

## Landstingsrevisionen

Landstingets revisorer

Landstingsstyrelsen

### **Intern kontroll av personalkostnader - uppföljande granskning**

Landstingets revisorer har genomfört en uppföljande granskning av den interna kontrollen avseende personalkostnader.

Bakgrunden till granskningen kan sökas dels i slutsatser från granskningar som Landstingets revisorer genomfört 2008 inom området intern kontroll och 2006 beträffande personalkostnader, dels i de nyligen konstaterade oegentligheter som inträffat inom Landstinget. Dessa faktorer har tillsammans visat ett behov av en fördjupad granskningsinsats inom området intern kontroll av personalkostnader.

Syftet med granskningen har varit att klargöra om det finns kvarvarande brister i internkontrollen avseende utbetalning av lön och ersättning.

Följande revisionsfrågor vill Landstingets revisorer ha belysta i granskningen

- Finns landstingsövergripande styrdokument inom detta område?
- Hur ser roll- och ansvarsfördelning ut?
- Vilka lokala rutiner och riktlinjer finns?
- Finns ändamålsenligt stöd till ansvariga befattningshavare?
- Vilka löneformer finns, i vilken omfattning och med stöd i vilket regelverk betalas ersättningar ut exempelvis via företag?
- Finns landstingsgemensam policy/handlingsplan för hantering av ekonomiska oegentligheter som medför ekonomisk skada?
- I vilken grad efterlevs beslutade riktlinjer och rutiner?

Granskningen har genomförts som en dokument- och intervjustudie som kompletterats med registeranalys av löneposter.

Resultatet av granskningen, som utförts av Ernst & Young AB, framgår av bifogad revisionsrapport.

I rapportens sammanfattning redovisas yrkesrevisorernas iakttagelser/synpunkter och rekommendationer.

Landstingets revisorer vill med anledning av granskningen särskilt lyfta fram följande.

**Landstingsövergripande standard för löneprocessen måste nu etableras och dokumenteras**

Vi noterar att frånvaron av en landstingsövergripande standard för löneprocessen har skapat flera lokala lösningar som i sin tur gör det svårt att med säkerhet säga att alla kontrollmoment finns etablerade i processen. Exempel på detta är dokument kring handläggningen av läkares jour och beredskap.

Vi konstaterar samtidigt att våra tidigare påpekanden om brister inom detta område inte givit resultat.

**Vi anser det ytterst angeläget att en sådan standard nu kommer till stånd och dokumenteras senast under 2009.** I denna är det av stor vikt att roller och ansvar tydligt beskrivs samt att nödvändiga kontrollmoment fastställs för att minimera att fel uppstår i hanteringen av löner.

**Brister i och oklarheter kring attestrutiner/-regler måste åtgärdas**

Av vår granskning framgår att det finns stora brister i och oklarheter kring rutiner/regler för attest av de underlag som ligger till grund för löneutbetalningar.

Exempelvis saknas attester på underlag alternativt har attest skett i efterhand eller av person som inte är behörig/har befogenhet att attestera. Även attestlistor med namnteckningsprov saknas eller är dåligt kända inom förvaltningarna.

I granskningen framkommer också att chefer fattar beslut om ersättningar som inte följer avtal och innebär högre ersättning än avtalat. Detta är möjligt genom att personal-/löneassistenternas befogenheter är oklara. I dag expedieras det som beslutats och attesterats av chefen.

Vi finner det även i dessa avseenden angeläget att Landstingsstyrelsen initierar nödvändiga åtgärder för att rätta till identifierade brister och oklarheter.

**Registrering och uppföljning av jour och beredskap uppvisar olikheter som bör åtgärdas**

Vi konstaterar att registrering av t ex jourarbete sker på papper innan det förs in i lönesystemet och är ett av de områden där riktigheten i det som dokumenteras helt och hållet bygger på tillit till den enskilde.

Inom detta område noterar vi att det kan förekomma olika uppfattningar om vad som ska anses som aktiv eller passiv tid under beredskap och jour och där uppföljningen av rimligheten i vad som registrerats varierar både i omfattning och frekvens mellan förvaltningar resp kliniker.

Vi finner i granskningen att anestesienheten vid Högländssjukhuset använder sig av schablonersättning istället för registrering av faktiskt arbetad tid under jour och beredskap, vilket är möjligt om schablonen motsvarar den genomsnittligt (under en tremånadersperiod) arbetade tiden under jour och beredskap. Vid enheten uppgår schablonen till 100 %, d v s ger ersättning som motsvarar aktiv tid under hela jourpasset. Hur parterna har kommit fram till schablonen har inte kunnat redovisas. Den nuvarande centrala landstingsledningen känner inte till att några sådana avtal ingåtts och ser dem heller inte som önskvärda.

Vi rekommenderar mot denna bakgrund Landstingsstyrelsen att vidta åtgärder för att skapa större enhetlighet i uppföljningen av utförd jour och beredskap samt att klargöra vad som ligger till grund för schablonersättningen vid Högländssjukhusets anestesienhet.

**Avtal om kompetensförsörjning som inte ersätts via lönesystemet måste kvalitetssäkras och följa gällande lagstiftning**

I vår granskning framkommer att det förekommer kompetensförsörjning vid sidan av den som sker via de 16 bemanningsföretag som Landstinget har ramavtal med även om formerna för och omfattningen av denna är oklara.

Vi anser det viktigt att alla avtal om kompetensförsörjning som inte ska betalas som lön ska ingås på förvaltningsnivå eller landstingsnivå.

Vid tecknande av sådana avtal är det nödvändigt att personal- resp inköpsavdelning medverkar för att garantera hög kvalitet, patientsäkerhet och följsamhet till gällande lagstiftning.

Vi rekommenderar Landstingsstyrelsen att aktivt verka för att den kompetensförsörjning som inte ska betalas via lön sker på ett sådant sätt att hög kvalitet, patientsäkerhet och följsamhet till gällande lagstiftning garanteras.

### Övriga iakttagelser

Utöver vad som särskilt kommenterats ovan anser vi det viktigt att

- upprätta en landstingsövergripande rutin för utredning av ekonomiska oegentligheter för att säkerställa hanteringen och en likvärdig behandling inom Landstinget
- förtydliga för samtliga anställda vilka regler som gäller för tidregistrering
- uppmärksamma kontrollaspekten vid organisatorisk placering av personal-/löneassistenter

Vi noterar också att granskningen inte har kunnat identifiera någon landstingsövergripande bestämmelse för handläggning och beviljande av bisysslor, vilket verifierar iakttagelser som framkom i vår tidigare granskning av bisysslor och samtidigt visar att några åtgärder ännu inte vidtagits på denna punkt .

Vi anser att föreliggande granskning ger svar på våra revisionsfrågor och resulterat i stort antal iakttagelser och rekommendationer som kan vara till nytta i det fortsatta arbetet med att stärka den interna kontrollen avseende personalkostnader.

### Begäran om svar

Mot bakgrund av vad som framkommit i granskningen önskar revisorerna ett svar från Landstingsstyrelsen med uppgift om vilka åtgärder som planeras för att följa de rekommendationer/synpunkter som revisorerna lämnat. Detta svar vill revisorerna ha **senast 2009-08-31**.

För Landstingets revisorer

Doris Johansson  
Ordförande

Arnold Carlzon  
Vice ordförande