

## Strängnäs kommuns revisorer

2023-02-22

### För kännedom till:

Kommunfullmäktige, Kommunstyrelsen,  
Socialnämnden, SEVAB

### Uppföljning av granskningar genomförda 2020

EY har på uppdrag av oss följt upp tre av de fördjupade granskningar som genomfördes i Strängnäs kommun under 2020. Sammanfattningsvis bedöms kommunen till viss del ha beaktat revisorernas iakttagelser och rekommendationer, samt vidtagit relevanta åtgärder utifrån lämnade rekommendationer. I många fall konstateras att ett arbete pågår och en del rekommendationer bedöms därför inte ha beaktats fullt ut. I fem fall har revisorernas rekommendation inte beaktats. I tabellen nedan redovisas en sammanställning av uppföljningen med angivelse av huruvida tillräckliga åtgärder vidtagits till följd av lämnade rekommendationer för respektive styrelse/nämnd.

| Granskad styrelse/nämnd   | Antal rekommendationer | Åtgärdad |          |          |
|---|------------------------|----------|----------|----------|
|   |                        | Ja       | Delvis   | Nej      |
| Granskning av löneprocessen   |                        |          |          |          |
| Kommunstyrelsen   | 13                     | 7        | 4        | 2        |
| Granskning av stödjande insatser för barn och ungdomar  |                        |          |          |          |
| Socialnämnden   | 3                      |          |          | 3        |
| Granskning av kommunens framförhållning och planering av underhåll av VA-nätet samt VA-investeringsanalys |                        |          |          |          |
| Kommunstyrelsen, SEVAB  | 6                      | 1        | 5        |          |
| <b>Totalt</b>   | <b>22</b>              | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>5</b> |

Härmed överlämnas uppföljningen till kommunstyrelsen, socialnämnden\* och SEVAB.

\*Revisionen noterar att socialnämnden hävdar att de inte tagit emot den aktuella granskningsrapporten och därmed inte tagit del av revisionens rekommendationer. Revisionen har för avsikt att följa upp detta även under 2023.

På uppdrag av Strängnäs kommuns revisorer

Jens Persson  
Ordförande kommunrevisionen

Stefan Behrnetz  
Vice ordförande

# Strängnäs kommun

Uppföljande granskning avseende  
granskningar genomförda 2020



## Innehållsförteckning

|  |           |
|--|-----------|
| Sammanfattning.....  | 3         |
| <b>1. Inledning.....</b>   | <b>4</b>  |
| 1.1. Bakgrund.....   | 4         |
| 1.2. Syfte och omfattning.....   | 4         |
| 1.3. Metod och genomförande.....   | 4         |
| <b>2. Granskning av intern kontroll i lönehanteringsprocessen.....</b>   | <b>5</b>  |
| 2.1. Svar 2020 och uppföljande iakttagelser 2022.....  | 6         |
| 2.2. Sammanfattande bedömning.....   | 10        |
| <b>3. Granskning av förebyggande insatser för barn och ungdomar inom socialtjänsten.....</b>                             | <b>12</b> |
| 3.1. Svar från socialnämnden 2020.....   | 12        |
| 3.2. Iakttagelser 2022.....  | 12        |
| 3.3. Sammanfattande bedömning.....   | 13        |
| <b>4. Granskning av kommunens framförhållning och planering av underhåll av VA-nätet samt VA-investeringsanalys.....</b> | <b>13</b> |
| 4.1. Sammanfattning av kommunstyrelsens svar 2020.....   | 14        |
| 4.2. Hantering av dagvattnet.....  | 17        |
| 4.3. Sammanfattande bedömning.....   | 17        |
| <b>Bilaga 1 Källförteckning.....</b>   | <b>19</b> |

## Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna följt upp tre av de fördjupade granskningar som genomfördes i Strängnäs kommun under 2020. Sammanfattningsvis bedöms kommunen till viss del ha beaktat revisorernas rekommendationer, samt vidtagit relevanta åtgärder utifrån lämnade rekommendationer. I många fall konstaterar vi att ett arbete pågår och att rekommendationer av den anledningen inte kan bedömas ha beaktats fullt ut. Vi ser dock positivt på att arbete pågår. I fem fall har revisorernas rekommendation varken beaktats eller åtgärdats. I tabellen nedan redovisas en sammanställning av uppföljningen med angivelse av huruvida tillräckliga åtgärder vidtagits till följd av lämnade rekommendationer för respektive styrelse/nämnd.

| Granskning  | Antal rekommendationer | Åtgärdad |          |          |
|---|------------------------|----------|----------|----------|
|   |                        | Ja       | Delvis   | Nej      |
| Granskning av löneprocessen   | 13                     | 7        | 4        | 2        |
| Granskning av stödjande insatser för barn och ungdomar  | 3                      |          |          | 3        |
| Granskning av kommunens framförhållning och planering av underhåll av VA-nätet samt VA-investeringsanalys | 6                      | 1        | 5        |          |
| <b>TOTALT</b>   | <b>22</b>              | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>5</b> |

# 1. Inledning

## 1.1. Bakgrund

Revisorerna granskar kommunstyrelsen och nämndernas verksamheter genom grundläggande granskning samt fördjupade granskningar inom utvalda områden.

Revisorerna har för avsikt att följa upp ett antal granskningar som genomfördes under 2020. Revisorernas sakkunniga biträde följer upp respektive granskning och sammanfattar resultatet i en rapport.

## 1.2. Syfte och omfattning

Syftet med granskningen är att följa upp de åtgärder som vidtagits inom identifierade förbättringsområden samt vilka resultat som uppnåtts. Granskningen omfattar uppföljning av följande fördjupade granskningar:

- ▶ Granskning av löneprocessen
- ▶ Granskning av stödjande insatser för barn och ungdomar
- ▶ Granskning av kommunens framförhållning och planering av underhåll av VA-nätet samt VA-investeringsanalys

## 1.3. Metod och genomförande

Utifrån granskningsrapporter, missiv och nämndernas svar kartläggs de åtgärder som vidtagits utifrån rekommendationerna. Kartläggningen sker genom dokumentgranskning samt kontakt med nyckelpersoner vid aktuella kontor. I uppföljningen gällande granskning av arbetet med stödjande insatser för barn och ungdomar har vi efterfrågat svar på revisorernas rekommendationer men inte erhållit detta. Enligt socialkontoret har granskningen inte varit känd för nämnden då vare sig granskningsrapporten eller svaret från nämnden registrerats i kommunens diarium.

## 2. Granskning av intern kontroll i lönehanteringsprocessen

Granskningen genomfördes av KPMG under hösten 2020 och syftade till att bedöma om kommunstyrelsen och samtliga nämnder hade en tillfredställande intern kontroll av lönehanteringen.

Revisorernas sammanfattade bedömning var att kommunen delvis hade en tillfredställande intern kontroll i löneprocessen. I granskningen framkom att det fanns instruktioner och lathundar för hanteringen av de olika momenten i löneprocessen. Det bedömdes även att de skriftliga rutinerna för intern kontroll av lönehanteringen var goda och att kontrollerna för pensionshanteringen var rimliga.

I granskningen noterades att kommunen saknade övergripande styrdokument som tydliggör och fastställer hur ansvarsfördelningen ser ut mellan löneenheten, ansvariga chefer och andra roller i verksamheterna. Vidare framkom även en viss otydlighet i ansvarsfördelningen i pensionsekonomin samt en risk för personberoende i processen för budgetering och prognos av pensioner.

Revisorerna lämnade följande rekommendationer till kommunstyrelsen den 16 december 2020:

### ***Lönehanteringsprocess***

1. Ansvarsfördelningen mellan löneenheten och kommunens chefer rörande lönehanteringsprocessen dokumenteras i ett styrdokument.
2. Samtliga chefer får utbildning samt att genomförda utbildningar dokumenteras.
3. Säkerställa att samtliga chefer kontrollerar att de uppgifter som registreras i samband med registrering av anställningsavtal Personec P är korrekta.
4. Säkerställa att samtliga chefer kontrollerar och ev. godkänner den slutgiltiga lönekostnaden som belastar dennes ansvar varje månad.

### ***Hantering av pensioner***

5. Se över hur man kan säkerställa att det som rapporteras in för den avgiftsbestämda ålderspensionen blir korrekt debiterad av pensionsförvaltaren.
6. Ekonomiavdelningen samarbetar med ansvarig person på HR för att säkerställa tillförlitliga prognoser och budget gällande pensioner.
7. Utse en huvudansvarig som har ägandeskap av hela pensionsprocessen från ekonomiska konsekvenser vid anställning av personal till prognos och budget hela pensionsekonomin.
8. Se över möjlighet till stödpersonal då få personer är inblandade i budgetering och prognos av pensioner vilket leder till risk för personberoende.
9. Färdigställa och uppdatera handledningen "Pensionskostnader".
10. Genomföra en översyn för att säkerställa att verksamheten inte påverkas av att individen väljer att nyttja möjligheten till lönevaxling samt att säkerställa att avstämning kan ske för denna hantering.

## ***Hantering av semesterlöneskulden***

11. Göra cheferna medvetna om att justeringar som kommer till HR efter mitten av månaden inte kan hanteras förrän nästkommande månad för att undvika manuell hantering av differenser.
12. Säkerställa att justeringar som görs avseende semesterdagar och priser i HR systemet fångas upp och blir bokförda i ekonomisystemet på respektive enhet.
13. Se över hur man på ett enklare sätt kan hantera den differens som uppstår i semesterskulden på grund av löneökningar och som inte automatiskt blir bokförd i nuvarande systemuppsättning.

### **2.1. Svar 2020 och uppföljande iakttagelser 2022**

I detta avsnitt presenteras svaret från kommunstyrelsen 2020 samt de iakttagelser som framkommit under granskningen 2022. Svaren och iakttagelserna presenteras i samma följd som rekommendationerna.

#### ***1. Ansvarsfördelningen mellan löneenheten och kommunens chefer rörande lönehanteringsprocessen dokumenteras i ett styrdokument***

##### **Kommunstyrelsens svar 2020**

Ett styrdokument för ansvarsfördelningen kommer att arbetas fram för beslut i förvaltningens ledningsgrupp under 2021. Styrdokumentet kommer även att förtydliga vikten av att kontrollera medarbetarnas registrerade anställningsuppgifter och hanteringen av medarbetarnas rapporteringar.

##### **Iakttagelser 2022**

Anvisningen som beskriver ansvarsfördelningen har tagits fram och den skickas till chefer inför introduktion till HR-systemet. Dokumentet beskriver ansvarsfördelningen mellan löneenheten och cheferna avseende löneadministration, personalrapporter, systemförvaltning, löneöversyn, pension samt organisationsförändringar.

#### ***2. Samtliga chefer får utbildning samt att genomförda utbildningar dokumenteras***

##### **Kommunstyrelsens svar 2020**

När en ny chef påbörjar sin anställning sker utbildning i HR-systemet. Löneenheten dokumenterar digitalt vilka chefer som genomgått utbildningen. Löneenheten avser att fortlöpande genomföra uppföljningsutbildningar med samtliga chefer.

##### **Iakttagelser 2022**

Enligt löneenheten har arbetet med uppföljningsutbildningarna blivit mer strukturerat. Dessa bokas in i samband med grundutbildningen och infaller cirka en månad senare.

Vi har fått ta del av dokumentation som kartlägger vilka som genomgått chefsintroduktion och utbildningar i HR-systemet. Dokumentet innehåller även de datum som utbildningarna har genomförts samt information om vilka som är kvar att utbilda.

**3. Säkerställa att samtliga chefer kontrollerar att de uppgifter som registreras i samband med registrering av anställningsavtal Personec P är korrekta**

**Kommunstyrelsens svar 2020**

I dagsläget finns inget tekniskt stöd i HR-systemet för att säkerställa att kontroller har genomförts avseende registrerade anställningar. I det nya styrdokument som kommer att upprättas ska anvisningar om kontroll av registrerade anställningar finnas med. När digitala anställningsavtal implementerats är det chefen som granskar och beviljar all anställningsinformation i Personec.

**lakttagelser 2022**

Samtliga anställningsavtal upprättas digitalt i HR-systemet. I systemet genomför chef eller administratör en grundregistrering för att sedan lämna över ärendet till en lönespecialist som färdigställer registreringen och tar fram ett anställningsavtal. Avtalet skickas sedan till chef för granskning och vid chefs signatur skickas avtalet automatisk till medarbetaren för signering. Både chef och medarbetare har möjlighet att neka avtalet om något är felaktigt.

**4. Säkerställa att samtliga chefer kontrollerar och ev. godkänner den slutgiltiga lönekostnaden som belastar dennes ansvar varje månad**

**Kommunstyrelsens svar 2020**

I det kommande styrdokumentet ska anvisningar om kontroll av månadens löneutbetalning per anställd finnas med.

**lakttagelser 2022**

Det är chefernas ansvar att kontrollera lönespecifikationer varje månad. Enligt löneenheten kan de inte säkerställa att detta genomförs men de skickar en påminnelse till cheferna inför sista attestdag i syfte om att detta ska ske.

**5. Se över hur man kan säkerställa att det som rapporteras in för den avgiftsbestämda ålderspensionen blir korrekt debiterad av pensionsförvaltaren**

**Kommunstyrelsens svar 2020**

Löneenheten upprättar en ny rutinbeskrivning som ska säkerställa vad som rapporterats och debiterats. Granskningen sker i samband med godkännande av faktura.

**lakttagelser 2022**

En ny rutinbeskrivning har upprättats och vi har fått ta del av den. Dokumentet beskriver de rutiner som löneenheten har avseende pensionshantering. Den beskriver även rutinerna för systemförvaltare samt information för fakturahanteringen. Delen gällande fakturahanteringen innehåller specifikationer för pensionsavgiften och hur den beräknas.



**6. *Ekonomiavdelningen samarbetar med ansvarig person på HR för att säkerställa tillförlitliga prognoser och budget gällande pensioner***

**Kommunstyrelsen svar 2020**

Pensionsansvariga på Löneenheten fördjupar nu ett samarbete med Ekonomiavdelningen.

**lakttagelser 2022**

Enligt löneenheten finns ett samarbete på plats. De planerade mötena har inte blivit av under 2022 på grund av det nya ekonomisystem som ekonomiavdelningen infört. Implementeringen av det nya systemet har tagit den planerade mötestiden i anspråk. Om behov skulle finnas tar löneenheten och ekonomiavdelningen kontakt med varandra.

**7. *Utse en huvudansvarig som har ägandeskap av hela pensionsprocessen från ekonomiska konsekvenser vid anställning av personal till prognos och budget hela pensionsekonomin***

**Kommunstyrelsens svar 2020**

HR-avdelningen och Ekonomiavdelningen ska se över detta för att tydliggöra ägarskap och process.

**lakttagelser 2022**

HR-avdelningen äger pensionshanteringen men ekonomiavdelningen har kompetens inom prognos och budget. Ett fortsatt samarbete sker mellan avdelningarna.

**8. *Se över möjlighet till stödpersonal då få personer är inblandade i budgetering och prognos av pensioner vilket leder till risk för personberoende***

**Kommunstyrelsens svar 2020**

Att utse stödpersonal upplevs svårt då prognos och budgetering av pensioner är en komplex fråga. Prognos och budgetering kräver ett kontinuerligt arbete.

**lakttagelser 2022**

Vid behov sker samverkan mellan ekonomiavdelningen och HR-avdelningen. Kompetenserna är som tidigare personbundna.

**9. *Färdigställa och uppdatera handledningen "Pensionskostnader"***

**Kommunstyrelsens svar 2020**

Ekonomiavdelningen har påbörjat arbete med att ta fram underlag för handledning. Under 2021 kommer de tillsammans med HR-avdelningen uppdatera underlaget.

**lakttagelser 2022**

På grund av införandet av det nya ekonomisystemet samt en hög arbetsbelastning har de planerade samarbetsmötena blivit framflyttade. Inför 2023 är nya möten inplanerade.

**10. Genomföra en översyn för att säkerställa att verksamheten inte påverkas av att individen väljer att nyttja möjligheten till löneväxling samt att säkerställa att avstämning kan ske för denna hantering**

**Kommunstyrelsens svar 2020**

Enligt befintlig pensionspolicy har medarbetare rätt att löneväxla till pension. Avstämning sker av ansvarig på Löneenheten. Utredning om kostnadsredovisning är påbörjad.

**lakttagelser 2022**

Utredningen om kostnadsredovisningen har genomförts. Enligt uppgift har ekonomiavdelningen samt HR-avdelningen tagit fram en lösning avseende kostnadsredovisning.

**11. Göra cheferna medvetna om att justeringar som kommer till HR efter mitten av månaden inte kan hanteras förrän nästkommande månad för att undvika manuell hantering av differenser**

**Kommunstyrelsens svar 2020**

Löneenheten genomför utbildningsinsatser till verksamheterna kontinuerligt. Information om semesterlöneskuld kommer att tydliggöras.

**lakttagelser 2022**

Löneenheten har träffat alla verksamheter individuellt under 2022. Under dessa möten har verksamheterna informerats gällande avtal, regler och hur rapportering sker. I samband med mötena har verksamheterna även informerats om semesterskuld. Enligt löneenheten är inga insatser planerade för 2023 men om behovs finnas kan fler informationsmöten bokas.

**12. Säkerställa att justeringar som görs avseende semesterdagar och priser i HR systemet fångas upp och blir bokförda i ekonomisystemet på respektive enhet**

**Kommunstyrelsens svar 2020**

Arbetet med att säkerställa bokföringen gällande justeringar av semesterdagar och priser i HR-systemet sker kontinuerligt.

**lakttagelser 2022**

Korrigerig av semesterskuld sker i samband med rättning av lönetransaktion. Avvikelser kan förekomma i de fall rättningen skett längre bak i tiden. Om uppgifter kommer till löneenheten för sent sker återkoppling till ansvarig chef.

**13. Se över hur man på ett enklare sätt kan hantera den differens som uppstår i semesterskulden på grund av löneökningar och som inte automatiskt blir bokförd i nuvarande systemuppsättning**

**Kommunstyrelsens svar 2020**

Löneenheten ser över utvecklingsmöjligheter tillsammans med systemleverantören och gör omvärldsbevakningar.

## **lakttagelser 2022**

Löneenheten har identifierat att systemleverantören har en annorlunda beräkning av semesterskulden än vad kommunen önskar. Enligt uppgift har ett önskemål lagts till systemleverantören att åtgärda beräkningen.

### **2.2. Sammanfattande bedömning**

| Rekommendation  | Åtgärdad |        |     | Kommentar   |
|---|----------|--------|-----|---|
|   | Ja       | Delvis | Nej |   |
| <b>Lönehanteringsprocessen</b>  |          |        |     |   |
| Ansvarsfördelningen mellan löneenheten och kommunens chefer rörande lönehanteringsprocessen dokumenteras i ett styrdokument.                          | X        |        |     | En anvisning som beskriver ansvarsfördelningen mellan löneenheten och kommunens chefer har tagits fram. Den skickas till chefer inför introduktion i HR-systemet.   |
| Samtliga chefer får utbildning samt att genomförda utbildningar dokumenteras.   | X        |        |     | I samband med grundutbildningen bokas cheferna till utbildning i HR-systemet. Utbildningen infaller oftast en månad senare.<br><br>Vi har fått ta del av dokumentation som kartlägger vilka utbildningar som cheferna genomgått.  |
| Säkerställa att samtliga chefer kontrollerar att de uppgifter som registreras i samband med registrering av anställningsavtal Personec P är korrekta. | X        |        |     | Samtliga anställningsavtal upprättas digitalt i HR-systemet. Både chef och medarbetare har möjlighet att neka anställningsavtalet om det skulle finnas felaktigheter.   |
| Säkerställa att samtliga chefer kontrollerar och ev. godkänner den slutgiltiga lönekostnaden som belastar dennes ansvar varje månad.                  |          | X      |     | Chefer har ansvaret att kontrollera lönespecifikationer varje månad. Löneenheten har ingen möjlighet att säkerställa att detta sker.<br><br>Löneenheten skickar ut påminnelser till cheferna inför sista attestdag i syfte om att kontrollen ska ske.   |
| <b>Hantering av pensioner</b>   |          |        |     |   |
| Se över hur man kan säkerställa att det som rapporteras in för den avgiftsbestämda ålderspensionen blir korrekt debiterad av pensionsförvaltaren.     | X        |        |     | Vi har fått ta del av rutinbeskrivningen avseende pensionshantering.<br><br>Dokumentet beskriver de rutiner som löneenheten har avseende pensionshantering, systemförvaltare samt information för fakturahanteringen. Delen gällande fakturahanteringen innehåller specifikationer för pensionsavgiften och hur den beräknas. |

|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
| Ekonomiavdelningen samarbetar med ansvarig person på HR för att säkerställa tillförlitliga prognoser och budget gällande pensioner.  |   | X |   | Enligt löneenheten finns ett samarbete på plats. De planerade mötena har inte blivit av under 2022 på grund av det nya ekonomisystem som ekonomiavdelningen infört.<br><br>Om behov skulle finnas tar löneenheten och ekonomiavdelningen kontakt med varandra. |
| Utse en huvudansvarig som har ägandeskap av hela pensionsprocessen från ekonomiska konsekvenser vid anställning av personal till prognos och budget hela pensionsekonomin.                               | X |   |   | HR-avdelningen äger pensionshanteringen men ekonomiavdelningen har kompetens inom prognos och budget. Samarbetet mellan avdelningarna fortsätter framgent.   |
| Se över möjlighet till stödpersonal då få personer är inblandade i budgetering och prognos av pensioner vilket leder till risk för personberoende.   |   |   | X | Vid behov sker samverkan mellan ekonomiavdelningen och HR-avdelningen. Kompetenserna är personbundna.  |
| Färdigställa och uppdatera handledningen "Pensionskostnader".  |   |   | X | På grund av införandet av det nya ekonomisystemet samt en hög arbetsbelastning har de planerade samarbetsmötena blivit framflyttade. Inför 2023 är nya möten inplanerade.  |
| Genomföra en översyn för att säkerställa att verksamheten inte påverkas av att individen väljer att nyttja möjligheten till löneväxling samt att säkerställa att avstämning kan ske för denna hantering. | X |   |   | Utredningen om kostnadsredovisningen har genomförts. Enligt uppgift har ekonomiavdelningen samt HR-avdelningen tagit fram en lösning avseende kostnadsredovisning.   |
| <b>Hantering av semesterlöneskulden</b>  |   |   |   |  |
| Göra cheferna medvetna om att justeringar som kommer till HR efter mitten av månaden inte kan hanteras förrän nästkommande månad för att undvika manuell hantering av differenser.                       | X |   |   | Löneenheten har träffat alla verksamheter individuellt under 2022 och informerat om avtal, regler och hur rapportering sker. I samband med dessa möten har verksamheterna även blivit informerade om semesterskulder.  |
| Säkerställa att justeringar som görs avseende semesterdagar och priser i HR systemet fångas upp och blir bokförda i  |   | X |   | Korrigerig av semestereskuld sker i samband med en rättning av en lönetransaktion. Avvikelser kan förekomma i de fall rättningen skett längre bak i tiden. Om uppgifterna har kommit till löneenheten  |

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| ekonomisystemet på respektive enhet.  |  |   |  | för sent genomförs en återkoppling till ansvarig chef.  |
| Se över hur man på ett enklare sätt kan hantera den differens som uppstår i semesterskulden på grund av löneökningar och som inte automatiskt blir bokförd i nuvarande systemuppsättning. |  | X |  | Löneenheten har identifierat att systemleverantören har en annorlunda beräkning av semesterskulden än vad kommunen önskar. Enligt uppgift har ett önskemål lagts till systemleverantören att åtgärda beräkningen. |

### 3. Granskning av förebyggande insatser för barn och ungdomar inom socialtjänsten

Granskningen genomfördes av KPMG under hösten 2020 och syftade till att bedöma om socialnämnden hade fungerade rutiner kring förebyggande insatser för barn och ungdomar.

Revisorernas sammanfattande bedömning var att kommunen var på god väg att utforma ett bra arbete med förebyggande insatser för barn och ungdomar. Det bedömdes dock att målsättningar behöver förtydligas samt att samverkansstyrningen behöver förstärkas. Revisorerna poängterade även vikten av att följa upp resultaten för att kunna bedöma om insatserna har önskad effekt.

Utifrån granskningsresultatet och bedömningarna lämnade revisorerna följande rekommendationer till socialnämnden den 21 oktober 2020:

1. Ta initiativ till att kommunstyrelsens uppdrag om samverkan förtydligas.
2. Se över om nuvarande samverkansstruktur är ändamålsenlig.
3. Utveckla uppföljningen av insatta åtgärder för barn och unga och att rapporteringen sker till nämnden.

#### 3.1. Svar från socialnämnden 2020

Vi har efterfrågat svar från socialnämnden gällande revisorernas rekommendationer men ej erhållit detta. Enligt förvaltningen finns svaret inte i kommunens diarium. I nästa del presenteras våra iakttagelser 2022 där vi bett nämnden svara på hur arbetet ser ut i dag i förhållande till de ursprungliga rekommendationerna.

#### 3.2. Iakttagelser 2022

Sedan rapporten genomfördes under 2020 har socialkontoret haft vissa personalomsättningar. Detta har inneburit att arbetet inte följts upp enligt plan samt att uppdragen inte har tagits upp till nämnden.

Enligt socialkontoret har samverkan skett med utbildningskontoret. Under 2022 presenterades samverkansarbetet till kommunstyrelsen.

Socialkontoret ser behov av att de olika nämnderna kontinuerligt får information om arbetet. Detta för att förenkla arbetet med uppföljning och utvärdering.

### 3.3. Sammanfattande bedömning

| Rekommendation   | Åtgärdad |        |     | Kommentar  |
|--|----------|--------|-----|--|
|  | Ja       | Delvis | Nej |  |
| Ta initiativ till att kommunstyrelsens uppdrag om samverkan förtydligas.                               |          |        | X   | Under 2022 presenterades samverkansarbetet till kommunstyrelsen.   |
| Se över om nuvarande samverkansstruktur är ändamålsenlig.  |          |        | X   | Ingen översyn har genomförts. Socialkontoret uttrycker dock att samarbetet fungerar väl och att det kommer fortsätta framöver.   |
| Utveckla uppföljningen av insatta åtgärder för barn och unga och att rapporteringen sker till nämnden. |          |        | X   | Socialkontoret uttrycker ett behov av att nämnderna ska få kontinuerlig information om arbetet i syfte att underlätta uppföljnings- och utvärderingsarbetet. Personalomsättningar har bidragit att kontorets arbete inte följts upp enligt plan. |

## 4. Granskning av kommunens framförhållning och planering av underhåll av VA-nätet samt VA-investeringsanalys

Granskningen genomfördes av KPMG under våren 2020 och syftade till att bedöma om kommunstyrelsen och SEVAB Strängnäs Energi har en ändamålsenlig och tillfredställande planering av VA-investeringar samt underhåll av VA-nätet.

Revisorernas sammanfattade bedömning var att kommunstyrelsen delvis har en ändamålsenlig och tillfredställande planering av VA-investeringar samt underhåll av VA-nätet. Av granskningsresultatet bedömdes att styrkedjan mellan kommunstyrelsen och SEVAB behöver stärkas för att öka ändamålsenligheten i styrning och underhåll. Revisorerna ansåg även att det finns ett ökat samverkansbehov mellan SEVAB och övriga verksamheter i kommunen gällande VA-frågor.

I granskningen noterades att målstyrningen samt riskbedömningar inom SEVAB:s verksamhet inte redovisas till kommunstyrelsen på ett tydligt och transparent sätt. Ingen officiell redovisning via delårs- och årsbokslut kunde finnas. Revisorerna påpekade även att den 15-åriga investeringsplanen som ägardirektivet förordar ska tas fram årligen inte visade på någon differentiering. Planen som granskades innehöll en prognos med samma värde under hela perioden.

Utifrån granskningens resultat lämnade revisorerna följande rekommendationer till kommunstyrelsen samt SEVAB:

1. Stärka styrkedjan mellan SEVAB och kommunstyrelsen
2. Tillse att samordningen stärks mellan SEVAB och övriga verksamheter inom Strängnäs kommun som rör vattenförvaltningsarbetet och samhällsplanering
3. Öka transparens och förståelse för portföljstyrning både inom SEVAB och gentemot kommunstyrelsen
4. Säkerställa en transparent strategisk planering av re-investeringar
5. Säkerställa en säker och enhetlig ekonomisk hantering och redovisning av Va-investeringarna
6. Se över och förtydliga ägardirektivets formulering vad gäller långsiktig investerings-

och finansieringsplan samt "Policy för investeringar i materiella och immateriella anläggningstillgångar" vad gäller uppföljningskrav

#### **4.1. Sammanfattning av kommunstyrelsens svar 2020**

Kommunstyrelsen svarade på revisorernas rekommendationer den 2 oktober 2020. Kommunstyrelsen framförde att de kommer beakta det som skrivs i rapporten som en komponent till det pågående arbetet med att tillgodose uppsiktsplikten. Kommunstyrelsen delade KPMG:s analys.

##### **1. Stärka styrkedjan mellan SEVAB och kommunstyrelsen**

###### **Kommunstyrelsen och SEVABs svar 2020:**

Kommunstyrelsen beslutade att stärka styrkedjan mellan SEVAB och kommunstyrelsen avseende VA-planering. SEVAB ställde sig positivt till att stärka och utveckla samverkan. SEVAB ställer sig även positiva gällande att tydliggöra ansvarsfördelningen och bolagets uppdrag som huvudman för den allmänna VA-anläggningen i kommunen.

###### **lakttagelser 2022**

Kommunstyrelsen svarar att ägarstyrningen stärkts med tätare dialoger mellan bolagen. En koncernledningsgrupp har inrättats och har månadsvisa möten. Uppföljningen av bolagen har stärkts med regelbundna månads-, delårs- och årsrapporter där ett större fokus har lagts på måluppföljning. Styrkedjan har förstärkts genom en tydligare koppling mellan dotterbolagens affärsplaner och Strängnäs kommuns flerårsplan. Moderbolaget har även beslutat om en internkontrollplan i vilken dotterbolagen ska rapportera av större risker utifrån sannolikhet och konsekvens.

Ett arbete har påbörjats för att se över ägarstyrningen i Strängnäs kommunkoncern. I arbetet ingår framtagande av ägaridé och nya ägardirektiv för samtliga koncernens bolag samt en översyn av bolagspolicyn.

Samarbetet mellan SEVAB och kommunstyrelsen sker inom gemensamma styrgrupper. Enligt bolaget har detta stärkt styrkedjan.

##### **2. Tillse att samordningen stärks mellan SEVAB och övriga verksamheter inom Strängnäs kommun som rör vattenförvaltningsarbetet och samhällsplanering**

###### **Kommunstyrelsen och SEVABs svar 2020:**

Kommunstyrelsen svarade att de skulle stärka styrkedjan mellan teknik- och servicekontoret och kommunstyrelsen avseende VA-planering. SEVAB ställde sig positiva till att ytterligare stärka och utveckla samverkan mellan bolaget och de övriga kommunala verksamheterna som rör vattenförvaltningsarbetet och samhällsplanering. Bolaget lyfte att en förvaltningsövergripande vattengrupp bildades i början av 2019 med syfte att förvalta och följa upp åtgärdsprogram från beslutad vattenplan.

###### **lakttagelser 2022**

Kommunstyrelsen lyfter att arbetet med processkartläggning har inletts i syfte att kvalitetssäkra processen, från planförfrågan till färdigt driftområde. I kartläggningen

pågår även ett arbete mellan Strängnäs kommuns förvaltning och SEVAB som syftar till att stärka samarbetet och tydliggöra gränsdragning samt säkra möjligheterna för långsiktig planering. Projektet leds av en extern konsult som stöttas av en arbetsgrupp respektive styrgrupp. Arbetet kommer fortgå under 2023.

SEVAB upplever att styrkedjan stärkts mellan bolaget och kommunens övriga verksamheter genom samverkan inom samhällsplanering och processkartläggning samt att en VA-strateg finns på plats i kommunen.

### **3. *Öka transparens och förståelse för portföljstyrning både inom SEVAB och gentemot kommunstyrelsen***

#### **Kommunstyrelsen och SEVABs svar 2020:**

SEVAB ställde sig positivt till att öka transparens och förståelse för portföljstyrning. Bolaget påpekade att det är viktigt att ta hänsyn till detaljeringsnivå samt nyansera ägarstyrningen ur en operativ samt strategisk nivå, detta inom ramen för SEVABs roll som huvudman för den allmänna VA-anläggningen.

#### **lakttagelser 2022:**

Enligt kommunstyrelsen pågår ett arbete för att ta fram rutiner för hur större investeringar per verksamhetsområde ska lyftas för beslut i moderbolaget Strängnäs kommunföretag AB styrelse.

SEVABs styrelse får årlig information redovisat avseende budget och långtidsprognoser för VA. Enligt bolaget är initiativen för investerings-, utvecklings-, och exploateringsprojekt framtagna för att stödja kommunens strategiska mål.

### **4. *Säkerställa en transparent strategisk planering av re-investeringar.***

#### **Kommunstyrelsen och SEVABs svar 2020:**

SEVAB svarade att en reinvesteringsplan för VA-ledningsnätet årligen lämnas till Miljökontoret som agerar som tillsynsmyndighet. Detta är en del av tillståndsvillkoren för avloppsreningsverk och är inom ramen för det operativa arbetet. Arbetet med att vidareutveckla en strategisk plan med ett 15-årsperspektiv pågick under granskningens gång och beräknades vara klart i slutet av 2020. Enligt SEVAB ska denna ha en större detaljeringsgrad.

#### **lakttagelser 2022:**

Enligt kommunstyrelsen vill moderbolaget Strängnäs kommunföretag AB till nästa 10-årsplan ha separata redovisningar för bland annat reinvesteringar. Detta kommer att ingå i kommande rapporteringsanvisningar.

SEVAB uppger att en strategisk plan med ett 15-årsperspektiv vidareutvecklats och ska revideras vartannat år. Innehållet baseras på inriktnings- och investeringsbeslut tagna av bolagets styrelse, strategiska initiativ från affärsområdets ledningsgrupp samt investeringsbehov som synliggjorts i verksamhetens åtgärdsplaner. Enligt bolaget ska den strategiska planen fungera som ett verktyg för att ge en översiktlig framtidsbild över VA-anläggningen.



## **5. Säkerställa en säker och enhetlig ekonomisk hantering och redovisning av VA-investeringarna**

### **Kommunstyrelsen och SEVABs svar 2020:**

Det sker en översiktlig uppföljning av samtliga projekt i en Excellfil som ägs och förvaltas av VA-controller. Det är en manuell hantering och bedöms inte vara kritisk för uppföljning eller beslut i de olika projekten. SEVAB tillägger att bolaget har för avsikt att införskaffa ett mer specialiserat projektsystem men utesluter inte det fortsatta användandet av Excel.

### **lakttagelser 2022:**

Enligt kommunstyrelsen ansvarar SEVAB för att säkerställa korrekta siffror. Planering och uppföljning av investeringar görs på aggregerad nivå per verksamhet i moderbolaget Strängnäs kommunföretag AB. I moderbolaget förs även dialog om 10-årsplanen och ett arbete pågår kring rutiner för beslut i moderbolagsstyrelsen om större investeringar.

SEVAB har införskaffat ett nytt och specialiserat projektsystem från driftbolaget Antura Project. Enligt bolaget ska projektsystemet interagera med ekonomisystemet. Enligt uppgift pågår implementering av systemet, konfiguration samt överföring av data.

## **6. Se över och förtydliga ägardirektivets formulering vad gäller långsiktig investerings- och finansieringsplan samt "Policy för investeringar i materiella och immateriella anläggningstillgångar" vad gäller uppföljningskrav**

### **Kommunstyrelsen och SEVABs svar 2020:**

Kommunstyrelsen svarade att de inom ramen för pågående process angående förbättrad bolagsstyrning skulle beakta behovet av förtydligande av ägardirektiven. SEVAB anser att policyn uppfyller syftet samt avväger och balanserar krav på lönsamhetskalkyl mot typ av investeringar på ett tillfredställande sätt. En översyn av policyn med hänsyn till tillämpliga skrivelser i ägardirektivet kommer att utföras.

### **lakttagelser 2022**

Enligt kommunstyrelsen har PWC genomfört en genomlysning av ESEM och dess verksamhet vari ägarstyrningen ingick. Public Partner utreder även ägarstyrningen. Vidare har en översyn av ägarstyrningen i Strängnäs kommunkoncern påbörjats där också framtagande av ägaridé och nya ägardirektiv, samt översyn av bolagspolicyn ingår. Målet är att nya ägardirektiv ska vara klara att beslutas under 2023.

SEVAB har inte genomfört en översyn av policyn med hänsyn till tillämpliga skrivelser i ägardirektivet. Bolaget anser att den policy som finns avseende investeringar i materiella och immateriella anläggningstillgångar uppfyller syftet på ett tillfredställande sätt.

## 4.2. Hantering av dagvattnet

De förtroendevalda revisorerna har i samband med den uppföljande granskningen även efterfrågat svar kring om det finns samsyn på ansvarsfördelningen avseende hanteringen av dagvatten. Svaret på frågan redovisas här men kommer inte ingå i den sammanfattande bedömningen då den inte är en ursprunglig rekommendation.

### Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen uppger att berörda parter såsom Strängnäs kommuns samhällsbyggnadskontor och teknik- och servicekontor samt SEVAB deltagit i arbetsmöten för att ta fram underlag till kommande VA-strategi i vilken dagvattenfrågan ingår. 2021 inleddes ett samarbete mellan Strängnäs kommuns teknik- och servicekontor och SEVAB avseende ansvarsgräns för drift och skötsel av allmänna dagvattenanläggningar i Strängnäs kommun. Under 2023 kommer förslag till beslut om Vattentjänstplan för Strängnäs kommun att läggas fram, i vilken frågan om dag-, dricks- och avloppsvatten ingår. Skyfallskartering över de fyra största tätorterna i Strängnäs kommun togs fram år 2022. Karteringen kommer att kunna användas för att prioritera reinvesteringar i allmänna VA-ledningsnätet inklusive dagvatten, utifrån var behoven är som störst samt hur samhällsbyggprocessen kan klimatsäkras.

### SEVAB

I samråd med kommunens VA-strateg kommer dagvattenplanen vara en del av VA-planen och inte ett separat dokument. Bolaget har via Eskilstuna Strängnäs Energi & Miljö (ESEM) representanter i arbetet med att ta fram en VA-plan för kommunen. Under processens gång kommer tydlighet i roller och ansvar fastställas.

## 4.3. Sammanfattande bedömning

| Rekommendation  | Åtgärdad |        |     | Kommentar  |
|---|----------|--------|-----|--|
|   | Ja       | Delvis | Nej |  |
| Stärka styrkedjan mellan SEVAB och kommunstyrelsen  | X        |        |     | En koncernledningsgrupp har inrättats och har månadsvisa möten. Uppföljningen av bolagen har stärkts med regelbundna månads-, delårs- och årsrapporter där ett större fokus har lagts på måluppföljning. Styrkedjan har förstärkts genom en tydligare koppling mellan dotterbolagens affärsplaner och Strängnäs kommuns flerårsplan. |
| Tillse att samordningen stärks mellan SEVAB och övriga verksamheter inom Strängnäs kommun som rör vattenförvaltningsarbetet och samhällsplanering |          | X      |     | Det pågår en processkartläggning. SEVAB upplever att styrkedjan har stärkts genom samverkan inom samhällsplanering och processkartläggning samt att en VA-strateg finns på plats i kommunen.   |
| Öka transparens och förståelse för portföljstyrning både inom SEVAB och gentemot kommunstyrelsen.   |          | X      |     | Det pågår ett arbete för att ta fram rutiner för hur större investeringar per verksamhetsområde ska lyftas för beslut i moderbolaget Strängnäs kommunföretag AB styrelse. SEVABs styrelse får årlig information redovisat avseende budget och långtidsprognoser för VA.  |

|   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|
| Säkerställa en transparent strategisk planering av re-investeringar.  |  | X |  | Det finns ett arbete för att till nästa 10-årsplan ha separata redovisningar för bland annat reinvesteringar. Det ska även ingå i kommande rapporteringsanvisningar. Vidare att en strategisk plan med ett 15-årsperspektiv är under utveckling. Planen syftar till att ge en översiktlig framtidsbild över VA-anläggningen.                                       |
| Säkerställa en säker och enhetlig ekonomisk hantering och redovisning av VA-investeringarna.  |  | X |  | Planering och uppföljning av investeringar görs på aggregerad nivå per verksamhet i Strängnäs kommunföretag AB. I moderbolaget förs dialog om 10-årsplanen och ett arbete pågår kring rutiner för beslut i moderbolagsstyrelsen om större investeringar.<br><br>SEVAB arbetar med implementering av ett nytt projektsystem som ska interagera med ekonomisystemet. |
| Se över och förtydliga ägardirektivets formulering vad gäller långsiktig investerings- och finansieringsplan samt "Policy för investeringar i materiella och immateriella anläggningstillgångar" vad gäller uppföljningskrav. |  | X |  | Ägardirektiven har och ses över vid tidpunkten för den uppföljande granskningen. SEVAB har inte sett över den aktuella policyn.  |

Strängnäs den 25 januari 2023

Lina Hedlund  
EY

Lirigzon Karaqica  
EY

## **Bilaga 1 Källförteckning**

### **Granskning av löneprocessen**

#### Frågeutskick

Lönechef

#### Dokument

- Missiv och rapport – Revisorernas granskning av intern kontroll i löneprocessen
- KS svar på revisionskrivelse
- Svar på den uppföljande granskningen
- Anvisning gällande ansvarsfördelning i löneprocessen mellan löneenheten och kommunens chefer
- Pensionshantering
- Sammanställning av utförda introduktioner

### **Granskning av stödande insatser för barn och ungdomar**

#### Frågeutskick

T.f. verksamhetschef individ- och familjeomsorg

#### Dokument

- Missiv och rapport – Revisorernas granskning av förebyggandearbete för barn och unga inom socialtjänsten
- Svar på den uppföljande granskningen

### **Granskning av kommunens framförhållning och planering av underhåll av VA-nätet samt VA-investeringsanalys**

#### Frågeutskick

Kommundirektör

T.f. Affärsområdeschef Vatten & Avlopp

#### Dokument

- Missiv och rapport – Revisorernas granskning av kommunens framförhållning och planering av underhåll av VA-nätet samt VA-investeringsanalys
- SVEAB svar på revisionskrivelse
- KS svar på revisionskrivelse
- Svar på den uppföljande granskningen