

# Revisionsrapport

*Lysekils kommun*

*Lönerutiner  
hemtjänst Brastad  
2016*

*Henrik Bergh  
December 2016*

---

# Innehållsförteckning

<b>1.</b>	<b>Sammanfattning.....</b>	<b>2</b>
1.1.	Sammanfattande bedömning.....	3
1.2.	Förslag till åtgärd .....	3
<b>2.</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>4</b>
2.1.	Revisionsfråga .....	4
2.2.	Revisionskriterier .....	4
2.2.1.	Metod.....	4
<b>3.</b>	<b>Granskningsresultat.....</b>	<b>5</b>
3.1.	Övergripande beskrivning .....	5
3.2.	Enhetschefer .....	5
3.2.1.	Hemtjänst (hemvård) Brastad .....	5
3.2.2.	Trygg hemgång.....	5
3.3.	Beviljade timmar .....	5
3.4.	Schemaläggning.....	6
3.4.1.	Bokning av anställda på vakanser.....	6
3.5.	Tillämpade rutiner vid lönerapportering .....	6
3.6.	Våra granskningskontroller.....	6
3.6.1.	Vår bedömning och rekommendation .....	7
3.7.	Omständigheter som påverkat underskott i delårsbokslut för Brastads hemtjänstområde.....	7
<b>4.</b>	<b>Revisionell bedömning.....</b>	<b>8</b>

# 1. **Sammanfattning**

De förtroendevalda revisorerna i Lysekils kommun har gett PwC i uppdrag att granska i rutiner för löneutbetalningar utifrån schema och tjänstgöringsrapporter gällande hemtjänst på område Brastad.

Granskningens genomförandeplan baseras på följande kontrollmål

- Finns det brister i den interna kontrollen vid utbetalning av lön.

## **Av chef godkända underlag**

Underlag för utbetalning av lön består av uppgifter i anställningsavtal, förändringar enligt förhandlingsprotokoll, uppgifter från schemamodul, avvikelserapportering via självservice där de anställda själva registrerar in avvikelser i sin tjänstgöring.

Utbetalda löner skall baseras på av chef godkända underlag som registrerats in i lönesystemet Heroma. Vid vår granskning har framkommit att inte all tjänstgöring enligt förändrat schema varit godkänd av chef innan den utförts och vissa delar av den utbetalda lönen har inte heller varit föremål för attest.

## **Uppföljande kontroll av chefer**

Efter att utbetalning av lön genomförts så erhåller chefer en utanordningslista som de skall kontrollera och som innehåller löner och ersättningar samt konteringar av den aktuella månadens utbetalda löner.

Vi har i tidigare revisionsrapporter pekat på vikten av att ansvariga chefer kontrollerar sina utanordningslistor. Brastad hemtjänstområde har under år 2016 genomfört en noggrann och riktad uppföljning av alla utanordningslistor för år 2016 och har då funnit flera felaktiga löneutbetalningar och konteringar.

## **Underskott i delårsbokslut år 2016**

De underskott som noterats för Brastads hemtjänstområde i delårsbokslutet för år 2016 förklarar verksamheten med följande omständigheter:

*Budgetavvikelse:* Har orsakats av felaktig budget 2015 och 2016 då man inte har haft med 5 tillsvidareanställda i budget.

*Dyrare jämfört med 2015:* Har orsakats av att grundbemanning inte var heltäckt vilket har fått lösas genom större andel tillsvidareanställda, det har varit hög sjukfrånvaro samtidigt som det varit brist på vikarier vilket lett till mer övertid, man har också haft ett ökat vårdbehov under år 2016.

Granskningsrapporten har varit föremål för sakgranskning av berörda tjänstemän.

## **1.1. Sammanfattande bedömning**

Vår sammanfattande bedömning efter utförd granskning av tillämpade rutiner på Brastads hemtjänstområde är att det finns brister i den interna kontrollen vid utbetalning av lön.

- Nuvarande rutiner för ändring av befintligt månadsschema innebär att vissa utförda arbetsinsatser inte i förväg har godkänts av ansvarig chef.
- Det finns vissa utbetalningar av lön som inte varit föremål för attest av ansvarig chef innan löneutbetalning skett.
- Det finns felaktiga konteringar och löneutbetalningar som verksamheten upptäckt vid en noggrann genomgång av 2016 års utanordningslistor som enhetschefer erhåller för kontroll efter det att lönen har betalats ut.

## **1.2. Förslag till åtgärd**

Vi vill efter genomförd granskning föreslå följande förslag till åtgärd:

- Vi rekommenderar att samtliga hemtjänstområden i Lysekils kommun går igenom och kartlägger samt dokumenterar de brister i den interna kontrollen som finns i nuvarande system för utbetalning av löner samt att man därefter upprättar förslag till åtgärd.

---

## **2. Inledning**

### **2.1. Revisionsfråga**

Granskningen ska besvara följande revisionsfråga:

Att pröva och granska i rutiner och intern kontroll för löneutbetalningar utifrån schema och tjänstgöringsrapporter gällande Brastads hemtjänstområde.

### **2.2. Revisionskriterier**

För att kunna besvara den övergripande revisionsfrågan har följande revisionskriterier utarbetats:

- Vilka rutiner tillämpas för schemaläggning och lönerapportering

#### **2.2.1. Metod**

Vi har inhämtat svar på skriftliga frågor ställda till löneenheten i Munkedal samt hemtjänstområde Brastad. Vi har intervjuat avdelningschef för vård och omsorg samt enhetschefer på hemtjänstområde Brastad samt en samordnare för samma område. Granskningsrapporten har också varit föremål för sakgranskning av berörda tjänstemän.

## **3. Granskningsresultat**

### **3.1. Övergripande beskrivning**

Avdelningschef ansvarar för vård och omsorg varav där det ingår 12 enhetschefer varav 4,5 hemtjänst 1 hemsjukvård och 6,5 för särskilt boende.

### **3.2. Enhetschefer**

#### **3.2.1. Hemtjänst (hemvård) Brastad**

Under perioden 2015-01--2015-08 arbetade en tf. enhetschef och perioden 2016-02-2016-08 arbetade en ny tf. enhetschef för hemtjänsten Brastad = Lyse gruppen och Rixö gruppen. För ytterligare en tredje grupp som kallas Immestad var ordinarie enhetschef ansvarig fram till 2016-06-30 då hon avslutade sin anställning.

Från och med 1606-1608 har det varit en tf. enhetschef för alla tre grupper i Hemtjänsten Brastad. Under dennes semester 2016-08 ansvarade en annan enhetschef för Brastads hemtjänst.

#### **3.2.2. Trygg hemgång**

Trygg hemgång ligger from årsskiftet år 2016 budget och kostnadsmässigt under hemtjänstverksamheten i Brastad men kan särskiljas i redovisningen genom särskild objektskod.

En enhetschef var ansvarig 2015-01 till 2015-08 samt 2016-01 till 2016-06 varefter hon avslutade sin anställning. En annan tf. enhetschef arbetade från och med 2016-06 till och med 2016-08. Under dennes semester ansvarade en y enhetschef för Trygg hemgång och hon är numera också ansvarig för Trygg hemgång.

Begreppet Trygg hemgång innebär att man jobbar enligt en särskild metodik och utifrån ett rambeslut av biståndsbedömare där sjukhuset hör av sig för att planera hemgång. Läkare meddelar utskrivningsklara patienter i verksamhetssystemet Klara där biståndsbedömare och samordnare måste gå in minst tre gånger per dag för att fånga upp när utskrivning kommer att ske. Kommunen måste vara beredd att ta emot brukare för hemgång inom 5 dagar från det att läkare meddelat hemgång för att inte drabbas av en sanktionsavgift per dag.

### **3.3. Beviljade timmar**

Kommunens biståndsbedömare upprättar biståndsbeslut av beviljade insatser i form av timmar som läggs utifrån schablon. Trygg hemgång arbetar utifrån rambeslut.

Enhetschef för Brastads hemtjänstområde vill informera om att alla Brastads hemtjänsts beviljade timmar inte ligger i systemet Magna Cura och som exempel kan nämnas sommargäster och dubbelbemanning som läggs in manuellt.

### **3.4. Schemaläggning**

Personalen i Trygg hemgång och Brastads hemtjänst arbetar utifrån ett fyraveckors schema med tjänstgöring varannan helg som registreras i Heroma. Brukarschema läggs in i Excel som används som schemalägningsprogram.

#### **3.4.1. Bokning av anställda på vakanser**

Vid bokningar av anställda på aktuella vakanser som uppstår ansvarar samordnare på enheten för att kontrollera att verksamhetsunderlaget och kontering sker korrekt. Utanordningslistor körs fram för kontroll av enhetschef varje månad för att se så att alla anställda ligger under rätt budget. Felaktiga uppgifter i utanordningslistan läggs sedan in manuellt och korrigeras i Heroma efter dialog med handläggare på löneenheten.

### **3.5. Tillämpade rutiner vid lönerapportering**

Månadsavlönade utför sina timmar enligt anställningsavtalet som läggs in av löneenheten där enhetschef och anställd har undertecknat avtalet. Därutöver så finns det rutiner för att rapportera in underlag i lönesystemet.

#### **3.5.1. Anställningsbevis**

Rutinen kring anställningsbevis startar genom att ansvarig enhetschef lämnar anställningsbevis till samordnare som skriver anställningsavtal. Färdigt anställningsbevis lämnas till ansvarig chef för överseende och påskrift. Vid tidsbegränsade månadsanställningar och timanställningar framgår slutdatum på anställningsbeviset.

#### **3.5.2. Inrapportering av underlag för löneutbetalning**

Löneutbetalningar bygger också på det underlag som hämtas upp via registrerade uppgifter i schemamodul. Medarbetarna rapporterar via en självservice modul också själv in avvikelser som godkänns och attesteras av ansvarig chef.

#### **3.5.3. Manuella löneunderlag**

Senast den 10:e i varje månad ska också alla underlag som hanteras manuellt finnas på löneenheten i Munkedal. Manuella underlag som skickas till löneenheten via post kan vara bland annat anställningsbevis som skickas omgående när de är klara från enheten. Alla ärenden som hanteras ska vara godkända av ansvarig chef.

#### **3.5.4. Uppföljande kontroll av utbetalda löner**

*Ansvariga chefer skall sedan månadsvis utföra en uppföljande kontroll via utsänd utanordningslista att utbetalda löner är korrekta och att kontering är rätt.*

### **3.6. Våra granskningskontroller**

Vid vår granskning har verksamheten framfört att det förekommer att inte all tjänstgöring enligt förändrat schema varit godkänd av ansvarig chef innan den utförts. Vissa delar av den utbetalda lönen har inte heller varit föremål för attest.

Vi har i tidigare revisionsrapporter också pekat på vikten av att ansvariga chefer kontrollerar sina utanordningslistor. Brastads hemtjänstområde har under år 2016 genomfört en noggrann och riktad uppföljning av alla utanordningslistor för år 2016 och har då funnit flera felaktiga löneutbetalningar och felaktiga konteringar.

### *3.6.1. Vår bedömning och rekommendation.*

Verksamheten bör upprätta en egen beskrivning över de moment och brister i rutinerna som innebär att tjänstgöring enligt förändrat schema inte varit godkänd av chef innan den utförts och att vissa delar av den utbetalda lönen har inte heller varit föremål för attest.

Detta bör sedan användas som underlag för att åstadkomma en bättre intern kontroll i rutinerna för utbetalning av lön.

## **3.7. Omständigheter som påverkat underskott i delårsbokslut för Brastads hemtjänstområde.**

Hemtjänstverksamheten i Brastad har lämnat följande förklaring till de underskott som noterats i delårsbokslutet i augusti år 2016.

Det höga antalet avvikande tjänstgöring har till stor del varit vikariebrist och på så vis har ordinarie personal arbetat övertid under delårsbokslutperioden 2016-02-01 till 2016-08-31.

Man har inte haft större antal brukare men man har haft större vårdbehov för samma antal brukare. Antalet brukare med dubbelbemanning har ökat från år 2015 men det är oklart med exakt tal. I maj år 2016 har man haft 9 brukare med dubbelbemanning och i augusti år 2016 hade man cirka 14. I november år 2016 hade man 16 med dubbelbemanning (= 45 timmar per dag) jämfört med 22,5 timmar per dag.

Företaget Ensolution har vid tidigare tillfälle varit inne som konsult och räknat fram att år 2015 låg kostnaderna per brukare för hemtjänst i Lysekils kommun på 509 kr/ timma mot rikssnittet på 406 kr/timma.

Enligt hemtjänstverksamheten i Brastad så ligger inte de beviljade timmarna för dubbelbemanning med i Magna Cura vilket gör att det finns ett visst antal beviljade timmar som inte finns med vid Ensolutions uträkning av kostnad per timma vilket baseras på antalet beviljade timmar i Magna Cura.

Vid vår intervju med verksamhetsansvariga på Brastads hemtjänstområde vill man sammanfatta och lämna följande förklarande faktorer till budgetavvikelser och de ökade kostnader som noterats i delårsbokslut år 2016 jämfört med år 2015.

*Budgetavvikelse:* Har orsakats av felaktig budget 2015 och 2016 då man inte har haft med 5 tillsvidareanställda i budget. *Dyrare jämfört med 2015:* Har orsakats av att grundbemanning inte var heltäckat vilket har fått lösas genom större andel tillsvidareanställda, hög sjukfrånvaro samtidigt som det varit brist på vikarier vilket lett till mer övertid, man har haft ett ökat vårdbehov under år 2016.



## 4. *Revisionell bedömning*

Vår sammanfattande revisionella bedömning efter utförd granskning av tillämpade rutiner på Brastads hemtjänstområde är att det finns brister i den interna kontrollen vid utbetalning av lön.

- Nuvarande rutiner för ändring befintligt månadsschema innebär att vissa utförda arbetsinsatser inte i förväg har godkänts av ansvarig chef.
- Det finns vissa utbetalningar av lön som inte varit föremål för attestansvarig chef innan löneutbetalning skett.
- Det finns felaktiga konteringar och löneutbetalningar som verksamheten upptäckt vid en noggrann genomgång av 2016 års utanordningslistor som enhetschefer erhåller för kontroll efter det att lönen har betalats ut.

2016-12-12

-----  
Henrik Bergh

  
-----  
Håkan Olsson

