



Revisjonsrapport fra prosjekt

**Revisjon av risikostyring og -ledelse -
Variabel lønn og pensjon**

For kontrollutvalget i Oppland fylkeskommune

Januar 2009

FORORD

Denne rapporten er et resultat av forvaltningsrevisjonsprosjektet Revisjon av risikostyring og ledelse – Variabel lønn og pensjon” som er gjennomført på oppdrag av kontrollutvalget i Oppland fylkeskommune.

Forvaltningsrevisjon er en lovpålagt oppgave. Formålet med forvaltningsrevisjon er i følge kommunelovens § 77, nr 4:

”... Kontrollutvalget skal videre påse at det føres kontroll med at den økonomiske forvaltning foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak, og at det blir gjennomført systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger.”

Prosjektarbeidet er utført i løpet av 2008 av Kjell Arne Sveum.

Utkast til rapport har vært på høring hos fylkesrådmannen. Uttalelsen fra fylkesrådmannen er vedlagt rapporten. I uttalelsen er det pekt på feil i revisjonens rapport vedrørende kontroll av enkelte lønnsbilag. Revisjonen har valgt å ta ut de avsnittene (kap 3.3.4) som omhandler denne kontrollen, samt tilhørende vurderinger. I tillegg har revisjonen rettet opp et avsnitt vedr målsettinger (avsnitt 2.2) slik at det nå skal være i samsvar med fylkesrådmannens kommentarer.

Lillehammer januar 2009

Reidun Grefsrud
Oppdragsansvarlig

Kjell Arne Sveum
Prosjektansvarlig

INNHOOLD

| | |
|---|----|
| FORORD..... | 2 |
| 1. INNLEDNING..... | 4 |
| 1.1 Formål og problemstillinger..... | 4 |
| 1.2 Revisjonskriterier..... | 5 |
| 1.3 Revidert enhet..... | 6 |
| 1.4 Metode og gjennomføring..... | 7 |
| 2. FOKUSERING PÅ RISIKO I PLANDOKUMENTENE..... | 8 |
| 2.1 Fokusering på risikoleidelse/-styring..... | 8 |
| 2.2 Etablering av mål og kritiske faktorer..... | 8 |
| 2.3 Fagenhetens vurdering og håndtering av risiko..... | 8 |
| 2.4 Revisjonens vurderinger..... | 10 |
| 3. ADMINISTRASJONENS VURDERING OG HÅNDTERING AV RISIKO..... | 11 |
| 3.1 Innledning..... | 11 |
| 3.2 Målsettinger..... | 11 |
| 3.3 Personal og lønn - variabel lønn..... | 11 |
| 3.4 Fylkesrådmannens rådgivergruppe..... | 12 |
| 3.5 Vargstad videregående skole..... | 14 |
| 3.6 Valdres videregående skule..... | 14 |
| 3.7 Fagenhet kulturvern..... | 15 |
| 3.8 Pensjon..... | 16 |
| 3.9 Revisjonens vurderinger..... | 16 |
| 4. SAMMENFATTENDE VURDERINGER, KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER.. | 18 |
| 4.1 Hvordan forholder fylkeskommunen seg til risiko innen fagfeltene variabel lønn og pensjon?..... | 18 |
| 4.2 Er det etablert hensiktsmessige og effektive rutiner for risikostyring og ledelse?..... | 18 |
| VEDLEGG 1 UTGIFTER TIL VARIABEL LØNN..... | 21 |
| VEDLEGG 2: FYLKESRÅDMANNENS UTTALELSE..... | 22 |

1. INNLEDNING

1.1 Formål og problemstillinger

Prosjektet ble vedtatt gjennomført i kontrollutvalgets møte 28.06.07. Jf. bestilling datert 11.09.07 og justert bestilling datert 14.03.08.

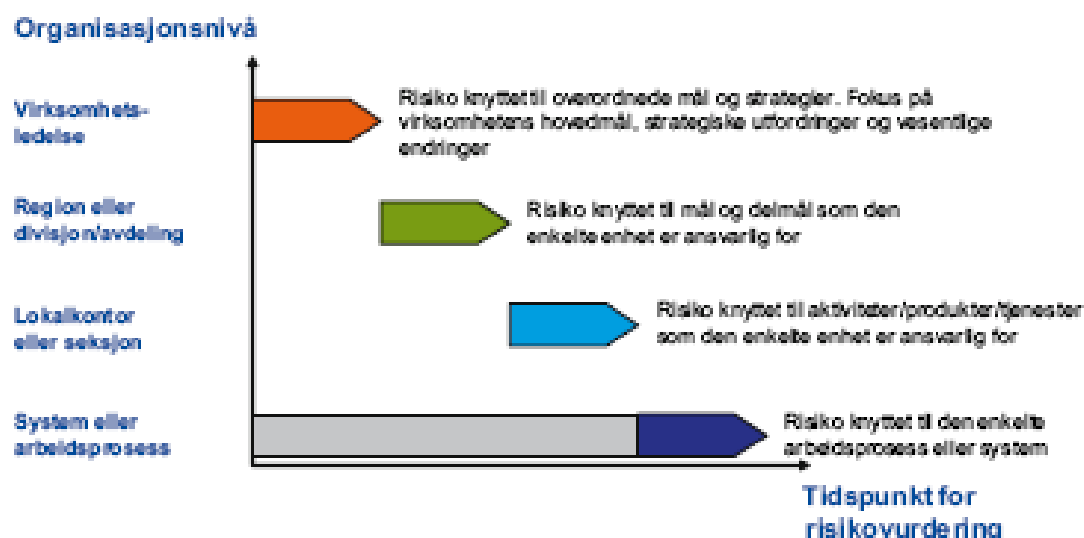
Formålet med prosjektet er i bestillingen formulert slik: *”Formålet med prosjektet er å kartlegge og vurdere om og hvordan ledelsen arbeider med å identifisere, vurdere og håndtere risikoer i den hensikt å sikre og fremme fylkeskommunens eventuelle mål og/eller lover, regler og krav innen fagfeltet variabel lønn og pensjon.”*

I bestillingen er det satt opp følgende mulige problemstillinger:

- *Hvordan forholder fylkeskommunen seg til risiko innen fagfeltene variabel lønn og pensjon?*
- *Er det etablert hensiktsmessige og effektive rutiner for risikostyring og -ledelse innenfor temaet variabel lønn og pensjon? Herunder:*
 - *Er vesentlige risiko omkring prosessene for variabel lønn og pensjon kartlagt og vurdert? Så som:*
 - *Er det fokusert på risikoleidelse/-styring i plandokumenter eller lignende - dvs. bl.a. hvordan er holdningen til risiko?*
 - *Er det etablert mål og tilhørende kritiske faktorer?*
 - *Er vesentlige mulige hendelser kartlagt?*
 - *Er risiko vurdert?*
 - *Hvilke tiltak er etablert for å redusere risiko?*
 - *Blir systemet overvåket?*
 - *Hvordan skjer rapporteringen?*

I dette prosjektet ser vi på risikostyring innenfor temaet variabel lønn og pensjon. Dette er operative arbeidsprosesser. (jfr illustrasjonen i figur 1.1) og vi befinner oss på de to nederste nivåene i risikostyringssammenheng.

Figur 1.1 Risikovurderinger på ulike nivåer. Kilde: SSØ's Veileder i risikostyring.



1.2 Revisjonskriterier

1.2.1 Betyggende kontroll

Kommunelovens § 23.2 pålegger administrasjonssjefen å sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll. AGENDA¹ vurderer det slik at kontroll forutsetter at en har en overordnet oversikt over hvilke risikoer som påvirker om kommunen når sine mål eller ikke. Dette må følges opp av tilpassede styrings- og rapporteringssystemer, som gir oversikt og grunnlag for gjennomføring av tiltak ved avvik. Overordnet forståelse av risiko og adekvate styringssystemer kan dermed ses som forutsetninger for betryggende kontroll.

Senter for statlig økonomistyring (SSØ) definerer risiko slik: ”Forhold eller hendelser som kan inntreffe og påvirke oppnåelse av målsettinger negativt. Risiko vurderes i forhold til sannsynligheten for at den inntreffer, og den forventede konsekvensen den vil medføre for virksomhetens måloppnåelse dersom den inntreffer.”²

1.2.2 Risikostyring

SSØ definerer risikostyring slik; ”Prosess integrert i mål- og resultatstyringen som:

- Er utformet for å kunne identifisere, vurdere og håndtere og følge opp risiko slik at risikoen er innenfor akseptert nivå.
- Gjennomføres av virksomhetens ledelse og øvrige ansatte
- Anvendes i fastsettelse av strategi og planer og på tvers av virksomheten for å gi rimelig grad av sikkerhet for virksomhetens oppnåelse av sine målsettinger.”

Risikostyring har utviklet seg som et eget fagområde med en egen metodikk og egen fagterminologi. Her står COSO – rammeverket sentralt. I følge innledningen til COSO-rapporten³, bygger *Helhetlig risikostyring – et integrert rammeverk* på rammeverket for intern kontroll, og setter et sterkere og mer omfattende fokus på temaet helhetlig risikostyring.

Problemstillingene i kontrollutvalgets bestilling, jf. avsnitt 1.1 foran, er formulert med utgangspunkt i noen av de åtte komponentene som helhetlig risikostyring består av ifølge COSO:

- Internt miljø
- Etablering av målsettinger
- Identifisering av hendelser
- Risikovurdering
- Risikohåndtering
- Kontrollaktiviteter
- Informasjon og kommunikasjon
- Oppfølging

¹ Agenda Utredning og Utvikling AS har på oppdrag fra Kommunal- og regionaldepartementet sett på kommunes praktisering av § 23.2 i kommuneloven i forhold til styring, kontroll og kvalitetssikring, jf. rapport av 28.05.08.

² Veileder. Hvordan få en god start på risikostyring i statlige virksomheter? SSØ 12/2007.

³ Jf. COSO/Norges Interne Revisorers Forening: Helhetlig risikostyring – et integrert rammeverk..

1.2.3 Intern kontroll

I økonomihåndboka for Oppland fylkeskommune er tatt inn følgende: ”Intern kontroll defineres i videste forstand som en prosess, iverksatt og gjennomført av virksomhetens ledere og ansatte, med formål å sikre måloppnåelse på følgende områder:

- Målrettet og effektiv drift
- Pålitelig ekstern rapportering
- Overholdelse av gjeldende lover og regelverk

Av denne definisjonen ser vi at intern kontroll ikke er ”noe noen gjør” men noe som alle gjør, enhver på sitt nivå i den prosessen en er. Enhver medarbeider har altså ansvar for intern kontroll, men fylkesrådmannen (administrasjonssjefen) har det endelige ansvaret for kontrollsystemet. (Det er nedfelt i kommuneloven § 23.2.)”

1.2.4 Revisjonskriteriene

Med revisjonskriterier mener vi de lover, forskrifter, retningslinjer, kommunale vedtak, faglige standarder m.m. som sier noe om hvordan virksomheten skal drives. Hensikten med revisjonskriteriene er at det skal settes opp noen autoritative ”standarder” som kommunens praksis kan måles mot.

Det er naturlig å ta utgangspunkt i kommunelovens § 23.2 som setter krav til rådmannen om betryggende kontroll. Betryggende kontroll betyr både å ha oversikt over vesentlige risikoer og tilstrekkelig internkontroll. Slik kontrollutvalgets bestilling er formulert, er det fylkeskommunens forhold til risiko som er i fokus i dette prosjektet. Kontrollutvalget spør om det er etablert hensiktsmessige og effektive rutiner for risikostyring og ledelse og ber om å få vite om vesentlige risikoer er kartlagt, vurdert, håndtert og rapportert..

Fylkeskommunen har ikke implementert COSO-rammeverket for risikostyring i sitt styringssystem. Samtidig springer problemstillingene i kontrollutvalgets bestilling ut av dette rammeverket og forutsetter implisitt COSO som en norm for hvordan fylkeskommunens risikostyring bør være. Vi har valgt å ta utgangspunkt i elementer fra COSO og delvis fra SSØ i kartlegging og vurdering av fylkeskommunens risikostyring og – ledelse. Revisjon av risikostyring er i denne sammenhengen en systematisk vurdering av hvordan ledelsen styrer risiko for å sikre virksomhetens måloppnåelse Det er imidlertid ikke uproblematisk for revisjonen å ta utgangspunkt i kriterier eller normer som ikke er vedtatt innført i fylkeskommunen og det reiser spørsmål om hvilken status disse vurderingene skal ha. Siden fylkeskommunen er i gang med en prosess i forhold til risikostyring, ønsker vi først og fremst at våre vurderinger i tilknytning til dagens situasjon kan tolkes som et innspill i denne prosessen,

1.3 Revidert enhet

Ifølge regnskapet for 2007 hadde fylkeskommunen 58,8 mill kroner i utgifter til variabel lønn i 2007. Jf. vedlagte tabell. Den variable lønna slik den er definert i vedlagte tabell, utgjorde ca 8,8 prosent av sum lønn. Ifølge note til regnskapet var pensjonskostnadene i 2007 85,1 mill kroner.

Det sentrale arbeidet med variabel lønn og pensjon i fylkeskommunen blir ivaretatt av medarbeidere i fagenhet Personal og lønn. ”Rutinebeskrivelse for lønnsbilag ved fagenheter og skoler i Oppland fylkeskommune” ligger på fylkeskommunens intranett. Rutinebeskrivelsen inneholder retningslinjer

vedrørende autorisasjon, arbeidsdeling, attestasjon, anvisning og utbetaling, samt interne kontrollrutiner for blant annet behandling av variabel lønn. Det kan nevnes spesielt at reiseregninger som hovedregel registreres i et elektronisk system (AD-travel) av den som foretar reisen. Når det gjelder andre variable lønnsbilag, registrerer de fleste videregående skolene og Tannhelse bilagene lokalt. For de øvrige blir bilagene registrert ved Personal og lønn.

1.4 Metode og gjennomføring

For å svare på spørsmålet om det er etablert hensiktsmessige og effektive rutiner for risikostyring og -ledelse innenfor temaet variabel lønn og pensjon, har vi blant annet tatt utgangspunkt i målsettinger i Regionalt handlingsprogram og fylkesrådmannens gjennomføringsdokument.

I vår kartlegging og vurdering av risikostyringen ellers når det gjelder variabel lønn og pensjon, har vi valgt å ta utgangspunkt i de såkalte revisjonsmålsettingene om at variabel lønn og pensjon er/skal være

- gyldig
- fullstendig
- riktig målt og
- korrekt presentert og klassifisert,

Ut fra problemstillingene referert ovenfor, mente vi at fagenhet Personal og lønn er sentrale til å svare på disse. Videre mente vi det kunne være nyttig å innhente opplysninger både fra enheter som registrerer variabel lønn sjøl og som ikke registrerer sjøl. (Ut fra vår oversikt registrerte Vargstad videregående skole variabel lønn sjøl, noe som viste seg ikke å være tilfelle. Etter en vurdering av nytte mot kostnad, har vi imidlertid funnet det for ressurskrevende å besøke enda en skole.)

For å finne ut hvordan fylkeskommunen forholder seg til risiko innen fagfeltene variabel lønn og pensjon, har vi gjennomført møter med ulike enheter i fylkeskommunen. Personal og lønn har videre fylt ut skjemaer hvor de har vurdert risikoen for ulike hendelser. De har beskrevet hendelser som medfører risiko og vurdert risikoen, dvs. sannsynligheten for de ulike hendelsene. Vi har også gått gjennom økonomihåndboka og rutinebeskrivelser vedrørende variabel lønn.

Saksbehandler ved fagenhet Personal og lønn har vært kontaktperson under gjennomføringen av prosjektet. Vi har også hatt kontakt med andre saksbehandlere ved Personal og lønn som har variabel lønn og pensjon som arbeidsområde. Videre har vi gjennomført møter med:

- Sekretær for politisk og administrativ ledelse i fylkesrådmannens rådgivergruppe
- Rektor og kontorpersonale ved Vargstad og Valdres videregående skoler
- Fagenhetsleder Kulturvern

2. FOKUSERING PÅ RISIKO I PLANDOKUMENTENE

Vi har nedenfor undersøkt om plandokumentene til fylkeskommunen fokuserer på risikoleidelse/-styring innen fagfeltene variabel lønn og pensjon, om det er etablert mål og vurdert hendelser som kan medføre risiko og hvordan fagenhet Personal og lønn håndterer risiko på området.

2.1 Fokusering på risikoleidelse/-styring

Vi har ikke funnet at plandokumentene til fylkeskommunen og fagenhet Personal og lønn, Regionalt handlingsprogram og fylkesrådmannens gjennomføringsdokument, fokuserer på risikoleidelse/-styring innen fagfeltene variabel lønn og pensjon. I fylkesrådmannens gjennomføringsdokument 2008, punkt 1 Fylkesrådmannens føringer, heter det imidlertid:

”uavhengig av de formelle rapporteringspunkter gjennom året, ..., har den enkelte fagenhetsleder ”varslingsplikt” overfor fylkesrådmannen om hendelser, endrede forutsetninger m.m. i forhold til vedtatt RHP og gjennomføringsdokument.”

Økonomihåndboka for fylkeskommunen sier noe om internkontroll, jf. avsnitt 1.2 foran, men det er, så vidt vi kan se, bare reglementet for finansforvaltningen som sier noe om risiko. Rutinebeskrivelser vedrørende variabel lønn sier heller ikke noe om risiko eksplisitt. Rutinebeskrivelsen viser derimot hvordan variabel lønn skal håndteres for å minske risikoen spesielt for feil utbetalinger.

2.2 Etablering av mål og kritiske faktorer

I fylkesrådmannens gjennomføringsdokument er det utformet overordnede mål til gjennomføringsdokumentet som ivaretar hele driften innenfor fagenhetens ansvarsområde, herunder variabel lønn og pensjon. På neste nivå i oppfølgingsmodulen er dette i større grad konkretisert som arbeidsmål/tiltak som er knyttet opp mot de enkelte arbeidsområdene, herunder variabel lønn og pensjon. Følgende resultatmål anses å være relevante for områdene variabel lønn og pensjon:

1. Sørge for forsvarlig, rettidig og korrekt oppgavehåndtering innenfor områdene fast lønn, variabel lønn, sykelønn og pensjon (vår understrekning)
2. Sørge for at ledere og andre får den informasjon, veiledning og bistand som er nødvendig i forhold til lønns og Personaladministrative oppgaver, HMS-arbeid med mer.
3. Vurdere lønns- og personalsystem ifm EDBs overgang til SAP⁴. Vurderingen skjer i et helhetsperspektiv der hensynet til integrasjon med øvrige systemer vektlegges. (mål 6 i gjennomføringsdokumentet).

2.3 Fagenhetens vurdering og håndtering av risiko

Det framkommer ikke av plandokumentene at risiko er vurdert.

Fagenhet Personal og lønn har som et ledd i dette prosjektet vurdert risikoer knyttet til resultatmålene referert foran. De har også beskrevet risikohåndteringen knyttet til de ulike hendelser/risikoer.

⁴ Nytt personalsystem

I tabellene nedenfor har vi for hvert av de tre resultatmålene referert til under avsnitt 2.2 gjengitt fagenhetens vurdering av hendelser som kan medføre risiko for manglende måloppnåelse, deres vurdering av risiko (sannsynlighet og konsekvens), samt hvilke tiltak som er gjennomført for å redusere risiko. Tiltak er ikke gjengitt for hendelser som fagenheten har vurdert det er liten sannsynlighet for at vil inntreffe.

2.3.1 Resultatmål 1:

Sørge for forsvarlig, rettidig og korrekt oppgavehåndtering innenfor områdene fast lønn, variabel lønn, sykelønn og pensjon

| Identifisering av hendelser som kan medføre risiko | Sannsynlighet og konsekvens | Risikohåndtering |
|--|---|---|
| 1.1. Uklarhet i hvem som har ansvar for hvilke oppgaver. | Konsekvens: Oppgaver blir ikke gjort - feil i lønns- og pensjonsutbetalinger, refusjoner og innrapportering. Liten sannsynlighet. | |
| 1.2. Personer med ansvar for kritiske oppgaver blir fraværende over lenger tid, eller i forbindelse med frister. | Konsekvens: Oppgaver blir ikke gjort – feil i lønns- og pensjonsutbetalinger, refusjoner og innrapportering. Noe sannsynlighet. | Det er minst en medansvarlig/et team på alle kritiske oppgaver. |
| 1.3. Medarbeidere er ikke kunnskapsmessig oppdatert på sine ansvarsområder | Konsekvens: Ukorrekt oppgaveløsning. Liten sannsynlighet. | |
| 1.4. Nødvendige rutiner er ikke utarbeidet. | Konsekvens: Uforutsigbar oppgavehåndtering, feil og mangler. Liten sannsynlighet. | |
| 1.5 Nødvendig underlag/bilag kommer ikke inn i tide. | Konsekvens: For sen utbetaling. Noe sannsynlighet. | Frist for å levere inn bilag til utbetaling den 12. i måneden er den 20. i måneden før, og dette er gjort godt kjent i alle ledd. |

2.3.2 Resultatmål 2.

Sørge for at ledere og andre får den informasjon, veiledning og bistand som er nødvendig i forhold til lønns og Personaladministrative oppgaver, HMS-arbeid med mer.

| Identifisering av hendelser som kan medføre risiko | Sannsynlighet og konsekvens | Risikohåndtering |
|--|--|---|
| 2.1 Nødvendig informasjon er ikke tilgjengelig. | Konsekvens: Ledere og andre som jobber med lønnsoppgaver settes ikke i stand til å gjøre sine oppgaver korrekt, medfører feil vurderinger/utbetalinger. Liten sannsynlighet. | |
| 2.2 Feiltolkning, manglende kommunikasjon/samhandling. | Konsekvens: Feil vurderinger/ utbetalinger. Noe sannsynlighet. | Enhetens medarbeidere følger opp og gir tilbakemeldinger der feiltolkning/misforståelser oppdages. Driver også mye en til en veiledning pr telefon. Arrangerer årlige samlinger for lønnsmedarbeiderne i skolene, der vi fokuserer på det vi opplever som utfordringer ift praksis i skolene. |
| 2.3 Ikke ajourhold av systemet. | Konsekvens: Ledere og andre som jobber med lønnsoppgaver settes ikke i stand til å gjøre sine oppgaver korrekt, medfører feil vurderinger/utbetalinger. Liten sannsynlighet. | |

2.3.3 Resultatmål 6.

Vurdere lønns- og personalsystem ifm EDBs overgang til SAP.

Siden Personal og lønn kun har definert en hendelse som kan medføre risiko for manglende måloppnåelse, har vi ikke laget noen tabell.

Mulig hendelse: EDB leverer en ikke integrerbar vare.

Konsekvens: Personalsystemet blir ikke innført. Sannsynligheten for at EDB leverer en ikke integrerbar vare er vurdert som meget liten.

2.4 Revisjonens vurderinger

Vi har ovenfor sett på om plandokumenter mv. i fylkeskommunen fokuserer på risikoleidelse og styring knyttet til variabel lønn og pensjon. I fylkesrådmannens gjennomføringsdokument er det referert mål under fagenhet Personal og lønn som er relevante for områdene variabel lønn og pensjon. Fagenheten har i forbindelse med dette prosjektet definert hendelser knyttet til de ulike resultatmålene som kan medføre risiko, vurdert risikoen og beskrevet hvordan de håndterer risikoen.

Vi har ikke funnet at plandokumentene til fylkeskommunen og fagenhet Personal og lønn, Regionalt handlingsprogram og fylkesrådmannens gjennomføringsdokument, fokuserer spesifikt på risikoleidelse/-styring innen fagfeltene variabel lønn og pensjon. Heller ikke økonomihåndboka og rutinebeskrivelser vedrørende variabel lønn fokuserer etter det vi kan se spesifikt på risikoleidelse/-styring innenfor disse områdene.

Vi mener at det ikke er naturlig at det er knyttet målsettinger og risikovurderinger direkte til operative arbeidsoppgaver som variabel lønn og pensjon i sentrale plandokumenter som RHP. Siden fylkeskommunen foreløpig ikke har implementert risikostyring i sitt styringssystem, kan vi heller ikke forvente at risikovurderinger er eksplisitt nevnt i styringsdokumenter og reglementer.

Selv om fylkeskommunen i liten grad bruker begrepet ”risiko” i sine dokumenter, viser gjennomgangen at Fagenhet Personal og lønn likevel synes å ha et bevisst forhold til risiko i forhold til de relevante målene i gjennomføringsdokumentet. Risikohåndteringen synes å være tilpasset risikoen.

3. ADMINISTRASJONENS VURDERING OG HÅNDTERING AV RISIKO

3.1 Innledning

For å finne ut hvordan fylkeskommunen ellers forholder seg til risiko innen fagfeltene variabel lønn og pensjon, har vi foretatt en kartlegging ved fagenhet Personal og lønn, ved en av de andre fagenhetene, et par videregående skoler og ved politisk sekretariat.

I e-post fra Personal og lønn av 23. september 2008 heter det: ”Ansvars- og oppgavefordeling i enheten bygger i stor grad på en underliggende risikovurdering, og rutiner og prosesser som er utarbeidet for å forebygge og minske risiko. Det har allikevel vært en utfordring å systematisere dette inn i skjemaene vi har benyttet på en dekkende måte.”

3.2 Målsettinger

Ifølge rutinebeskrivelse for lønnsbilag ved fagenheter og skoler i Oppland, har rutinene følgende formål:

- å få mest mulig ensartede generelle rutiner for lønningskontroll i hele fylkeskommunen
- å sikre kontinuerlig kontroll med budsjett disponeringene
- å klargjøre attestasjons- og anvisningsansvaret

I vår kartlegging og vurdering av risikostyringen når det gjelder variabel lønn og pensjon, har vi, som nevnt, valgt å ta utgangspunkt i målene om at variabel lønn og pensjon er/skal være

- gyldig
- fullstendig
- riktig målt og
- korrekt presentert og klassifisert,

3.3 Personal og lønn - variabel lønn

Personal og lønn har som et ledd i denne gjennomgangen, vurdert hendelser som kan medføre risiko, vurdert risikoen og gjort rede for deres risikohåndtering, overvåkning og rapportering.

3.3.1 Hendelser som kan medføre risiko

Personal og lønn har identifisert følgende risikoer:

I forhold til gyldige regninger:

- Det skrives fiktive reiseregninger.
- Fiktivt utfylte overtidstimer
- Vikar-, sensorregninger: Feil utfylt timetall/årsramme/timesats

I forhold til fullstendige regninger:

- Feil utfylt regning
- Feil registrering.

- Feil bruk av TT-koder
- Utbetalt direkte i regnskap

Måling:

Feil utfylt antall og sats.
Punchefeil.

Presentasjon og klassifisering:

Feilkontering

3.3.2 Fagenhetens vurdering av risiko

Personal og lønn har vurdert restrisikoen etter at lønna er attestert og anvist og kontrollert.

Personal og lønn vurderer det som lite sannsynlig at både attesterer og anviser ikke sjekker nøye. Fagenheten sier det er sannsynlig at det en sjelden gang kan skje feilaktig bruk av TT-koder. Registrering (direkte) i regnskap blir oppdaget ved avstemming lønn/regnskap. Feil utfylt antall og sats vurderes også som lite sannsynlig. Ugyldige kontonummer vil bli stoppet av kontonummerkontrollen⁵, eventuelt ved overveltning til regnskap.

3.3.3 Risikohåndtering – overvåkning - rapportering

Ifølge Personal og lønn gjennomføres følgende kontroller av variabel lønn:

Ifølge saksbehandler ved Personal og lønn kontrollerer de i forhold til regelverket, alle regninger, at alle satser og beløp er riktige og at dokumentasjonsplikten er overholdt. De sjekker også alle TT-koder. Når det gjelder manuelle regninger, må Personal og lønn også sjekke mot lønssystemet blant annet konto og personopplysninger, blant annet at fødselsnummer er riktig. Overtidsregninger i sentraladministrasjonen blir sjekket mot mønstringsrapport.

Personal og lønn fører ikke noen logg over feilregistreringer/opprettinger.

Enhetene gjennomfører kontroll av konteringsliste og rapport over variabel lønn i etterkant av lønnskjøring. Det sendes inn avkvikkeringslister på at lønn er korrekt, eventuelt er det notert feil som skal rettes. Personal og lønn sjekker at alle avkvikkeringslistene blir levert etter hver kjøring.⁶ Personal og lønn foretar avstemming hver måned mellom lønn og regnskap⁷, se ovenfor.

3.4 Fylkesrådmannens rådgivergruppe

Sekretær i fylkesrådmannens rådgivergruppe attesterer reiseregninger for alle politikere, rådmannsledelsen og fylkesrådmannens rådgivergruppe. Regningene blir registrert elektronisk (i AD-travel). Unntaket fra dette er noen vararepresentanter til fylkesutvalget og fylkestinget, eldrerådet, noen i yrkesopplæringsnemnda pluss noen deltakere i prosjekt.

⁵ Kontonummerkontrollen ligger inne i systemet. Den som registrerer får beskjed om kontoer som ikke eksisterer.

⁶ Avkvikkeringslistene for spesifisert konteringsliste blir oppbevart i permer på lønningskontoret sortert etter utbetalingssted.

⁷ Saksbehandler avstemmer i eget regneark, kontovis etter art, lønn mot regnskap.

I AD-travel skal bilagskonvolutt sendes separat til den som attesterer. Dersom det kreves bilag, kommer regningsnummeret opp med rødt i skjermbildet. Den som attesterer gjør dette på konvolutten og trykker godkjent på skjermen. Bilagskonvolutten blir sendt videre til lønningskontoret. I AD-travel er det kontroll på at det kun leveres ei regning pr.møtedato. Den som kontrollerer reiseregningen må i AD-travel begrunne enhver korreksjon av denne.

Sekretæren attesterer overtidsregninger kun for et par personer knyttet til politisk sekretariat. Ifølge sekretæren blir regningene kontrollert i detalj. Vi har ikke gått nærmere inn på kontroll av overtidsregninger i denne sammenheng.

3.4.1 Hendelser som kan medføre risiko

Sekretæren i fylkesrådmannens rådgivergruppe peker på følgende risikoer:

I forhold til gyldige regninger:

- Reiseregning blir levert for sjelden. Konsekvens: Feil satser. Ekstraarbeid for de som attesterer og anviser.
- Det leveres reiseregning for møte som ikke er avholdt eller som vedkommende ikke har deltatt på

I forhold til fullstendige regninger

- Det blir ikke levert reiseregning.
- Reiseregning blir levert for sjelden. Konsekvens: Risiko for manglende dokumentasjon.

Måling:

- Manuelle regninger kan være feil utregnet eller summert
- Feil satser for diett, bilgodtgjørelse, møtgodtgjørelse m.m.
- Feilaktig dekning for tapt arbeidsfortjeneste, møtgodtgjørelse, bruk av bil m.m.

Presentasjon og klassifisering:

- Risiko for feil kontering

3.4.2 Risikovurdering

Ifølge sekretæren er det er noen gjengangere som leverer reiseregning for sjelden. Det hender at det ikke blir levert reiseregning. Ut over dette er risikoen ikke nærmere vurdert.

3.4.3 Risikohåndtering

Reiseregning blir levert for sjelden:

Sekretæren går inn og endrer sats dersom denne har endret seg. For eksempel i elderrådet blir reiseregninger fylt ut under møtet.

Det kan nevnes at i referat fra Lederforum i fylkeskommunen 22.09.08, er tatt inn følgende under orientering fra Liv Røe (assisterende fylkesrådmann):

”Overtidslister og reiserekninger bør/må komme inn innen rimelig tid. Eksempler hvor det har gått opp til 1 år.” Referater fra Lederforum blir lagt ut på intranettet til fylkeskommunen.

Det leveres reiseregning for møte som ikke er avholdt eller som vedkommende ikke har deltatt på:
Sekretæren sjekker mot møteprotokoll eller innhenter møteinnkalling.

Det blir ikke levert reiseregning eller reiseregning blir levert for sjelden:

Sekretæren purrer på reiseregninger etter avholdte møter.

Feil satser:

Blant annet følgende blir kontrollert:

- Varighet av reisen i forhold til diett
- Fradrag for lunsj
- Diettsats utenlandsreiser
- Møtegodtgjørelse i forhold til fast godtgjøring, jf. godtgjøringsreglementet for politikere

Dekning for tapt arbeidsfortjeneste

Dokumentasjon innhentes

Dekning for bruk av bil

Sjekker at bruk av bil på naturlige tog- eller busstrekninger er begrunnet

Risiko for feil kontering

Kontroll av konteringen.

(I AD-travel sørger systemet for at regningen blir ført på riktig ansvar.)

3.5 Vargstad videregående skole

Skolen peker på at noen er alt for sent ute med reiseregningen. Det kan være vanskelig å huske om de faktisk har vært på reise.

Ifølge tilbakemelding fra rektor er det svært lite sannsynlig at det kan oppstå feil som resulterer i for mye utbetaling av variabel lønn. Dette på grunn av et svært grundig kontrollsystem gjennom flere instanser. Skolen er derimot oppmerksom på at det kan skje at variabel lønn ikke blir utbetalt. Årsak – det blir ikke skrevet regning.

3.6 Valdres vidaregåande skule

Valdres vidaregåande skule registrerer variabel lønn sjøl. Dette har, etter det vi forstår, betydning for alle variable lønnsbilag unntatt elektroniske reiseregninger.

Personal og lønn kontrollerer, etter det vi forstår, registreringen av variable lønnsbilag også for de enhetene som registrerer variable bilag sjøl, før disse går til utlønning.

3.6.1 Hendelser som kan medføre risiko

Skolen har oppgitt følgende hendelser som kan medføre risiko:

I forhold til gyldige regninger:

En generell risiko kan, ifølge rektor, være at en ansatt avtaler med den som attesterer å skrive en fiktiv regning. En risiko kan også være at noen sender regning for et kurs de ikke har vært på (fiktive reiseregninger). Dersom noen leverer reiseregning sjelden, kan det være vanskelig å huske for den som attesterer om en ansatt faktisk har vært på reise.

I forhold til fullstendige regninger:

Den ansatte leverer regning sjelden. Det er da risiko for å glemme å rette til ny sats.

Måling:

Dersom en ansatt bruker egen bil på en reise, kan vedkommende for eksempel glemme å gange ut passasjertillegget med antallet som sitter på.

3.6.2 Skolens risikovurdering

Rektor opplyser at for eksempel samarbeidsmøter med andre rektorer i videregående skole ofte gjennomføres uten skriftlig innkalling. Ifølge skolen er det heller ikke krav om slik dokumentasjon.

Skolen mener de har bedre kontroll ved at registrering av variabel lønn er lagt ut. (De mener reiseregningsskjemaene også kunne inneholdt honorarsatser.)

I forhold til gyldige/fullstendige regninger:

Dersom en ansatt avtaler med den som attesterer å skrive en fiktiv regning, vil dette være vanskelig å oppdage. Skolen mener sannsynligheten for fiktive reiseregninger er svært liten. Det er ikke ofte noen er sent ute med reiseregninger.

3.6.3 Skolens risikohåndtering

Når det gjelder reiseregninger i AD-travel (elektroniske regninger), er bilagsgangen som følger:

1. Arbeidstaker fyller ut
2. Avdelingsleder attesterer (beholder konvolutt med bilag)
3. Kontoret kontrollerer og konterer⁸
4. Kontorsjefen anviser

Noe som motvirker muligheten for fiktive regninger fra kurs, er, ifølge skolen, at den ansatte må redegjøre for kurset etterpå. Avdelingene er også, ifølge rektor, påpasselige i forhold til eget budsjett. Ifølge rektor er avdelingslederne pinlig nøyaktige når det gjelder diett.

3.7 Fagenhet kulturvern

Mye av arbeidet i fagenheten er feltarbeid. Fagenheten har 11 årsverk knyttet til arkeologiske oppdrag/feltarbeid og saksbehandling på plansaker. Fem årsverk er faste, mens seks årsverk er leid inn.

3.7.1 Fagenhetens risikovurdering

Fagenhetsleder understreker at han i stor grad må basere seg på tillit.

Det er en del manuelle reiseregninger og timelister knyttet til innleide arkeologer. En risiko i forhold til gyldige regninger, kan være at noen skriver regning uten at de har vært til stede.

Fagenhetsleder vurderer risikoen knyttet til reiseregninger for fast ansatte som minimal.

⁸ Opus (Opplærings- og utviklingssenteret) konterer sjøl.

3.7.2 Fagenhetens risikohåndtering

En saksbehandler har spesielt ansvar for de innleide arkeologene og kontrollerer/attesterer deres reiseregninger/timelister. Saksbehandler kontrollerer bl.a. timeliste mot ”arbeidsavtale om midlertidig tilsetning” når det gjelder avtalt arbeidede timer.

3.8 Pensjon

Utgangspunktet er at alle arbeidstakere skal meldes inn i pensjonskassa. Pensjonstrekk og innbetaling avregnes hver tredje måned for de som faller under grensen for medlemskap.

3.8.1 Hendelser som kan medføre risiko

Personal og lønn har gjort følgende vurdering:

I forhold til gyldige pensjonskostnader:

- Feil/manglende utfylt pensjonskode.
- Feil TT-kode ved registrering av lønn. Konsekvens: Feil pensjonsmedlemskap.

I forhold til fullstendige pensjonskostnader:

Ingen risiko hvis punkt 1 er riktig.

Måling:

Fortsatt pensjonsinnbetaling til KLP etter sluttdato. Konsekvens: For mye fakturert fra KLP.

Presentasjon og klassifisering:

Liten eller ingen risiko, da dette går automatisk

3.8.2 Fagenhetens risikovurdering

I forhold til gyldige pensjonskostnader:

Sannsynlighet for feil tilstede, manuell registrering.

Måling:

Liten sannsynlighet, ettersom Personal og lønn kontrollerer medlemsregistret med jevne mellomrom.

3.8.3 Fagenhetens risikohåndtering

Fra våren 2008 bestiller Personal og lønn en CD fra EDB som inneholder de personene fylkeskommunen utbetaler lønn til. CD-en bruker Personal og lønn til å kontrollere medlemsregisteret i pensjonskassa. Personal og lønn får ut en rapport med eventuelle avvik som da blir kontrollert og korrigert. Denne kontrollen tas en gang i året.

Ved pensjonering sjekker Personal og lønn at pensjonskassa har registrert riktig årslønn på det tidspunktet.

3.9 Revisjonens vurderinger

Det foreligger i liten grad eksplisitte risikovurderinger i de enhetene vi har kartlagt, men implisitte risikovurderinger er grunnlaget for arbeids- og oppgavefordeling, og rutiner og prosesser er etablert for å redusere risiko.

Enhetene har blitt bedt om å kartlegge og vurdere risikofaktorer i forbindelse med dette prosjektet, samt å redegjøre for risikoreduserende tiltak. Nedenfor har vi gjort en oppsummering av enhetenes vurderinger av risiko og risikoreduserende tiltak. Vi har ikke grunnlag for å overprøve enhetenes risikovurderinger.

Fylkesrådmannens rådgivergruppe synes å gjennomføre en fullstendig kontroll av alle variable lønnsbilag før disse blir attestert. Bilagene synes å bli kontrollert i forhold til vurdert risiko. Den største risikoen vurderes å ha sammenheng med at noen leverer reiseregningen for sjelden eller for sent.

Som nevnt er det i referat fra Lederforum i fylkeskommunen 22.09.08, tatt inn en innskjerping av at overtidslister og reiserekninger bør/må komme inn innen rimelig tid. Referater fra Lederforum blir lagt ut på intranettet til fylkeskommunen. Vi må forutsette at det som er referert fra Lederforum er kommunisert til de ansatte. Vi er mer usikre på om politikerne blir orientert om dette.

Vargstad videregående skole synes å vurdere risiko knyttet til variabel lønn som svært liten. Vargstad videregående synes også å se risiko først og fremst forbundet med at noen er for sent ute med å levere regninger.

Valdres videregående skule har særlig vurdert sannsynligheten for fiktive regninger. Skolen mener sannsynligheten for fiktive reiseregninger er svært liten.

Fagenhet kulturvern er bevisste på risiko for feilutbetalinger. De har gode rutiner for kontroll og attestasjon for de innleide arkeologene gjennom kontroll og attestasjon av timelister.

Slik vi tolker svarene fra Personal og lønn, vurderer de risikoen for feil som liten etter at lønna er attestert, anvist og kontrollert av Personal og lønn.

Personal og lønn synes å ha en fullstendig gjennomgang av alle variable lønnsbilag. Enhetene har et system for å kontrollere lønnsmateriellet, konteringsliste og rapport over variabel lønn, etter utlønning. Personal og lønn har et system for å kontrollere at alle avkvikkeringslistene blir levert etter hver kjøring. Personal og lønn foretar dessuten avstemming hver måned mellom lønn og regnskap.

Som fagenhet Personal og lønn påpeker, er risikoen for feil registrering av pensjon til stede. Fylkeskommunen synes å ha tilstrekkelige motvirkende kontroller slik at feil blir oppdaget.

4. SAMMENFATTENDE VURDERINGER, KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

Vi har nedenfor foretatt en samlet vurdering av fylkeskommunens risikostyring på området variabel lønn og pensjon. Vurderingen er knyttet til problemstillingene referert innledningsvis i rapporten.

4.1 Hvordan forholder fylkeskommunen seg til risiko innen fagfeltene variabel lønn og pensjon?

Som omtalt innledningsvis har ikke fylkeskommunen implementert noe overordnet system for risikostyring i organisasjonen sin. Risiko er dermed et begrep som i liten grad er uttrykt eksplisitt. Fagenhet Personal og lønn sier i en e-post til revisjonen 23. september 2008 at: ”*Ansvars- og oppgavefordeling i enheten bygger i stor grad på en underliggende risikovurdering, og rutiner og prosesser som er utarbeidet for å forebygge og minske risiko. Det har allikevel vært en utfordring å systematisere dette inn i skjemaene vi har benyttet på en dekkende måte.*”

Gjennomgangen vår viser at denne underliggende risikovurderingen er utgangspunkt for en relativt omfattende internkontroll som har til hensikt å forebygge eller redusere konsekvensen av uønskede hendelser.

I veiledningen fra Statens senter for økonomistyring (SSØ) anbefales at den overordnede risikovurderingen legger rammene for vurdering av risiko på lavere nivåer og for hvilke operative prosesser som bør vurderes nærmere. Hensikten med å knytte risikovurdering på operativt nivå til vurderingen på overordnet nivå, er å sørge for at ressursbruken som går med til håndtering av risikoer på operativt nivå vurderes i forhold til effekten for måloppnåelsen totalt sett.

Selv om fylkeskommunen totalt sett synes å ha en rimelig god og omfattende internkontroll når det gjelder variabel lønn og pensjon, kan en innføring av risikostyring som metode bidra til at denne internkontrollen kan integreres ennå bedre i fylkeskommunens totale mål- og resultatvurderingssystem. Ut fra SSØ's anbefalinger er forutsetningene for dette at risikostyringen forankres på overordnet nivå i fylkeskommunen.

4.2 Er det etablert hensiktsmessige og effektive rutiner for risikostyring og ledelse?

Etablering av mål og tilhørende kritiske faktorer

Utgangspunktet for en risikovurdering er målsettinger for virksomheten. I fylkesrådmannens gjennomføringsdokument er det referert mål under fagenhet Personal og lønn som er relevante for områdene variabel lønn og pensjon. Fagenheten har i forbindelse med dette prosjektet definert hendelser knyttet til de ulike resultatmålene som kan medføre risiko, vurdert risikoen og beskrevet hvordan de håndterer risikoen.

Målsettinger har ulik karakter avhengig av hvilket nivå i virksomheten vi er på. Når det gjelder operative arbeidsprosesser som variabel lønn og pensjon er det ikke naturlig at det formuleres målsettinger i sentrale plandokumenter. I dette prosjektet har vi i samråd med Fagenhet for personal og lønn i vår kartlegging og vurdering av risikostyringen tatt utgangspunkt i målene om at variabel lønn og pensjon er/skal være gyldig, fullstendig, riktig målt og korrekt presentert og klassifisert.

Fokusering på risikoleidelse/-styring i plandokumenter eller lignende

Vi har ikke funnet at plandokumentene til fylkeskommunen og fagenhet Personal og lønn, Regionalt handlingsprogram og fylkesrådmannens gjennomføringsdokument, fokuserer spesifikt på risikoleidelse/-styring innen fagfeltene variabel lønn og pensjon. Heller ikke økonomihåndboka og rutinebeskrivelser vedrørende variabel lønn fokuserer etter det vi kan se spesifikt på risikoleidelse/-styring innenfor disse områdene.

Vi mener at det ikke er naturlig at det er knyttet målsettinger og risikovurderinger direkte til operative arbeidsoppgaver som variabel lønn og pensjon i sentrale plandokumenter som RHP. Siden fylkeskommunen foreløpig ikke har implementert risikostyring i sitt styringssystem, kan vi heller ikke forvente at risikovurderinger er eksplisitt nevnt i styringsdokumenter og reglementer.

Risikovurdering og risikohåndtering

Fagenhet Personal og lønn synes å ha et bevisst forhold til risiko i forhold til de relevante målene i gjennomføringsdokumentet. Risikohåndteringen synes å være tilpasset risikoen.

Vi har bedt Fagenhet Personal og lønn, en av de andre fagenhetene, politisk sekretariat og to videregående skoler om å vurdere hendelser som kan medføre risiko, vurdere risikoen og gjøre rede for deres risikohåndtering, overvåkning og rapportering. Denne gjennomgangen viser følgende:

- Slik vi tolker svarene fra Personal og lønn, vurderer de risikoen for feil som liten etter at lønna er attestert, anvist og kontrollert av Personal og lønn. Både enhetene og Personal og lønn synes, ut fra hva de selv har uttalt, å ha en fullstendig gjennomgang av alle variable lønnsbilag.
- Enhetene har et system for å kontrollere lønsmateriellet, det vil si konteringsliste og rapport over variabel lønn, etter utlønning. Personal og lønn har et system for å kontrollere at alle avkwitteringslistene blir levert etter hver kjøring. Personal og lønn foretar dessuten avstemming hver måned mellom lønn og regnskap.
- Skolene synes å vurdere risiko knyttet til variabel lønn som svært liten. Den største risikoen vurderes, både ved skoler og andre enheter, å ha sammenheng med at noen leverer reiseregningen for sjelden eller for sent.
- Risikoen for feil registrering av pensjon er til stede. Fylkeskommunen synes å ha tilstrekkelige motvirkende kontroller slik at feil blir oppdaget.

Revisors gjennomgang har i hovedsak basert seg på intervjuer med fagenheter/skoler og, med ett unntak, har vi ikke testet hvordan systemet fungerer i praksis. Fokuset vårt har heller ikke vært på internkontroll, men på enhetenes risikovurderinger. Slik vi har forstått det bygger Fylkeskommunens internkontroll på en implisitt risikovurdering og tiltakene synes å være relativt omfattende. Risikoen for feil synes gjennomgående å bli vurdert som relativt lav. Vi er imidlertid usikre på i hvilken grad selve omfanget og innretningen av internkontrolltiltakene er gjenstand for overvåking.

I SSØ's veileder anbefales at beslutninger om tiltak bør baseres på en kost-/nyttevurdering. En kan da oppnå en best mulig balanse mellom kostnader knyttet til risikohåndteringen og konsekvenser som utløses dersom uønskede hendelser inntreffer.

Det er også viktig å følge opp om gjennomføring av risikoreducerende tiltak har hatt ønsket effekt, om det er nødvendig med andre typer tiltak eller om noen tiltak bør reduseres eller tas bort. For å kunne vurdere om tiltakene har hatt effekt må en forsøke å finne metoder for å registrere og vurdere måloppnåelse. Det kan f.eks være aktuelt å ta stikkprøver.

VEDLEGG 1 UTGIFTER TIL VARIABEL LØNN

Ifølge regnskapet hadde fylkeskommunen følgende utgifter til variabel lønn i 2007:

Oppland fylkeskommune

Utgifter variabel lønn 2007:

| Art: | | |
|-------------------------------|--|--------------------|
| 0150 | Permisjonsvikarer (lønn til vikar som kommer i stedet for fast ansatt) | 1 300 672 |
| 0200 | Ferievikarer | 409 822 |
| 0205 | Sykevikarer | 9 376 838 |
| 0210 | Vikarer i fbm barsel-/svangerskapspermisjon | 2 984 337 |
| 0215 | Andre vikarer (vikarer pga kurs og opplæring) | 5 404 633 |
| 0300 | Ekstrahjelp | 9 899 376 |
| 0321 | Helligdagsgodtgjørelse - ekstrahjelp | 5.876 |
| 0400 | Overtid | 2 898 567 |
| 0505 | Lønshonorar | 11 899 473 |
| 0510 | Trekkpliktig kjøregodtgjørelse | 24 887 |
| 0520 | Trekkpliktig diett | 218 406 |
| 0690 | Annent trekkpliktig lønn (lønn tillitsvalgte som ikke er fast regulativlønn) | 3 049 090 |
| 1605 | Bilgodtgjørelse, oppgavepliktig | 6 047 317 |
| 1610 | Diettkostnader, oppgavepliktig | 2 566 305 |
| 1690 | Konsulenthonorarer, oppg. pliktig | 2 751 755 |
| Sum | | <u>58 831 478</u> |
| Sum lønn | | <u>670 022 971</u> |
| Variabel lønn i % av sum lønn | | <u>8,78</u> |

VEDLEGG 2: FYLKESRÅDMANNENS UTTALELSE

OPPLAND
fylkeskommune



Fylkesrådmannen

Innlandet Revisjon IKS

Serviceboks
2626 LILLEHAMMER

08 JAN 2009

Vår ref.: 200701178-21 /216
Deres ref.:

Lillehammer, 6. januar 2009

Revisjonsrapporten revisjon av risikostyring og - ledelse- Variabel lønn og pensjon

Fylkesrådmannen viser til mottatt utkast til revisjonsrapport i brev av 8. des. 2008. Svarfrist var satt til 5. januar 2009, men i samtale med revisjonen ble fristen utsatt med noen dager. Svar på utkast til revisjonsrapporten gis nedenfor. Det er innhentet kommentarer fra fagenhet Personal og lønn. Disse kommentarene er innarbeidet i dette svaret. Fylkesrådmannen har ikke funnet det nødvendig å distribuere utkastet til de andre enheter som var involvert i revisjonens undersøkelse.

Fylkesrådmannen ønsker å påpeke verdien av å få en gjennomgang av fylkeskommunens oppgaver. Revisjonens rapport ses som nyttig i det videre arbeidet med å sikre den interne kontrollen i fylkeskommunen og som innspill i det arbeidet som nå er igangsatt vedrørende risikohåndtering.

Hvordan forholde seg til risiko:

Som revisjonen skriver har fylkeskommunen i dag "en relativt omfattende intern kontroll". Vi oppfatter derved at revisjonen i sin konklusjon stiller noe spørsmål til omfanget av den interne kontrollen som utføres og grunnlaget for dette. Det oppfattes som at vurderingen av behov ikke i tilstrekkelig grad er dokumentert og rammene for vurdering av risiko på lavere nivå synes ikke å bygge på overordnede risikovurderinger.

Fylkesrådmannen ser disse innspillene som nyttige i det arbeidet som nå planlegges igangsatt i fylkeskommunen, dvs. implementering av en helhetlig risikohåndtering i dagens mål- og resultatstyring.

Hensiktsmessige og effektive rutiner for risikostyring:

Fokusering på risiko i plandokumentene:

I revisjonens rapport skrives det "at det ikke er naturlig at det er knyttet målsettinger og risikovurderinger direkte til operative arbeidsoppgaver som variabel lønn og pensjon i sentrale plandokumenter som RHP". Dette er fylkesrådmannen enig i.

Som kjent er fylkeskommunen i startfasen med å innpasse risikohåndtering i dagens mål- og resultatstyring. Dessuten vil det i løpet av 2009 være en prosess for å tilpasse denne styringen til fylkeskommunens nye planstrategi.

Fagenhet Personal og lønn har følgende kommentarer til punkt 2.2. i revisjonsrapporten:

Postadresse
Serviceboks
2626 LILLEHAMMER
Org. nr. 961382335

Besøksadresse
Kirkegaten 76
Bankkonto: 2000 09 50018
E-post: postmottak@oppland.org

Saksbehandler:
Øyvind Nyhus
Telefon: +47 6128 9000
Telefaks: +47 6128 9495

Det oppgis under pkt 2.2 i utkastet at det fra fagenhet Personal og lønns side er påpekt at det ikke er tenkt spesielt på variabel lønn og pensjon ved utforming av mål i RHP og Fylkesrådmannens gjennomføringsdokument. Dette er noe misvisende.

I tråd med Fylkesrådmannens bestilling er det derimot utformet overordnede mål til gjennomføringsdokumentet som ivaretar hele driften innenfor fagenhetens ansvarsområde, herunder variabel lønn og pensjon. Det fremgår også av det målet som er sitert. På neste nivå i oppfølgingsmodulen er dette i større grad konkretisert som arbeidsmål/tiltak som er knyttet opp mot de enkelte arbeidsområdene, herunder variabel lønn og pensjon.

Som det framgår av svaret fra Personal og lønn er et helhetlig ansvar for drift forsøkt ivaretatt i fylkesrådmannens oppfølgingsdokument og oppfølgingsmodulen. I det videre arbeidet i 2009 vil det igjen bli satt fokus på dagens styringsverktøy, bl.a. hvordan, om og/eller i hvor stor grad temaet variabel lønn skal inntas i fylkesrådmannens operative styringsdokumenter. Uansett vil dette være et viktig tema som skal inngå som en del av lederoppfølgingen, og det vil bli vurdert hvordan dette best skal gjøres og dokumenteres.

Risikohåndtering:

Fylkesrådmannen er godt fornøyd med at revisjonen konkluderer med at til tross for at risikobegrepet er lite brukt og/eller dokumentasjonen for vurderinger er mindre synlig, så har fagenhet Personal og lønn et bevisst forhold til risiko og at risikohåndteringen synes tilpasset risikoen.

Personal og lønn har følgende kommentarer til revisjonsrapportens punkt 3.3.4:

Ved en gjennomgang av de aktuelle bilagene ser vi at opplysningene i rapporten ikke er fullt ut korrekte:

- En timeliste ved Kulturvern er ikke anvist.

Kommentar:

Dette medførte ikke riktighet, ettersom disse timene var ført over til forsiden og summert med timene der. Totalen er anvist og korrekt utbetalt.

- En timeliste vedrørende overtid ved fagenhet Kultur og idrett er både attestert og anvist av fagenhetsleder.

Kommentar:

Dette viste seg ikke å være korrekt. Her var det to forskjellige som hadde attestert og anvist.

- Når det gjelder to timelister vedrørende overtid ved Samferdsel, var anvisningene ikke datert. Bilagene ikke attestert. Personal og lønn har imidlertid signert i attestasjonsfeltet etter kontroll av det ene bilaget.
- En timeliste vedrørende overtid ved fagenhet IKT var ikke attestert.

Kommentar:

Manglende datering beror på en ren glipp

Manglende attestering i sentraladministrasjonen beror mer sannsynlig på organisatoriske forhold. Mens den enkelte leder/ansvar i skolene har merkanitile medarbeidere som gjennomgår og attesterer bilag for anvisning, har ledere i sentraladministrasjonen ingen tilsvarende funksjon i egen enhet. Variable timelister er et resultat av avtale mellom leder og den enkelte medarbeider, og det er disse, sammen med lønnsmedarbeider som har nødvendige forutsetninger for å vurdere timelistenes riktighet.

I rutinebeskrivelsen for lønningsbilag ved fagenheter og skoler i OFK, heter det:

2.3 ARBEIDSDELING

Det skal, om mulig, være en arbeidsdeling slik at samme person ikke kan attestere og anvise samme lønningsbilag.

Vi vil se nærmere på rutine og vurdere om rutine bør endres/ innskjerpes.

Vi vil også se nærmere på behovet for stikkprøver/ egenkontroll for å overvåke risikostyringen ytterligere. Til orientering vil fagenheten innføre logg over feilutbetalinger fra og med 2009.

Fylkesrådmannen vil understreke at revisjonens innspill om å ha en helhetlig evaluering og/eller løpende oppfølging av omfang og innretning på de interne kontroll tiltakene, vil bli vurdert i forbindelse med

arbeidet med risikohåndtering som startes opp umiddelbart. Via dette arbeidet vil det også bli en løpende evaluering av dagens interne kontroll tiltak. Arbeidet vil bli planlagt både på kort og litt lengre sikt – koordinert via controller-funksjonen. Den øvelsen som enhetene/avdelingene ble tatt med på som en del av revisjonsprosjektet, kan være nyttige eksempler på dokumenterte vurderinger som kan brukes videre på utførende nivå.

Med hilsen



Bernt M. Tordhol
Fylkesrådmann



Terje Kind
Ass. fylkesrådmann

Kopi: Terje Kind, Fylkesrådmannen