



Uppföljning av granskningar år 2019

Rapport

Ragunda kommun

KPMG AB

2021-12-01

Antal sidor 16



Ragunda kommun
Uppföljning av granskningar år 2019

2021-12-01

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	3
2.3	Metod	3
3	Granskningar år 2019	4
3.1	Granskning av kommunens IT-säkerhet	4
3.2	Granskning av värdegrund och bemötande i äldreomsorgen	7
3.3	Översiktlig granskning av lönerutiner	10
3.4	Bedömning	14
4	Slutsats och rekommendationer	15

1 Sammanfattning

Vi har av Ragunda kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av genomförda granskningar år 2019. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att ett antal åtgärder har vidtagits efter lämnade rekommendationer. Dock finns utrymme för ytterligare utveckling och förbättringar. Vi vill betona att det är väsentligt att åtgärder genomförs och att kommunstyrelse säkerställer att fattade beslut verkställs.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen

- att fortsätta säkerställa att det finns tillräckliga resurser för att bedriva systematiskt informationssäkerhetsarbete, se avsnitt 3.1
- att säkerställa att informationsklassning av de datoriserade verksamhetssystemen genomförs, se avsnitt 3.1
- att se över ytterligare möjligheter att säkerställa att arbete med systemförvaltning utvecklas, se avsnitt 3.1
- att säkerställa att arbetet med kontinuitetsplaner tas upp i samband med RSA-arbetet 2022, se avsnitt 3.1
- att säkerställa att värdegrundsarbetet fullföljs och dokumenteras, se avsnitt 3.2
- att säkerställa vidtagandet av åtgärder när avvikelser rapporteras, se avsnitt 3.2
- att inför ett kontrollmoment i förvaltningens interna kontroll för att säkerställa att alla brukare inom äldreomsorgen har en genomförandeplan som är upprättad i enlighet med förhållningsättet i IBIS, se avsnitt 3.2
- att fullt ut tydliggöra ansvarsfördelningen mellan chefer, medarbetare och central löneenhet samt göra den tillgänglig för alla, se avsnitt 3.3
- att säkerställa att vidareutbildningar för chefer erbjuds löpande, se avsnitt 3.3
- att inrätta regelbundna kontroller av befintliga rutiner avseende frånvarorapportering och löneutbetalning, t.ex. som ett kontrollmoment i den interna kontrollen, se avsnitt 3.3
- att införa att chefer ska attestera alla löneutbetalningar innan, eller om det inte bedöms möjligt, i nära anslutning till den ordinarie lönekörningen., se avsnitt 3.3

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Ragunda kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av genomförda granskningar år 2019. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Revisionen anser det angeläget att göra en uppföljning av de åtgärder som vidtagits med anledning av ett antal granskningsprojekt som genomförts under år 2019.

Revisionen bedömer att det finns en *risk* att beslutade åtgärder inte genomförts fullt ut i enlighet med de svar revisionen erhållit. Det finns också en risk för att vidtagna åtgärder inte fått avsedd effekt. Det är även *väsentligt* att fattade beslut genomförs samt att det finns rutiner för att säkra att så sker.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen är att bedöma om ansvarig styrelse/nämnd har vidtagit beslutade åtgärder.

Vi kommer därför att granska om

- Åtgärder har vidtagits i enlighet med ansvarig styrelse/nämnds beslut
- Respektive styrelse/nämnd har följt upp att vidtagna åtgärder efterlevs och fått avsedd effekt

Granskningen omfattar följande revisionsrapporter:

- Granskning av kommunens IT-säkerhet
- Granskning av värdegrund och bemötande i äldreomsorgen
- Översiktlig granskning av lönerutiner

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och i lämpliga fall intervjuer/avstämningar med berörda tjänstemän och politiker.

Rapporten är faktakontrollerad av enhetschef för Personalenheten, enhetschef för Enheten för verksamhetsstöd och förvaltningschef för Stöd- och omsorgsförvaltningen.

3 Granskningar år 2019

3.1 Granskning av kommunens IT-säkerhet

Svar: kommunstyrelsen 2020-12-15 § 214

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
<p>Att säkerställa att det finns aktuella, kända och tillämpade styrdokument med tillhörande instruktioner som lägger en grund för en god informationssäkerhet och tillhörande IT-säkerhet. Dessa bör även tydliggöra ansvar och roller för arbetet</p>	<p><i>Gemensamt svar till samtliga rekommendationer:</i></p> <p>Kommunstyrelsen har beslutat att avsätta totalt 1 300 000 kronor under åren 2021–2024 för att möjliggöra anställandet av en medarbetare som under dessa år arbetar halvtid med uppstarten av kommunens arbete med informationssäkerhet.</p>	<p>Enligt uppgift pågår en utredning angående styrdokument för IT-säkerhet och om hela strukturen ska göras om i samverkan med kommande RSA-arbete. Utredningen förväntas vara färdig under våren 2022.</p>
<p>Att säkerställa att det finns tillräckliga resurser för att bedriva ett systematiskt informationssäkerhetsarbete</p>	<p>Arbetet med informationssäkerhet och tillhörande IT-säkerhet kommer att påbörjas när den personen är på plats. Personen kommer vara sammankallande för alla förvaltningar.</p>	<p>Fyra kommuner är i samverkan: Ragunda kommun, Bergs kommun, Krokoms kommun och Härjedalens kommun har gått ihop för att söka en gemensam informationssäkerhetssamordnare samt DSO. Det har varit svårrekryterade tjänster och ännu finns ingen av tjänsterna på plats. Även Östersunds kommun ska kontaktas angående en gemensam DSO.</p>
<p>Att säkerställa att informationsklassning av de datoriserade verksamhetssystemen genomförs av ansvariga inom förvaltningarna för att beställd IT-säkerhet ska baseras på informationstillgångarnas värde</p>	<p>Informationssäkerhetsarbetet ska samverka med arbetet med dokumenthanteringsplanerna där en gemensam process ska tas fram för</p>	<p>Organisationen har setts över och det finns nu en tydligare kanslifunktion för att säkerställa att samarbetet med ovanstående</p>

2021-12-01

<p>Att utveckla arbetet med systemförvaltning så att ansvar tydliggörs och att en dialog kan ske mellan verksamheten och IT</p> <p>Att ge IT-enheten i uppdrag att ta fram kontinuitetsplaner som beskriver de reserv-, återställnings- och återgångsrutiner som används för att säkerställa kontinuiteten i prioriterade system och processer</p>	<p>informationsklassning samt tillhörande instruktioner.</p> <p>Arbetet med informationssäkerhet kommer att tydliggöra vilka system som är viktiga och därmed kommer resurserna kunna styras dit de behövs. Denna information kommer sedan att användas i informationssäkerhetsarbetet för att kunna dimensionera skyddsåtgärder.</p> <p>IT-enheten testar kontinuerligt olika former av delvisa återställningar av kommunens IT-miljö. En metod och dokumentation för att återställa från ett tekniskt totalhaveri kommer att framarbetas och där kommer även ungefärliga återställningstider för verksamhetssystem att framgå.</p> <p>För de tekniska planerna ansvarar IT-enhetens verksamhetsansvarig.</p>	<p>tjänster ska fungera när tjänsterna är på plats.</p> <p>Nämndsekreterare har startat en undersökning angående processbaserade dokumenthanteringsplaner som underlättar vid informationsklassning. Enligt uppgift förväntas undersökningen bli färdig till juni 2022. Det kommer sannolikt göras en gemensam upphandling. Åre och Härjedalen har initierat upphandlingen.</p> <p>En inventering av systemen har genomförts och frågan har tagits upp i ledningsgrupp. Dock har inga direktiv kommit från ledningsgruppen.</p> <p>Inga kontinuitetsplaner är framtagna. Det kommer att tas upp när arbetet med RSA påbörjas år 2022.</p>
--	--	---



Ragunda kommun

Uppföljning av granskningar år 2019

2021-12-01

3.1.1 Bedömning

Vi ser positivt på att en utredning pågår angående styrdokument för IT-säkerhet. Vi anser det viktigt att resultatet av utredningen kan resultera i tydliga styrdokument som kan ligga till grund för informationssäkerhet samt tydliggör ansvaret för arbetet.

Vi konstaterar att rekrytering av informationssäkerhetssamordnare inte har genomförts vilket innebär, som vi förstår det, att det inte har säkerställts att det finns tillräckliga resurser för att bedriva systematiskt informationssäkerhetsarbete. Vi rekommenderar att fortsätta säkerställa att det finns tillräckliga resurser.

Vi ser positivt på att en undersökning har påbörjats angående processbaserade dokumenthanteringsplaner som ska underlätta informationssklassning. Dock rekommenderar vi fortfarande att det bör säkerställas att informationsklassning av de datoriserade verksamhetssystemen genomförs av ansvariga inom förvaltningarna.

Vi konstaterar att en inventering av systemet har genomförts samt att frågan tagits upp i ledningsgruppen. Dock har det inte resulterat i att ledningsgruppen kommit med direktiv. Vi anser det fortsatt viktigt att arbetet med systemförvaltning utvecklas för att ansvar ska tydliggöras och en tydlig dialog mellan verksamhet och IT kan föras. Vi rekommenderar att kommunstyrelsen ser över ytterligare möjligheter att säkerställa att så sker.

Vi ser positivt på att arbete med kontinuitetsplaner planeras att tas upp i samband med RSA-arbetet 2022. Vi rekommenderar att kommunstyrelsen säkerställer att så sker.

3.2 Granskning av värdegrund och bemötande i äldreomsorgen

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
Att utveckla en kommun- eller förvaltningsövergripande värdegrund som är känd och tillämpad så att alla i verksamheten har gemensamma värderingar för att säkerställa kommunens förhållningssätt och bemötande mot brukare, anhöriga och medarbetare	<i>Svar saknas för rekommendationen.</i>	Fokuset är att verksamheten ska styras av individuella behov hos dem som verksamheten är till för. Detta är i sig en väldigt stark värdegrund. Ny förvaltningschef kommer vara tydlig att detta är övergripande i allt verksamheten gör, från daglig drift till långsiktigt utvecklingsarbete.

Alternativt

Svar: kommunstyrelsen 2020-03-17§ 52

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
Att utveckla arbetet för att förankra förhållningssättet i den nationella värdegrunden så att den genomsyrar verksamheten inom äldreomsorgen	Förvaltningen och kommunens ledningsgrupp föreslår att det arbetas fram en gemensam värdegrund för kommunen	Pågående arbete.
Att i större utsträckning analysera avvikelser för att säkerställa att relevanta åtgärder vidtas och informera utskottet löpande om dessa	På enhetsnivå finns i årshjulet/APTmall/boråds rutin att kontinuerligt redovisa och analysera avvikelser med medarbetarna.	Avvikelse är nu ett levande verktyg som används för att säkerställa att uppdrag klaras. SU informeras om avvikelser.



Ragunda kommun

Uppföljning av granskningar år 2019

2021-12-01

	Stående punkt på dagordning på SU kommer att införas med start 2020-04-16.	
Att ta fram en årlig kvalitetsberättelse för förvaltningens arbete i enlighet med rekommendation i (SOSFS 2011:9)	Skapa en mall för gemensam patient- och kvalitetsberättelse för hela förvaltningen. Det ska vara klart till SU 2020-11-12.	Mallen finns och används. Den kommer förmodligen att flyttas in i Stratsys framöver, men inget är klart kring det ännu.
Att införa ett kontrollmoment i förvaltningens interna kontroll för att säkerställa att alla brukare inom äldreomsorgen har en genomförandeplan som är upprättad i enlighet med förhållningsättet i IBIC	Att på enhetsnivå i årshjulet anta ett kontrollmoment angående genomförandeplaner. Och att i kvalitetsberättelsen beskriva detta. Redovisa för SU 2020-04-16.	Andelen brukare med aktiv genomförandeplan är fortfarande alldeles för låg. Detta ligger dock som en viktig förutsättning i det långsiktiga utvecklingsarbetet för verksamheten. Tillsammans med kontaktmannaskap ska detta borga för en individuellt behovsstyrd verksamhet.
Att använda resultat i mätningar och analyser från avvikelser som grund för förvaltningens verksamhetsutveckling	Rutin kommer att arbetas fram på enhetsnivå och förvaltningsnivå och resultat och förbättringsåtgärder ska införas i kvalitetsberättelsen. Redovisa för SU 2020-11-12.	Just nu pågår uppstart för ett mångårigt utvecklingsarbete som målsättningen att all verksamhet ska styras av brukares individuella behov. Detta kommer innebära stora förändringar i vilket fokus det dagliga arbetet har. En rutin i sig kommer inte att hjälpa mycket. Men rutiner för vad som skapar kvalitet i verksamheten utifrån individuella behov ska upprättas.



Ragunda kommun

Uppföljning av granskningar år 2019

2021-12-01

3.2.1 Bedömning

Vi konstaterar att arbete pågår med att ta fram en gemensam värdegrund för kommunen. Vi rekommenderar kommunstyrelsen att säkerställa att värdegrundsarbetet fullföljs och dokumenteras.

Vi konstaterar att avvikelser används som verktyg för att säkerställa att uppdraget klaras samt att det sociala utskottet informeras om avvikelser. Dock anser vi det fortsatt viktigt att relevanta åtgärder vidtas i syfte att hantera avvikelserna.

Vi ser positivt på att en mall för gemensam patient- och kvalitetsberättelse har tagits fram och används.

Vi konstaterar att andelen brukare med aktiv genomförandeplan är fortsatt låg. Vi ser positivt på att arbete med detta bedöms vara viktigt i verksamhetens utvecklingsarbete. Dock anser vi fortfarande att förvaltningen bör införa att samtliga brukare i äldreomsorgen har en genomförandeplan som är upprättad i enlighet med förhållningssättet i IBIC som ett kontrollmoment i internkontrollplanen.

Vi ser positivt på att arbete har påbörjats med utvecklingsarbete om att samtlig verksamhet ska styras av brukares individuella behov samt att rutiner för kvalitet i verksamheten ska upprättas. Vi anser det fortsatt viktigt att resultat från mätningar och analyser från avvikelser används kopplat till verksamhetsutveckling.

3.3 Översiktlig granskning av lönerutiner

Svar: kommunstyrelsen 2020-01-28 § 11

Bedömning/Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
<p><i>Bedömning</i> De styrdokument, rutinbeskrivningar och lathundar som finns inom området är inte tillräckliga. Det finns dokument som riktar sig mot löneenheten centralt men däremot saknas i princip manualer och mallar för chefer och medarbetare.</p> <p><i>Rekommendation</i> Att utarbeta rutinbeskrivningar och lathundar, både på central nivå och för chefer och medarbetare.</p>	<p><i>Förslag på åtgärder</i> Personalavdelningen kommer att ta fram manualer, checklistor m.m. för chefer och medarbetare. Dessa styrdokument kommer att publiceras på intranätet och användas vid introduktionsutbildningar.</p> <p><i>Tidplan:</i> Klart senast 2020-06-01</p>	<p>Ett antal manualer har tagits fram. Arbete pågår med att ta fram fler. Vi har tagit del av de manualer som är prövade.</p>
<p><i>Bedömning</i> Ansvarsfördelningen mellan medarbetare, chef och central löneenhet behöver förtydligas. Vidare anser vi att utbildning i olika administrativa system bör ingå i introduktionsutbildningen för nya chefer samt att vidareutbildning bör erbjudas vid behov.</p> <p><i>Rekommendation</i></p>	<p><i>Förslag på åtgärder</i> Beskrivning av processen med ansvarsfördelning kommer att tas fram. Introduktionsutbildning för chefer och medarbetare håller på att tas fram inom ramen för Hållbart arbetsliv i Ragunda.</p> <p><i>Tidplan</i> Klart senast 2020-06-01</p>	<p>Delar av ansvarsfördelningen finns beskrivet i manualerna. Introduktionsutbildning för chefer finns framtaget och utbildningar har genomförts. Förslag till introduktionsutbildningar finns framtagna inom projektet "Hållbart arbetsliv i Ragunda". Förslagen ska implementeras i ett IT-system och startas upp.</p>

2021-12-01

<p>Att förtydliga ansvarsfördelningen mellan medarbetare, chef och central löneenhet</p> <p>Att säkerställa att nya chefer får utbildning och att vidareutbildning erbjuds löpande</p>		<p>Vi har tagit del av underlag för utbildningarna.</p>
<p><i>Bedömning</i> Det finns till viss del upprättade rutiner för olika typer av kontroller på central nivå. Däremot anser vi att det saknas rutinbeskrivningar för vilka kontroller som ska utföras ute i verksamheten och att de kontroller som genomförs bygger på enskilda chefers egna rutiner. Vidare anser vi att genomförda kontroller bör dokumenteras.</p>	<p><i>Förslag på åtgärder</i> Personalavdelningen kommer att ta fram förslag på rutinbeskrivningar för vilka kontroller som attesterande chefer ska utföra. Rutinbeskrivningarna kommer att innehålla krav på att dessa kontroller dokumenteras. Möjligheten att denna dokumentation genomförs i lönesystemet ska utredas.</p> <p><i>Tidplan</i> Klart senast 2020-06-01</p>	<p>Inga åtgärder är genomförda p.g.a. tidsbrist.</p> <p>Att skapa rutiner är komplicerat utan efterlevnaden och uppföljning av att kontrollerna genomförs kommer att vara tidskrävande.</p> <p>I nuläget finns en återkommande vädjan till cheferna att gå kontroller varje lönespecifikation innan lönen "körs" för att se avvikelser.</p>
<p><i>Bedömning</i> Registrering av anställningsavtal sker manuellt och det sker ingen ytterligare kontroll av de inmatade uppgifterna. Mindre fel skulle kunna gå vidare utan att upptäckas medan större fel skulle upptäckas senare i processen.</p> <p>Vi menar att det borde förtydligas vem som ska ansvara för att kontrollera att lönen blir rätt och vi anser att det bör åvila respektive</p>	<p><i>Reflektion</i> Inga nya rutiner behöver skapas. Det är redan idag chefs ansvar. Nuvarande rutin är att chefen skriver anställningsavtalet och sätter då lön. Om överenskommen lön blir för låg kommer medarbetaren att uppmärksamma chefen om det. Om lönen blir för hög ska chefen genom att granska lönespecifikationerna se det.</p>	<p>Det finns mindre fel i inmatningen p.g.a. att det sker en manuell inmatning. En lathund håller på att tas fram som stöd till inmatande handläggare för en sista koll innan inmatade uppgifter sparas.</p> <p>Historiskt har aldrig lönen blivit fel utan det har varit andra uppgifter.</p>

2021-12-01

<p>chef. Denna kontroll bör även innefatta att korrekta löner utbetalas i samband med lönerevision.</p>		
<p><i>Bedömning</i> Det finns till viss del kontroller för att säkerställa att medarbetarnas frånvaro rapporteras och registreras i lönesystemet. Vi anser dock att gemensamma rutiner och arbetssätt bör utarbetas. Det är dock inte tillfredsställande att rapportering av frånvaro inte görs i tid och att löneskulder uppstår.</p> <p><i>Rekommendation</i> Att se över kontroller för rapportering av sjukfrånvaro samt löneutbetalning</p>	<p><i>Reflektion</i> Detta är samma sak som fanns i föregående revisionsrapport. Ansvaret har tydligt lagts till cheferna efter senaste revisionsrapporten.</p> <p><i>Förslag på åtgärder</i> Om detta inte räcker måste det inrättas en central funktion för frånvarorapportering, t.ex. kundcenter. Kundcenter får då ansvara för att frånvaron läggs in i lönesystemet och informera de som behöver veta om frånvaron att medarbetaren inte kommer till jobbet. Svårigheten med en central funktion för frånvarorapportering är kvällar, nätter och helger där det krävs ersättare "omgående".</p>	<p>Det har inte införts någon central funktion som lägger in frånvaron eller registrerar när frånvarande medarbetare är åter i tjänst.</p>
<p>Kommunen har inte fullt ut goda rutiner för själva löneutbetalningen. Det är endast en person som godkänner själva ordinarie lönefil, däremot attesteras utanordningen av två personer. Vidare anser vi att en överordnad bör godkänna löneutbetalningen samt att respektive chef bör godkänna utbetalda löner, och inte enbart avvikelserna, för sin enhet. Det gäller även extra utbetalningar.</p>	<p><i>Reflektion</i> Två som attesterar löneutbetalningen är möjligt att lösa. Det krävs att attestordningen görs om och att det är två personer samma dag varje månad som får rätt behörighet och finns på plats.</p> <p>Möjligheten finns att köpa till en modul till lönesystemet som skapar krav på attest av varje lönespecifikation innan "lönen körs". Det ger oss ännu kortare tid att administrera</p>	<p>Attestordningen har inte förändrats. Lämpligt vore att tjänstgörande kommundirektör och tjänstgörande personalchef attesterar månadens löneutbetalning. Varje månads löneutbetalning uppgår till ca. 12 Mkr.</p> <p>Möjligheten att köpa en modul för att attestera varje lönespecifikation är inte genomförd p.g.a. att det betydligt minskar möjligheten att betala ut lönen i tid.</p>

2021-12-01

	<p>lönerna då en oattesterad lön inte går iväg till banken och medarbetaren blir helt utan lön. Då kommer det att bli många extra utbetalningar vilket i sin tur ställer krav på löneenhetens närvaro varje månad efter den 27:e.</p> <p><i>Förslag på åtgärder</i> Förändra attestordningen så att två behöriga och närvarande personer attesterar löneutbetalningen innan lönen sänds till kommunens bank. Undertecknad föreslår inte att varje lönespecifikation ska attesteras före löneutbetalningen, utan en bättre granskning av varje medarbetares löneutbetalning räcker. Avvikelse attesteras alltid av chef i självservice alternativt på blanketter innan lönen bearbetas.</p> <p><i>Tidplan</i> Klart senast 2020-04-01</p>	
--	--	--

Enligt uppgift är Covid-19 en förklaring till att inte alla förslag till åtgärder är genomförda. Pandemin kom i samband med att förändringarna skulle arbetas fram.



Ragunda kommun

Uppföljning av granskningar år 2019

2021-12-01

3.3.1 Bedömning

Vi ser positivt på att manualer gällande ett flertal områden har tagits fram för medarbetare och chefer samt att ansvarsfördelningen mellan chefer, medarbetare och central löneenhet delvis framgår av manualerna. Vi anser dock att ansvarsfördelningen behöver tydliggöras fullt ut och finnas tillgänglig för alla att ta del av.

Vi ser även positivt på att introduktionsutbildningar för nya chefer har genomförts samt att förslag till ytterligare introduktionsutbildningar har tagits fram och ska implementeras samt startas upp i ett IT-system. Vi anser dock i enlighet med den ursprungliga rekommendationen att vidareutbildning ska erbjudas löpande.

Vi noterar att ingen central funktion för frånvarorapportering och registrering har tagits fram. Vi har tagit kommunstyrelsens bedömning av att ansvaret för rapporteringen är tydligt i beaktning. Dock anser vi fortfarande att någon funktion för kontrollering av rapporteringen av sjukfrånvaro och löneutbetalning bör inrättas. Vi menar att även om rutiner finns kan avvikelser uppstå och en kontrollfunktion av detta bör införas i någon utsträckning. Vi rekommenderar att kommunstyrelsen inrättar regelbundna kontroller av befintliga rutiner avseende frånvarorapportering och löneutbetalning, t.ex. som ett kontrollmoment i den interna kontrollen.

Vi konstaterar att attestordningen för löneutbetalning inte har förändrats samt att det inte införts rutiner för att cheferna ska attestera alla löneutbetalningar med motiveringen att det riskerar att försena den ordinarie lönekörningen. Vi menar dock att cheferna har ett ansvar för närvaron och för att säkerställa att löneutbetalningen är korrekt. Vi rekommenderar att chefer ska attestera alla löneutbetalningar innan, eller om det inte bedöms möjligt, i nära anslutning till den ordinarie lönekörningen.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att ett antal åtgärder har vidtagits efter lämnade rekommendationer. Dock finns utrymme för ytterligare utveckling och förbättringar. Vi vill betona att det är väsentligt att åtgärder genomförs och att kommunstyrelse säkerställer att fattade beslut verkställs.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen

- att fortsätta säkerställa att det finns tillräckliga resurser för att bedriva systematiskt informationssäkerhetsarbete, se avsnitt 3.1
- att säkerställa att informationsklassning av de datoriserade verksamhetssystemen genomförs, se avsnitt 3.1
- att se över ytterligare möjligheter att säkerställa att arbete med systemförvaltning utvecklas, se avsnitt 3.1
- att säkerställa att arbetet med kontinuitetsplaner tas upp i samband med RSA-arbetet 2022, se avsnitt 3.1
- att säkerställa att värdegrundsarbetet fullföljs och dokumenteras, se avsnitt 3.2
- att säkerställa vidtagandet av åtgärder när avvikelser rapporteras, se avsnitt 3.2
- att inför ett kontrollmoment i förvaltningens interna kontroll för att säkerställa att alla brukare inom äldreomsorgen har en genomförandeplan som är upprättad i enlighet med förhållningsättet i IBIS, se avsnitt 3.2
- att fullt ut tydliggöra ansvarsfördelningen mellan chefer, medarbetare och central löneenhet samt göra den tillgänglig för alla, se avsnitt 3.3
- att säkerställa att vidareutbildningar för chefer erbjuds löpande, se avsnitt 3.3
- att inrätta regelbundna kontroller av befintliga rutiner avseende frånvarorapportering och löneutbetalning, t.ex. som ett kontrollmoment i den interna kontrollen, se avsnitt 3.3
- att införa att chefer ska attestera alla löneutbetalningar innan, eller om det inte bedöms möjligt, i nära anslutning till den ordinarie lönekörningen., se avsnitt 3.3

Datum som ovan

KPMG AB

DocuSigned by:

089E0E6FD5A64A8...

Kristoffer Bodin
Certifierad kommunal revisor

DocuSigned by:

038CC0A0AD514FC...

Kristin Larsson
Kommunal revisor



Ragunda kommun
Uppföljning av granskningar år 2019

2021-12-01

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.