



> Retouradres Postbus 20201 2500 EE Den Haag

HDBV  
MPC 58 B  
Postbus 20701  
2500 ES Den Haag

**Auditdienst Rijk  
Clusters Defensie**

Korte Voorhout 7  
2511 CW Den Haag  
Postbus 20201  
2500 EE Den Haag  
www.rjksoverheid.nl

**Inlichtingen**

**Ons kenmerk**  
ADR/2015/206

**Bijlage**  
1

Datum 16 februari 2015  
Betreft Aanwezigheidscontrole 2014

Inleiding

Een belangrijke interne beheersingsmaatregel op het P-proces is het jaarlijks uitvoeren van een defensiebrede aanwezigheidscontrole. De doelstelling van de aanwezigheidscontrole is om de rechtmatigheid vast te stellen van uitbetaalde salarissen aan personeel via het salarissysteem NSK. In feite wordt met de aanwezigheidscontrole vastgesteld dat het personeel dat salaris ontvangt ook aanwezig is om arbeid/prestatie te leveren.

De aanwezigheidscontrole wordt in twee fasen uitgevoerd. De eerste fase wordt geautomatiseerd uitgevoerd door het DC HR. Dit vindt plaats aan de hand van een aantal aanwezigheidssignalen in de diverse personeelssystemen. Voor functionarissen waarvoor geen aanwezigheidssignaal in de personeelsinformatiesystemen aanwezig is, moet in de tweede fase door de direct leidinggevende handmatig de aanwezigheid worden verklaard.

De aanwezigheidscontrole is in 2014 uitgevoerd over de maand augustus en had betrekking op 56.244 functionarissen. Voor 52540 functionarissen waren er aanwezigheidssignalen in de personeelsinformatiesystemen aanwezig. Voor 3.704 functionarissen moest de aanwezigheid handmatig worden verklaard. Dit is een daling van 253 personen ten opzichte van 2013.

Gezien het belang van de aanwezigheidscontrole voor de jaarrekening controle heeft de ADR een onderzoek uitgevoerd naar de kwaliteit van de uitvoering hiervan. Hierbij zijn de procedures, de uitvoering en de uitkomsten van de aanwezigheidscontrole beoordeeld. In de bijlage wordt ingegaan op de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek.

## Conclusie

**Auditdienst Rijk**

Het geheel overziend zijn wij van mening dat de kwaliteit van de uitvoering van en toezicht op de interne beheersingsmaatregel aanwezigheidscontrole verbeterd is ten opzichte van 2013. Door de uitgevoerde aanwezigheidscontrole en uit de door ons uitgevoerde analyse is niet gebleken dat er salarisbetalingen zijn uitgevoerd aan medewerkers die niet aanwezig zijn. Om de kwaliteit en de efficiency van de aanwezigheidscontrole in 2015 te verbeteren hebben wij, in de gevoegde bijlage, wel een aantal aanbevelingen opgenomen.

**Ons kenmerk**  
ADR/2015/206

*CLUSTERMANAGER GEINTEGREERDE BEDRIJFSVOERING*

V

## **BIJLAGE Detailbevindingen**

**Auditdienst Rijk**

**Ons kenmerk**  
ADR/2015/206

Uit een eerste analyse op basis van de rapportages van de Defensieonderdelen en de door DPOD aangeleverde bestanden is door ons vastgesteld dat bij vier Defensieonderdelen sprake was van verschillen in aantallen (het betrof de CO, CSLK, KMar en DMO). Met uitzondering van het verschil bij CLSK konden deze verschillen niet meteen door de contactpersoon bij DPOD worden verklaard.

Uit het onderzoek blijkt dat de vastgestelde procedures door enkele defensieonderdelen niet helemaal juist zijn nageleefd. Het gaat onder meer om het inzetten van P&O bij de aanwezigheidscontrole hetgeen uit hoofde van functiescheiding ongewenst is (hiervan was sprake bij de CO, Het CLSK en de KMar). Daarnaast waren de controlelijsten (zowel het managersoverzicht als het overzicht per persoon) niet bij alle Defensieonderdelen ingevuld (alleen bij DMO werden beide tabbladen gevuld). Deze informatie is noodzakelijk voor het snel kunnen verkrijgen van een totaalinzicht en het kunnen uitvoeren van analyses.

In de instructies die door DPOD zijn verspreid naar de Defensieonderdelen is opgenomen dat, daar waar een medewerker een tijdelijke tewerkstelling (TTW) heeft, de verklaring gegeven dient te worden door de manager van de TTW-plaatsing. Uit onze controle is gebleken dat daaraan nagenoeg geen invulling is gegeven, omdat de uitvoerders bij de Defensieonderdelen geen beschikking hebben over het Peoplesoft, om dit op een eenvoudige wijze uit te voeren. Het risico van het laten verklaren van de rechtmatigheid door de primaire manager is dat deze onvoldoende zicht heeft op de persoon in het geval van een TTW.

Bij het CLAS is in 58 gevallen door de uitvoerder van de aanwezigheidscontrole gebruik gemaakt van de staat van dienst om de aanwezigheid te verklaren. Dit omdat er geen of onvoldoende antwoord van de directe leidinggevende was ontvangen. Omdat de staat van dienst daarvoor niet de juiste onderbouwing is hebben wij aanvullende controles uitgevoerd. Hierbij zijn voor deze personen afdoende aanwezigheidssignalen gevonden om de rechtmatigheid alsnog te kunnen vaststellen.

In de vooraankondiging van de aanwezigheidscontrole is door de DPOD opgenomen aan welke eisen de rapportages van de Defensieonderdelen moeten voldoen. Door ons is vastgesteld dat aan die rapportage-eisen slecht is voldaan. Het gaat hierbij om informatie omtrent het aantal personen aan wie in de salarismaand salaris is betaald en de financiële omvang van eventueel onrechtmatige betalingen.

In de rapportages van de Defensieonderdelen worden 17 personen gerapporteerd met bijzonderheden. In 12 gevallen betrof het personen die in augustus weliswaar in het NSK voorkwamen maar waar de betaling betrekking had op eerdere maanden (nabetalingen bij dienstverlating, stagiaires, etc.). In de andere 5 gevallen betrof het niet opgekomen leerlingen. Deze laatste gevallen waren echter al ontdekt en hersteld direct na het niet-opkomen en vóór de aanwezigheidscontrole.

Bij het CZSK is op basis van de uitvoering van de aanwezigheidscontrole een eigen werkinstructie opgesteld. Deze geeft op eenvoudige wijze de te volgen stappen voor de aanwezigheidscontrole weer.

**Auditdienst Rijk**

**Ons kenmerk**  
ADR/2015/206

Bij de aanwezigheidscontrole is duidelijk naar voren gekomen dat na het opheffen van de OIB-afdelingen een vacuüm is ontstaan, dat tot op heden nog onvoldoende wordt opgevuld door monitoring, zowel procesmatig als inhoudelijk, door de procesmodelhouder (DPOD). Een voorbeeld hiervan is dat de geconstateerde verschillen tussen de rapportages en de bestanden niet meteen konden worden verklaard.

#### Aanbevelingen

Om de kwaliteit van de aanwezigheidscontrole over 2015 te verbeteren hebben wij de volgende aanbevelingen:

1. Daar waar een persoon een TTW heeft kan op voorhand al de manager van de secundaire arbeidsplaats in het bestand worden opgenomen in plaats van de manager van de primaire arbeidsplaats.
2. Aangezien het merendeel van de bevindingen van de Defensieonderdelen betrekking heeft op functionarissen die in augustus geen salaris hebben ontvangen adviseren wij om alleen die personen in het onderzoek te betrekken waarbij ook daadwerkelijk salaris is uitbetaald in de controlemaand.
3. Laat de Defensieonderdelen de ingevulde totaalbestanden (beide tabbladen) opsturen naar DPOD. Hierbij verdient het de aanbeveling om daar waar intern het Defensieonderdeel een antwoord van de manager is aangepast (bijvoorbeeld omdat er 'nee' is ingevuld met als toelichting een ontslagdatum na de controlemaand) dit duidelijk zichtbaar te maken in het bestand.
4. Maak van de werkinstructie van het CZSK een algemeen toepasbare werkinstructie voor alle Defensieonderdelen zodat de uit te voeren werkzaamheden eenduidiger worden.
5. Organiseer vooraf een informatiemoment voor alle POC's/uitvoerders om de werkzaamheden en de eisen die daaraan worden gesteld te verduidelijken.
6. Ten aanzien van de rapportage-eisen wordt geadviseerd om de eisen ten aanzien van het totaal aantal personen in de controlemaand aan wie salaris is betaald te laten vervallen. De POC's beschikken namelijk niet over de tools om die informatie te genereren. Hetzelfde geldt ook voor de eis ten aanzien van de financiële omvang.