

# Granskning av Polismyndighetens personal- och löneadministrationssystem



Internrevisionen

Informationsklass Öppen

Polismyndigheten, myndighetsgemensam rapport, juni 2023



Utgivare: Polismyndigheten, Internrevisionen, 106 75 Stockholm  
Diarienummer: A027.135/2023, Diarienummer: A027.135/2023, Saknr: 977  
Omslagsfoto: Polismyndigheten  
Upplaga: Intrapolis  
Datum: 2023-06-07

## Innehåll

<b>Innehåll .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Sammanfattning .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Inledning .....</b>	<b>5</b>
2.1 Bakgrund och syfte .....	5
2.2 Omfattning och avgränsning .....	5
2.3 Informationsinsamling och metod .....	6
2.4 Bedömningsgrunder .....	6
<b>3 Polismyndighetens personal- och löneadministrationssystem.....</b>	<b>8</b>
<b>4 Resultat av granskningen.....</b>	<b>9</b>
4.1 Ansvarsfördelning.....	9
4.2 Ekonomisk redovisning .....	12
4.3 Löneutbetalningar .....	13
4.4 Attester och behörigheter .....	14
<b>5 Sammanfattande bedömning .....</b>	<b>17</b>

### BILAGA

Rikspolischefens beslut om åtgärder, 2 juni 2023

## 1 Sammanfattning




Internrevisionen har granskat Polismyndighetens personal- och löneadministrationssystem i syfte att uppnå en betryggande intern styrning och kontroll. Detta för att säkerställa att de brister som identifierades vid införandet av Heroma 2021 har åtgärdats. Granskningen har ett särskilt fokus på hanteringen av myndighetens personalkostnader i enlighet med interna regelverk, rutiner och arbetssätt och har inriktats mot ansvarsfördelning, ekonomisk redovisning, löneutbetalningar samt attester och behörigheter.

Internrevisionens sammanfattande bedömning är att det finns brister i den interna styrningen och kontrollen avseende ansvarsfördelningen i hanteringen av myndighetens personalkostnader i Heroma. Detta bedöms påverka den granskade verksamheten så att uppställda mål inte nås och medför betydande negativa konsekvenser för verksamheten.

Då resultatet av granskningen visar på ett antal brister lämnar internrevisionen följande rekommendationer till HR-avdelningen i syfte att förbättra den interna styrningen och kontrollen inom det granskade området:

- Internrevisionen rekommenderar att HR-avdelningen tillser att behovsanalyser genomförs inför kommande införanden av moduler inom ramen för Heroma.
- Internrevisionen rekommenderar att HR-avdelningen i samverkan med polisregionerna och berörda avdelningar ser över möjligheten att samordna funktionen planerare för att tillse behovet av adekvat stöd och enhetliga arbetssätt.

Tabellen nedan visar att internrevisionens granskning har resulterat i totalt två rekommendationer, fördelade utifrån internrevisionens modell för bedömning av brister som presenteras i rapporten.

	<b>Antal</b>
 Mycket väsentlig brist	0
 Väsentlig brist	2
 Mindre väsentlig brist	0

## 2 Inledning

Internrevisionen har genomfört granskningen i enlighet med revisionsplan för 2020–2022. Granskningen har genomförts under januari – februari 2023.

### 2.1 Bakgrund och syfte

Polismyndigheten implementerade under 2021 ett nytt personal- och löneadministrationssystem, Heroma. Rikspolischefen bedömde i samband med årsredovisningen 2021 att *”Brist vid införandet av nytt personal- och löneadministrativt system (Heroma) har inneburit felaktigheter i den ekonomiska redovisningen, vilket medfört osäkerheter vid ledningens uppföljning av myndighetens personalkostnader. Myndigheten har också haft svårigheter att kunna rapportera i enlighet med de krav som ställs ifrån externa finansiärer som till exempel EU:s fond för inre säkerhet (ISF) och Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF). Bristen har förelegat från 1 maj till 31 december. Bedömningen är dock att vidtagna åtgärder, bland annat i form av manuella rättningar, har säkerställt en korrekt rapportering till externa finansiärer samt en rättvisande redovisning i det finansiella bokslutet 2021.”*<sup>1</sup>

Dessa brister har inte redovisats i Polismyndighetens årsredovisning för 2022.<sup>2</sup>

Ett betryggande personal- och löneadministrativt system förutsätter tillförlitlig integrering mellan omgivande mottagar- och källsystem samt automatiserade rutiner. Ett bristfälligt personal- och löneadministrativt system kan leda till felaktiga löneutbetalningar, att information kommer i orätta händer och att förtroende för myndigheten skadas.

Internrevisionen har genomfört en förnyad riskanalys med anledning av den i årsredovisningen 2021 rapporterade bristen. Granskningens syfte är att säkerställa att identifierade brister vid införandet av personal- och löneadministrationssystemet Heroma har åtgärdats för att uppnå en betryggande intern styrning och kontroll.

### 2.2 Omfattning och avgränsning

Granskningen har inriktats mot hanteringen av myndighetens personalkostnader i enlighet med interna regelverk, rutiner och arbetssätt.

---

<sup>1</sup> Polismyndighetens årsredovisning 2021, s. 197.

<sup>2</sup> Polismyndighetens årsredovisning för 2022, A084.384/2022.

Granskningen fokuserar på följande områden:

- Ansvarsfördelning
- Ekonomisk redovisning
- Löneutbetalningar
- Attester och behörigheter

Den verksamhet som berörs av granskningen inryms vid HR-avdelningen, ekonomiavdelningen (EA), it-avdelningen (IT) samt vid polisregionerna.

Granskningen omfattar inte verksamhet, chefer eller medarbetare som enbart berörs av det personal- och löneadministrativa systemet som användare. Granskningen omfattar inte heller personalsystemets funktionalitet som it-system.

## 2.3 Informationsinsamling och metod

Granskningen baseras på dokumentstudier och intervjuer. Vid intervjuer har revisorerna även följt medarbetare i deras arbete i syfte att ta del av de arbetsmoment och det material som används. Därutöver har information från den interna webbplatsen Intrapolis använts i granskningen.

Granskningen har genomförts under perioden januari – februari 2023 av internrevisorerna Carin Persson och Kristina Sjöberg. Från 1 mars 2023 ersattes Kristina Sjöberg av internrevisor Pia Frölén.

Rapporten sakgranskades i mars 2023 av de personer som intervjuats inom ramen för granskningen.

Begäran om inhämtande av åtgärdsförslag skickades till HR-avdelningen 17 april 2023. Svar med förslag på åtgärder med anledning av internrevisionens rekommendationer har i maj 2023 lämnats av HR-avdelningen avseende rekommendationerna 4.1.1 och 4.1.2.

Åtgärdsförslag återges i beslutsbilaga till rapporten.

## 2.4 Bedömningsgrunder

För att internrevisionen ska kunna göra bedömningar måste den granskade verksamheten ställas i relation till bedömningskriterier för en fungerande intern styrning och kontroll.

I den här revisionen har granskningen utgått från följande interna regelverk.

- Polismyndighetens arbetsordning (AO)<sup>3</sup>
- Delegationsordning för personal- och ekonomiadministrativa beslut <sup>4</sup>
- Polismyndighetens riktlinjer för personalnomenklatur<sup>5</sup>
- Polismyndighetens riktlinjer för attester<sup>6</sup>
- Handläggningsordningar för IT, EA och HR och samtliga polisregioner<sup>7</sup>

### Bedömningsmall

Internrevisionens iakttagelser och bedömningar för lämnade rekommendationer framgår av den löpande texten i rapporten. För respektive rekommendation har internrevisionen bedömt bristen vid tidpunkten för granskningen. Internrevisionens bedömning följer nedanstående mall.

Bedömning	Beskrivning
Röd - Mycket väsentlig brist	Brist som allvarligt påverkar Polismyndighetens måluppfyllelse enligt instruktion eller regleringsbrev och/eller medför stora negativa konsekvenser för Polismyndighetens verksamhet och/eller innebär att Polismyndigheten inte uppfyller myndighetsförordningens krav på effektivitet, lagenlighet, redovisning och hushållning.
Orange -Väsentlig brist	Brist som påverkar den granskade verksamheten så att uppställda mål inte nås och/eller medför betydande negativa konsekvenser för verksamheten.
Gul - Mindre väsentlig brist	Brist som inte påverkar den granskade verksamhetens måluppfyllelse men som medför negativa konsekvenser för verksamheten.

<sup>3</sup> Polismyndighetens arbetsordning PM 2022:11.

<sup>4</sup> Polismyndighetens arbetsordning, bilaga 5, PM 2022:11.

<sup>5</sup> Polismyndighetens riktlinjer för personalnomenklatur PM 2022:8.

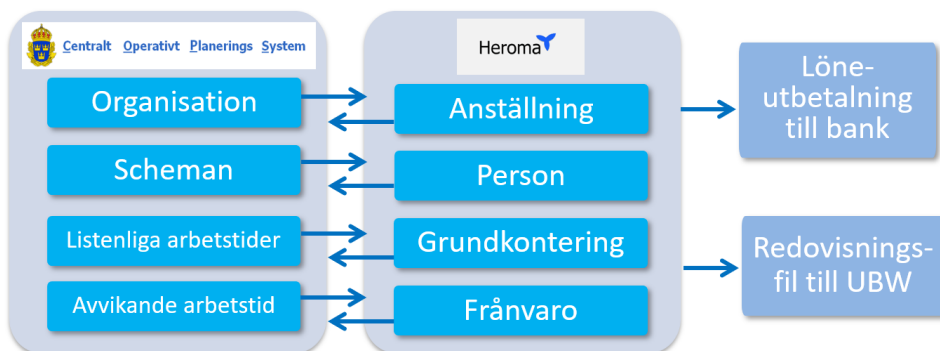
<sup>6</sup> Polismyndighetens riktlinjer för attester PM 2020:39.

<sup>7</sup> It-011/2021, EA 2022:1, HR 2015:1, PRB 2021:01, PRM 2022:05, PRN 2021:4, PRST 2021:01, PRS 2022:03, PRVÄ 2018:01, PRÖ 2022:05.

### 3 Polismyndighetens personal- och löneadministrationssystem

Heroma<sup>8</sup> med löneutbetalningar sattes i drift inom Polismyndigheten i maj 2021 och samtliga anställdas löner hanterades därefter i Heroma istället för det tidigare systemet Palasso. Bakgrunden till inköpet och implementeringen av Heroma grundas i att det tidigare löneutbetalningssystemet Palasso inte längre utvecklades eller supportades av leverantören och ett ersättningssystem därför behövdes. Heroma är ett personalsystem/en hr-plattform som möjliggör en fullständig personalhantering med moduler för exempelvis rekrytering, utbildning, rehabilitering och medarbetarsamtal.

Heroma är tätt integrerat med planeringssystemet Cops<sup>9</sup> genom en integrering med ömsesidig omedelbar överföring. Merparten av Polismyndighetens anställda schemaläggs i Cops där personalplaneringen för verksamheten sker. I Cops arbetar funktionen planerare och så kallade Cops-förvaltare<sup>10</sup> som är placerade ute i polisregionerna och vid vissa avdelningar. I Heroma registreras frånvaro som exempelvis sjukdom och vab liksom ärenden som reseräkningar och utlägg. Detta kan göras av medarbetare själva, chefer eller planerare. Frånvaro i Heroma överförs till Cops där personalläget uppdateras. Från Cops går schemat över till Heroma och löneberäknas där.



Figur 1, visualisering av komponenter i hanteringen av myndighetens personalkostnader<sup>11</sup>

Bland uppgifterna för support- och lönehandläggare på PAC<sup>12</sup> förekommer bland annat lönefrågor från anställda, användarfrågor för Heroma och registrering av anställningsuppgifter. Ekonomihandläggare vid PAC använder sig av bokföringsfiler från Heroma för att göra personalkostnadsredovisningen i ekonomisystemet UBW. Filer går också från Heroma till bank för faktiskt löneutbetalning till medarbetare.

<sup>8</sup> Heroma är ett personalsystem inköpt från leverantören Consultants to Government and Industry (CGI).

<sup>9</sup> Centralt operativt planeringssystem.

<sup>10</sup> I rapporten avses även Cops-förvaltare i de fall funktionen planerare omnämns.

<sup>11</sup> Figur 1 ska ses som en förenkling och har ingen ambition att vara heltäckande.

<sup>12</sup> Polisens administrativa center.



## 4 Resultat av granskningen

Avsnittet har en tematisk indelning utifrån de områden som varit i fokus för granskningen.

- Ansvarsfördelning
- Ekonomisk redovisning
- Löneutbetalningar
- Attester och behörigheter

Inom respektive område redogörs för de huvudsakliga iakttagelser som gjorts, följt av bedömning och rekommendationer

### 4.1 Ansvarsfördelning

Enligt 3 kap AO har HR-avdelningen verksamhetsansvar för, och chefen för avdelningen är tillika processägare för, den löneadministrativa delen inom PAC. Enligt samma kapitel i AO har ekonomiavdelningen process- och verksamhetsansvar för Polismyndighetens finansiella styrning och den ekonomiadministrativa delen av PAC.

Det framgår vidare i AO 3 kap att enheter för stöd och service ska stödja LPO-cheferna rörande planering, att PO-kansliet ska stödja PO-cheferna rörande planering och att polisregionkansliet ska stödja polisregioncheferna rörande övergripande planering. I vissa polisregioner och avdelningar framgår även i handläggningsordningar var i organisationen ansvaret för Cops/Heroma eller planering återfinns.

Enligt Polismyndighetens riktlinjer för personalnomenklatur framgår att funktionen planerare ansvarar för personalplanering med huvudsaklig inriktning mot arbetstid, bereder personaluttag vid insatser, semesterplanering, tjänstgöringslistor samt granskning av uppgifter i egenrapporteringen.

#### Iakttagelser

Internrevisionen har vid granskningen iakttagit att myndigheten har haft utmaningar med införandet såsom förseningar och bristande förberedelse, bland annat bristfällig behovsanalys och otillräcklig information till både medarbetare inom lönehanteringen och till samtliga anställda inom myndigheten. Internrevisionen kan konstatera att konsekvenserna av detta har blivit att justeringar och anpassning i Heroma varit nödvändiga efter införandet, vilket enligt uppgifter från intervjuer inneburit både merkostnader och merarbete för it-avdelningen och HR PAC. Bristfälliga förutsättningar att genomföra sina arbetsuppgifter har medfört en försämrad arbetsmiljö framför allt

för medarbetare inom HR PAC, PAC EA och gruppen för externfinansiering, för planerare och i viss mån även för chefer inom myndigheten.

Internrevisionen har därutöver observerat att det saknas styrdokument som fördelar ansvar avseende hanteringen av myndighetens personalkostnader. De arbetsgrupper som jobbar i verksamheten har egna checklistor för att tydliggöra sina arbetsmoment. Det finns inte i dagsläget inte heller några utbildningar vare sig för medarbetare i hanteringen eller "användare" men enligt uppgift från HR-avdelningen och it-avdelningen kommer det att tas fram en utbildning för chefer. Användarstöd för Heroma finns i Polismyndighetens lärplattform Ping-Pong och detta utvecklas löpande av medarbetare på HR PAC.

Vidare framgår i granskningen att support- och lönehandläggarnas normalläge i inflöde av ärenden har blivit högre än innan införandet av Heroma. Därutöver är ärendena mer av karaktären Heroma-support än faktiska lönefrågor. Vid en intervju uttryckte en medarbetare "Hur har de kunnat utsätta oss för detta?" i frustration över den stress och försämrade arbetsmiljö som bristen på styrning och klargörande av roller fört med sig. I nuläget pågår dock ett samarbete vid HR PAC där support- och lönehandläggare diskuterar arbetsfördelning och försöker sätta roll- och ansvarsfördelningen.

Vid internrevisionens genomgång av polisregionernas handläggningsordningar framkommer inte en fullständig bild över hur ansvaret för planering eller Cops/Heroma är fördelat. Därtill framgår att ett antal av dessa handläggningsordningar är beslutade långt innan Heroma infördes. Bland de planerare som internrevisionen har intervjuat arbetar flera av dessa som kombinerade planerare och systemförvaltare för Cops. Oavsett om planerarna kombinerat dessa två roller eller endast arbetat som planerare så har internrevisionen noterat att arbetsuppgifterna för dessa varierar inom myndigheten. Omfattningen av arbetsuppgifterna är ej heller enhetlig för gruppen planerare, inte ens inom respektive region. Den bild som ges av planerarna är också att de utgör nyckelpersoner på sina arbetsplatser som till stor del saknar avlösning, något som kan resultera i stress och försämrade arbetsmiljö. Ofta är arbetsbelastningen hög och risken finns då att viktiga arbetsmoment, såsom kontroller, prioriteras bort. Detta kan i sin tur medföra negativa konsekvenser för den operativa verksamheten. Vid de intervjuer som genomförts har resone-mang förts kring behovet av att planerare ska samordnas för ökad enhetlighet och samverkan.

### **Bedömning**

Internrevisionen bedömer att det finns utmaningar för myndigheten att sammantaget omhänderta de behov som inryms inom flera processägares ansvarsområden. Internrevisionen anser därför att det finns värde i att belysa

vikten av att kunna göra myndighetsövergripande behovsanalyser och skapa en övergripande ansvarsfördelning vad avser hanteringen av personalkostnader.

Vidare gör internrevisionen bedömningen att ansvarsfördelningen i hanteringen av myndighetens personalkostnader är otydlig. Att medarbetarna på HR PAC jobbar med att tydliggöra sin roll- och ansvarsfördelning ser internrevisionen dock som positivt. Den beskrivna arbetsmiljösituationen har gradvis förbättrats och åtgärder vidtas för att hantera bristerna.

Bristen på samordning och stöd för planerarna bedöms av internrevisionen vara problematiskt och kan i sin tur medföra negativa konsekvenser för verksamheten. Planerarnas behov av information, utbildning, stöd och support bör tillgodoses för att uppnå ökad effektivitet och enhetlighet.

#### Rekommendation 4.1.1

##### Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR-avdelningen tillser att behovsanalyser genomförs inför kommande införanden av moduler inom ramen för Heroma.

Konsekvensen/konsekvenserna av om rekommendationen inte följs kan bli att införandet av kommande moduler inte fullt ut svarar mot verksamhetens behov. I det fall justeringar och anpassningar istället måste göras i efterhand kan detta i sin tur innebära att uppställda mål inte nås och/eller medför betydande negativa konsekvenser för verksamheten.

#### Rekommendation 4.1.2

##### Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR-avdelningen i samverkan med polisregionerna och berörda avdelningar ser över möjligheten att samordna funktionen planerare för att tillse behovet av adekvat stöd och enhetliga arbetssätt.

Konsekvensen/konsekvenserna av om rekommendationen inte följs är att förutsättningarna för funktionen planerare att utföra sina arbetsuppgifter begränsas. Detta kan i sin tur leda till att uppställda mål inte nås och/eller medför betydande negativa konsekvenser för verksamheten.

## 4.2 Ekonomisk redovisning

I Polismyndighetens årsredovisning för år 2021 bedömde rikspolischefen att det funnits brister i den interna styrningen och kontrollen under del av året. Mot bakgrund av detta har arbetssättför att säkerställa den ekonomiska redovisningen av personalkostnader samt korrekt rapportering till externa finansiärer granskats

### Iakttagelser

Genom uttag av signal-/fellost, analyser och rättningar har controllers inom externfinansiering och ekonomihandläggare på PAC EA och lönehandläggare på HR PAC upptäckt både systematiska och individuella fel samt tillvägagångssätt för att korrigera dessa på flera nivåer.

Vid intervjuer har det framkommit att rapporterna nu är tillförlitliga och kvarstående problem hanteras. I början av 2023 uppstod på nytt en problematik avseende semesterlöneskulden, något som hanteras enligt de rutiner med rättningar från signallistor som upprättats vid PAC. Även kompledighetssaldot är sedan tidigare till viss del problematisk, men även denna problematik kommer att omhändertas med liknande rutiner som för semesterlöneskulden.

Iakttagelser i granskningen visar därutöver att det varit en omställningsperiod i lärandet av ett nytt system och hur man kan hantera den data som finns där. Rapportmodulen, den tilläggskomponent i Heroma som enklare ska möjliggöra skapandet av rapporter av utdata, är försenad och ännu inte implementerad. Detta faktum skapar problem med manuell hantering för att få ut data ur systemet vilket har skapat en större arbetsbörda för systemförvaltarna för Heroma. Det har också medfört att löpande uppföljning av personalkostnaderna försvårats men att de manuella uttag av data ur systemet som nu genomförs tillfredsställer de flesta behoven.

### Bedömning

Internrevisionen har tillsammans med medarbetare genomgått flertalet kontroller som genomförs till följd av både uppkomna fel vid integrationen mellan Cops och Heroma men även inom ramen för Heroma. Internrevisionen bedömer att man har en medvetenhet i hanteringen om att fel återkommande inträffar, och så även kommer att ske framöver. Därav har man utvecklat kontrollstrukturer med signallistor och bearbetning av data från Heroma.

Trots det faktum att fel fortfarande uppkommer, exempelvis avseende semesterlöneskuld och kompledighetssaldo, bedömer internrevisionen att redovisningen är tillförlitlig. Detta genom att utdata bearbetas från Heroma till

behövliga rapporter med upparbetade kontroller, trots en tidskrävande och ineffektiv hantering.

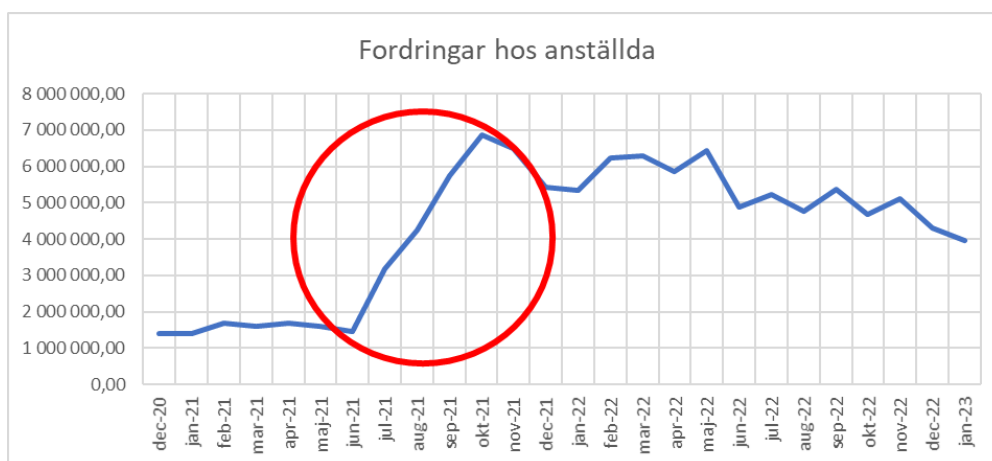
Sammantaget bedömer internrevisionen att vidtagna åtgärder avseende ekonomisk redovisning har lett till att den tidigare bristen i den interna styrningen och kontrollen som rapporterats under del av 2021, inte längre kvarstår.

## 4.3 Löneutbetalningar

### Iakttagelser

I samband med implementeringen av Heroma så uppstod problem med att felaktiga löner utbetalades. Att svårigheter fanns med integrationen mellan Cops och Heroma var känt, och åtgärder för att hantera dessa brister har kontinuerligt vidtagits, exempelvis genom flertalet uppgraderingar av Cops och Heroma. En annan orsak till problematiken med felaktiga löner är behörigheter (*redovisas i avsnitt 4.4*). Felaktigheter har rättats manuellt och detta har skapat merarbete hos planerare samt support- och lönehandläggare.

Internrevisionen har tagit del av siffror från myndighetens bokföring som visar fordringsbeloppet avseende fordringar hos anställda, det vill säga skulder som medarbetare har till Polismyndigheten på grund av felaktigt utbetalda löner. Efter implementeringen av Heroma ökade beloppet från drygt 1 miljon kronor i början av 2021 till knappt 7 miljoner kronor under hösten 2021 (se Figur 2). Från november 2021 och därefter har beloppet över tid sjunkit.



Figur 2, Övriga fordringar hos anställda, från ingående balans 2021 till utgående balans 2022.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Figur 2. Månatliga belopp från bokföringskonto 1578.

I sammanhanget bör nämnas att Polismyndighetens personalkostnader totalt under 2021 uppgick till 23 939 248 000 kronor och under 2022 uppgick siffran till 25 180 878 000 kronor<sup>14</sup>. Detta visar att när beloppet var som högst så var myndighetens fodringar på anställda ungefär 0,03 procent eller 0,3 promille av den totala personalkostnaden för 2021.

### **Bedömning**

Internrevisionen bedömer att de felaktiga löneutbetalningarna gradvis har minskat. Idag är löneutbetalningar korrekta i betydligt större utsträckning än direkt efter införandet av Heroma. Detta beroende på att problematiken i integrationen mellan Cops och Heroma har hanterats samt invänjning och bättre systemförståelse hos användare.

Sammantaget bedömer internrevisionen att den interna styrningen och kontrollen avseende löneutbetalningar har förbättrats i och med att dessa åtgärder har genomförts.

## **4.4 Attester och behörigheter**

I Polismyndighetens riktlinjer för attester<sup>15</sup> framgår att ”Attester avseende personalrelaterade kostnader som utförs i personalsystemet ska följa den struktur som finns upprättad i personalsystemet. Andra medarbetare än chefer kan i vissa fall förordnas behörighet för beslutsattest för att hantera uppgifter som påverkar personalplaneringen.”

Enligt delegationsordning för personal- och ekonomiadministrativa beslut<sup>16</sup> får närmaste chef, eller den avdelnings- eller regionpolischef har vidaredelegerat behörigheten till, tillämpa begäran om arbete på övertid och utöva arbetsgivarens befogenhet i övrigt enligt avsnitt A i ASA/Polis.

### **Iakttagelser**

Internrevisionen har vid granskningen iakttagit att olika arbetsuppgifter av personaladministrativ karaktär delegeras från chefer, till skilda funktioner och i olika omfattning. Därutöver har noterats att delegationerna sträcker sig över olika tidsperioder. Det framgår vidare att det råder stor variation i hur planerare är placerade organisatoriskt vid en region, exempelvis kan dessa

---

<sup>14</sup> Polismyndighetens årsredovisning för 2022, A084.384/2022.

<sup>15</sup> PM 2020:39, avsnitt 4.5.1 *Attester i personalsystemet*.

<sup>16</sup> Bilaga 5 till Polismyndighetens arbetsordning PM 2022:11, 6f och 6h.

återfinnas vid LPO men även mer samlat vid regionskanslier. Denna rika variation och stora spridning i tillämpningen av delegation av behörigheter uppmärksammades särskilt i samband med utbildningsinsatser vid införandet, det visade sig då att utbildningsbehovet var större än vad HR-avdelningen planerat. Det har vid granskningen därutöver visat sig att en stor del av de ärenden som inkommit till HR PAC berör behörigheter. Exempelvis kan ett ärende avse att en chef inte har behörighet att se alla sina medarbetare, att ett ärende inte syns eller att man inte kan godkänna ärenden.

Den stora variationen i tillämpningen av behörigheter har skapat problem för it-avdelningen och systemförvaltarna för Heroma i samband med upprättande av behörighetsprofiler. Avsaknaden av enhetlighet har försvårat arbetet även för behörighetscenter.

Internrevisionen har i granskningen av polisens hantering av behörigheter till it-system<sup>17</sup> gjort en stickprovsgranskning av högre behörigheter i bland annat Heroma. Som en del av resultatet av granskningen rekommenderades HR-avdelningen, i sin roll som informationsägare för Heroma, att säkerställa att det finns uppdaterade och tydliga instruktioner som reglerar behörighetstilldelningen i Heroma.

### **Bedömning**

Internrevisionens anser att det finns regelverk utformade för behörighet att at-testera. Internrevisionen anser därutöver att det är rimligt för myndigheten att ha viss frihet att kunna anpassa fördelningen av behörigheter och att det därav ska finnas möjlighet till delegation.

Internrevisionen bedömer utifrån iakttagelser i denna granskning att det brister i överensstämelsen mellan verksamhetens behov av behörigheter och behörighetsroller samt tillhörande tilldelning i systemet. Internrevisionen menar att det är av vikt att Heroma i detta avseende kan och ska anpassas efter verksamhetens behov.

HR-avdelningen kommer med anledning av rikspolischefens beslut om åtgärder i internrevisionens granskning av polisens hantering av behörigheter till it-system göra en översyn av behörighetsroller och de framtagna instruktioner som behörighetscenter har till stöd vid hantering av behörigheter. HR-avdelningen kommer i översynen särskilt beakta arbetet med minskad administration för chefer samtidigt som säkerhetsaspekter och principen om att

---

<sup>17</sup> A200.233/2022, delvis sekretessbelagd.

medarbetare/chefer inte ska ha tillgång till mer information än vad arbetsuppgifterna kräver inte får åsidosättas.

Med grund i den sedan tidigare beslutade översynen lämnar internrevisionen inte någon ytterligare rekommendation för att åtgärda de brister som iakttagits i denna granskning avseende attester och behörigheter. De tidigare beslutade åtgärderna bedöms av internrevisionen hantera dessa brister.



## 5 Sammanfattande bedömning

Internrevisionens sammanfattande bedömning är att det finns brister i den interna styrningen och kontrollen avseende ansvarsfördelningen i hanteringen av myndighetens personalkostnader i Heroma. Detta påverkar den granskade verksamheten så att uppställda mål inte nås och medför betydande negativa konsekvenser för verksamheten.

Granskningen har visat att det finns utmaningar för myndigheten att sammantaget omhändertaga behov som inryms inom flera processägares ansvarsområden. Internrevisionen menar att detta är den bakomliggande grundorsaken till problematiken i implementeringen av Heroma.

I granskningen av *ansvarsfördelning* framgår att brister finns i regleringen av ansvar, något som medför negativa konsekvenser för verksamheten. Detta trots att visst arbete för att förtydliga ansvarsfördelningen pågår, framför allt vid PAC. Internrevisionen bedömer vidare att stödet till funktionen planerare brister och det finns behov av samordning för att tillräckliga förutsättningar ska kunna ges i uppdraget.

Granskningen visar att integrationsproblematik mellan Cops och Heroma har skapat stora felaktigheter i både *ekonomisk redovisning* och *löneutbetalningar*. Genom utveckling av integrationen mellan systemen, invänjning och bättre systemförståelse hos medarbetare har felaktigheterna minskat. Därtill har medarbetare i hanteringen av personalkostnader utvecklat kontrollstrukturer med signallistor och bearbetning av data från Heroma för att kontrollera och rätta uppkomna fel. Internrevisionen bedömer sammantaget utifrån genomförd granskning att vidtagna åtgärder har lett till att redovisningen i större utsträckning nu än direkt efter införandet av Heroma är tillförlitlig och att löner betalas ut korrekt. Internrevisionen gör bedömningen att den tidigare bristen i den interna styrningen och kontrollen, som rapporterats under del av 2021, inte längre kvarstår.

Avslutningsvis i granskningen av *attester och behörigheter* bedömer internrevisionen att det brister i överensstämmelsen mellan verksamhetens behov av behörigheter och de behörighetsroller samt tillhörande tilldelning i systemet som finns. Internrevisionen menar att det är av vikt att Heroma kan och ska anpassas efter verksamhetens behov. Internrevisionen har noterat att det sedan tidigare finns åtgärder beslutade av rikspolischefen för att omhänderta dessa brister. Ytterligare rekommendationer lämnas därav inte av internrevisionen i denna del.



Datum 2023-06-02


Informationsklass Öppen

Diariernr, ärende A027.135/2023

Saknr 977

Polismyndigheten

Beslutsprotokoll RPC 91/2023

Beslutande	Rikspolischefen Anders Thornberg
Föredragande	Verksamhetsutvecklaren Johan Gunnarsson
Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen	Avdelningschefen Gunilla Hedwall Tf. avdelningschefen Christina Weihe 
Ärende	Beslut med anledning av internrevisionens granskning av Polismyndighetens personal- och löneadministrationssystem.
Beslut	Internrevisionen har granskat Polismyndighetens personal- och löneadministrationssystem.  Polismyndigheten beslutar att bilagd åtgärdsplan ska genomföras.
Kostnad	-
Finansiering	-

Vid protokollet

  
Johan Gunnarsson

Justeras

  
Anders Thornberg

Sändlista	Kopia till
Samtliga polisregioner och avdelningar	Arbetsstagarorganisationer
Internrevisionen	Skyddsorganisationen



Datum  
2023-06-02

Diariernr (åberopas)  
A027.135/2023

Saknr  
977

### ÅTGÄRDSPLAN TILL GRANSKNINGEN AV POLISMYNDIGHETENS PERSONAL- OCH LÖNEADMINISTRATIONSSYSTEM

#### Rekommendation 4.1.1

##### Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR-avdelningen tillser att behovsanalyser genomförs inför kommande införanden av moduler inom ramen för Heroma.

#### Åtgärder med anledning av internrevisionens rekommendation 4.1.1

Åtgärder	HR-avdelningen ska besluta om rutiner för hur verksamhets- och processutveckling (med eller utan IT-inslag) ska bedrivas, inklusive hur behovsanalyser omhändertas.
Kommentarer	
Ansvarig	HR-avdelningen
Tidplan	31 december 2023

#### Rekommendation 4.1.2

##### Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR-avdelningen i samverkan med polisregionerna och berörda avdelningar ser över möjligheten att samordna funktionen planerare för att tillse behovet av adekvat stöd och enhetliga arbetssätt.

<b>Åtgärder med anledning av internrevisionens rekommendation 4.1.2</b>	
Åtgärder	HR-avdelningen ska tillse att rutiner/användarstöd/vägledningar eller liknande stödmaterial tas fram riktat till de som arbetar i systemen COPS och Heroma, oaktat vilken funktion som utför arbetet. Stöd-materialet ska beskriva vilka uppgifter som utförs av HR PAC och vilka uppgifter som utförs av annan.
Kommentarer	
Ansvarig	HR-avdelningen
Tidplan	31 december 2023