

Svar på revisionsrapport "Granskning av löner"

Regionens revisorer har i brev den 16 december 2021 bett om regionstyrelsens kommentarer och synpunkter på revisionsrapporten "Granskning av löner".

Regionstyrelsen rekommenderas av revisionen att vidta åtgärder för att:

- säkerställa att beslut och rekommendationer som lämnades i samband med granskningen 2018 efterlevs,
- stärka och utveckla internkontrollarbetet,
- systematisera, tydliggöra och genomföra effektiva kontroller så att " rätt lön" utbetalas,
- säkerställa att styrande och stödjande dokument efterlevs,
- ta fram stödjande dokument där så saknas,
- utbildning i löneprocessen genomförs samt att kommunicera vilka styrande och stödjande dokument som finns att förhålla sig till.

Region Västernorrland arbetar efter en ny styrmodell som Regionstyrelsen bedömer utgör grunden för att bygga ett systematiskt arbetssätt inom alla områden som styrs av lagar, regler och andra styrande principer. En gemensam policy för medarbetarskap och ledarskap lägger ramverket kring den förväntan som ställs för såväl medarbetare som ledare i anställningen i Region Västernorrland. Digitala verktyg kommer att bidra till en säkrare hantering av administrativa rutiner. Regionstyrelsen kan konstatera att förutsättningarna för att framgångsrikt arbeta med att förbättra, och minska de ekonomiska risker som är förknippat med utbetalning av löner har därmed möjliggjorts.

Regionstyrelsen har också noterat att de förbättringar som genomförts med stöd av tidigare granskningar lett till förbättringar i hanteringen och det bekräftar också vikten av att aktivt arbeta med att fortsätta förbättra rutiner kring lönehanteringen.

Berörda tjänstemän har informerat Regionstyrelsen om de åtgärder som krävs för att fortsätta nödvändiga förbättringsarbeten vilken beskrivs i nedanstående handlingsplan för de kommande två åren. Tonvikten ligger i att förbättra systematiskt arbetssätt, utbildningsinsatser samt införande av nya kontrollinsatser.

Handlingsplan 2022-2023

Införa ett systematiskt och kontinuerligt arbetssätt för att kontrollera, åtgärda och följa upp löneprocessen med stöd av Hypergene

- Aktiviteten att "genomföra årlig riskanalys" läggs som aktivitet i Hypergene. En systeminställning har gjorts för att säkra att aktiviteten repeteras årligen.
- Genomförd riskanalys kommer i sin tur leda till en handlingsplan där aktiviteterna läggs in i systemet och möjliggör såväl transparens som tydlighet i uppföljning.
- Det systematiska arbetssättet kommer att ge vägledning vilka styrande dokument som behöver revideras och var kontrollpunkter behöver läggas in för att säkerställa efterlevnad.

Stärka chefers kompetens kring lönehanteringen

- Säkerställa introduktion av nyanställda chefer avseende lönehantering dvs tydliggöra vad som förväntas av chef, hur, när och varför.
- Introduktionen byggs upp i e-lärandeplattform vilket möjliggör kontroll av genomgången utbildning samt kunskapstest.
- Tydliggöra vad som förväntas av chef avseende lönehantering, hur, när och varför gäller även befintliga chefer.

Stärka medarbetares kompetens kring registrering av tid och arbetsförändringar

- Säkerställa introduktion av nyanställda medarbetare avseende vad som förväntas för rätt lön utifrån ett medarbetarperspektiv och öka förståelsen avseende kopplingen lön och verksamhetens ekonomi.
- Introduktionen byggs upp i e-lärandeplattformen vilket möjliggör kontroll av genomgången utbildning samt kunskapstest.

Förenkla och modernisera rutiner för att underlätta att "göra rätt"

Förenkling och modernisering kan ske av t ex anställning och behörigheter med stöd av automatiserade rutiner t ex via en Robotic Process Automation (RPA) eller med stöd av digital signering.

Införa nya internkontroller

- Kontroll av signerade utanordningslistor, internkontrollplan för 2022 kompletteras med denna kontroll som ska ske månatligen.
- Kontroll av felaktig tidredovisning, processen tas fram under 2022 och utförs med stöd av RPA fr o m 2023.

REGIONSTYRELSEN

Glenn Nordlund

Ordförande

Åsa Bellander
Regiondirektör