

Effektivitetsrevision av lönefunktionen inom ÅHS

Inom ramen för effektivitetsrevisionen av ÅHS för räkenskapsperioden 2018 har en effektivitetsrevision av lönefunktionen utförts. I effektivitetsrevisionen har gjorts följande:

- Genomgång av rutinerna för löneräkning, godkännande och utbetalning
- Analys av kontrollerna
- Substansgranskning av löner

Effektivitetsrevisionen är inte en revision eller översiktlig granskning enligt ISA-standarderna (International Standards on Auditing). I rapporten presenteras endast iakttagelser gällande de frågeställningar som preciseras i revisionsplanen för effektivitetsrevisionen.

Som material för lönegranskningen har bland annat använts:

- Lönespecifikationer
- Arbetstidslistor
- Förordnanden och utnämningar
- Bokföringsrapporter
- Betalningslistor
- Reseräkningar

Dessutom har följande personer intervjuats:

- Löneföreståndaren
- Ekonomichefen
- Chefsläkaren

Löneräkningens verksamhetskedja

ÅHS har inget skriftligt direktiv om rutinerna för löneräkning utan den interna kontrollen baserar sig på inlärd rutiner och en inofficiell manual som nya löneräknare får ta del av. Alla som använder löneräkningsprogrammet Abilita har personliga användarnamn och lösenord. Rättigheter till programmet ges av löneföreståndaren eller löneadministratören. Alla löneräknare som har användarrättigheter till programmet kan göra ändringar i grunduppgifterna som används för löneräkningen, exempelvis arbetstagarens grundlön och kontonummer. Vi anser att löneräkningens verksamhetskedja bör brytas, så att de som räknar löner inte kan ändra löntagarens grunduppgifter som t.ex. bankkonto. De breda användarrättigheterna är ett riskmoment inom löneräkningsfunktionen.

Samtliga anställda vid ÅHS är i tjänstemannaförhållande, vilket innebär att anställningar inte görs via arbetsavtal, utan anställningar sker genom förordnanden eller utnämningar.

Löneräkningsprogrammet är kopplat till programmet "personalresurs" där de som anställer personal sparar uppgifter om dem som är anställda för längre tid än 14 dagar. När lönerna kommer till löneräkningen är de godkända av förman, vilket i praktiken betyder att löneräknarna får en arbetstidsrapport som förmannen har godkänt med sin underskrift. Vid varje löneutbetalning tas en lista över löner som ska gå till betalning ut ur löneräkningsprogrammet. Varje löneräknare godkänner de löner som just de har räknat. Efter löneräknarnas godkännande går löneföreståndaren igenom listan över löner som ska betalas och godkänner slutligen hela listan före den går till betalning. Löneräknarna kan inte räkna sin egen eller närståendes lön. Löneförskott betalas inte. Eventuella reseräkningar lämnas in till löneräkningen tillsammans med kvitton och förmannens godkännande. Löneräknarna granskar reseräkningen, konterar händelsen och betalar. Löneräkningslistor och övrigt material arkiveras i arkivet i upp till femtio år och färskare material förvaras vanligen i arbetsrummen.

Substansgranskning av löner

Substansgranskningen utfördes genom att stickprov togs av lönerna för september 2018. För de arbetstagare som inte hade fått lön i september användes den senast utbetalda lönen. Stickprovet innehöll löner för läkare, sköterskor och administrativ personal. Totalt granskades 14 löner. I substansgranskningen granskades att arbetade timmar enligt lönespecifikationen stämmer med arbetstidsrapporten, att lönetillägg baserar sig på beslut eller annan dokumentation samt att den utbetalda lönen enligt betalningslistan stämmer med lönespecifikationen. Grundlön och andra grunduppgifter avstämde mot förordnande eller utnämning till tjänsten.

Lönebikostnaderna räknas automatiskt av systemet efter att löneavdelningen har registrerat uppgifterna i systemet i början av året. På basis av de gjorda stickproven räknar systemet lönebikostnaderna rätt. På basis av substansgranskningen har löneräkningen gjorts korrekt och inga fel upptäcktes.

De handskrivna arbetstidsrapporterna är ändå i flera fall svåra att tyda. Det här innebär att det finns en risk för att löneräknarna tolkar rapporten felaktigt och att fel lön därför utbetalas. Då rapporten görs på papper är det dessutom möjligt att göra ändringar i den efter att den har godkänts av förman. Vi rekommenderar att arbetstidslistorna görs elektroniskt och att man systematiskt inom organisationen jobbar med att minska de manuella arbetsskedena inom löneräkningen.

Processen för budgetering av löner

I samband med budgeteringen går man igenom vilka tjänster som finns för varje kostnadsställe. Information om löner för de olika tjänsterna fås av HR-avdelningen i maj eller juni och denna information uppdateras löpande ända fram till att budgeten är fastställd. Löneökningar tas i beaktande i budgeteringen och ÅHS följer landskapsregeringens budgetanvisningar gällande detta. För år 2018 finns förutom de löneökningar på 700 000 euro som föranleddes av arbetsvärderingen inga löneökningar budgeterade.

För tillfället sker inget utbyte av personal mellan klinikerna. Här finns enligt oss möjligheter till effektiviseringar och enligt ekonomichefen är utbyte av personal mellan klinikerna en fråga som ledningsgruppen arbetar med i samband med budgeteringen. Vi anser att det är av stor betydelse att man så mycket som möjligt delar på personalen mellan klinikerna, detta kräver att arbetsledningen har möjlighet att styra personalresurserna över klinikgränser.

Köp av hyresarbetskraft

ÅHS hyr in utomstående läkare då det finns ett tillfälligt behov av specialkompetens eller då man inte har lyckats anställa tillräckligt med ordinarie personal. I allmänhet har ÅHS haft svårt att anställa läkare och att använda sig av externa tjänsteleverantörer är ett sätt att hantera bristen på personal.

Det finns inget skriftligt direktiv gällande processen för inköp av hyresarbetskraft. Processen börjar i praktiken med att klinikchefen identifierar ett behov av att anställa läkare. Beroende på vilket alternativ som anses vara det mest lämpliga och hur goda möjligheterna till att anställa ordinarie personal anses vara, anställs antingen ordinarie personal eller så inleder man processen med att hyra in lämpliga läkare. Klinikchefen för förhandlingar och förbereder avtalet med konsultläkaren eller ett bemanningsföretag. Avtalet undertecknas av hälso- och sjukvårdsdirektören. Det här är i enlighet med ÅHS' reglemente.

Tjänsterna är inte upphandlade. Beroende på avtalens belopp kan det strida mot ÅHS' reglemente att inköpen av läkartjänster inte upphandlas.


Sammanfattning av åtgärdsrekommendationer med anledning av effektivitetsrevisionen

1. Ett direktiv bör skapas över löneräkningens rutiner. Vi anser också att arbetstidslistorna bör göras elektroniskt för att minska risken för avläsnings- eller skrivfel.
2. Som en brist i den interna kontrollen för löneräkningen har vi observerat att alla löneräknare har rättigheter att ändra på grunduppgifter i systemet.
3. Det finns inget skriftligt direktiv om hur inköpsprocessen gällande läkartjänster ska se ut. Tjänsterna har inte heller upphandlats. Vi anser att man bör dokumentera processen samt upphandla köp av läkartjänster i den mån det är möjligt.

4. Delande av personalresurser mellan klinikerna kan leda till bättre utnyttjande av personalresurser. Vi anser att detta bör iakttas i styrningen av personalresurser i ÅHS.

Mariehamn den 10 december 2018

BDO Audiator Ab, revisionsammanslutning

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Andreas Holmgård'.

Andreas Holmgård
OFGR, CGR