



HR-avdelningen  
Krister Eriksson  
Tfn: 063-14 75 51063-14 75 08  
E-post: krister.eriksson@regionjh.se

2021-12-09

## Svar på granskning av löner och arvoden

Region Jämtland Härjedalens revisorer har genomfört en granskning av löner och arvoden. Enligt revisionen syftar granskningen till att ta reda på om Regionstyrelsen säkerställer att den interna kontrollen för lönehanteringen är ändamålsenlig och tillräcklig. Granskningen har avgränsats till Regionstyrelsen. Pensioner ingår inte i granskningen.

I granskningsrapporten framför revisorerna i huvudsak följande rekommendationer till Regionstyrelsen:

- Säkerställa att samtliga rutinbeskrivningar gällande administrativa processer presenteras på ett likartat sätt för att underlätta för chefer och medarbetare.
- Säkerställa att roller och ansvar gällande löneprocessen med tillhörande kontroller dokumenteras och förtydligas.
- Säkerställa att chefer och berörda medarbetare får tillräcklig utbildning gällande lönehantering.
- Säkerställa att utdata/rapporter och analysmöjligheter gällande löner utvecklas.
- Överväga att införa en rutin som säkerställer att respektive chef kontrollerar lönerna inför varje löneutbetalning.
- Se över den manuella hanteringen av arvoden och att förstärka attesten gällande förlorad arbetsförtjänst för de förtroendevalda som har eget företag.
- Säkerställa att rutiner avseende avslut av behörigheter följs.
- Överväga en digitaliserad hantering av anställningsavtal samt att säkerställa att det finns personakter för samtliga medarbetare.

### Svar

Svar kommer presenteras per rekommendation här nedan.

Säkerställa att samtliga rutinbeskrivningar gällande administrativa processer presenteras på ett likartat sätt för att underlätta för chefer och medarbetare.

Region Jämtland Härjedalens revisorer har genomfört en granskning av löner och arvoden där inspektionsrapporten resulterade i ett åtgärdskrav som är mer omfattande än det område granskningen avsåg. Då denna granskning behandlat område löner och arvoden utgår därför Regionstyrelsen från det i sitt svar. Löneservice har under år 2020 samt år 2021 genomfört ett omfattande arbete med att ta fram rutinbeskrivningar avseende moment i Heroma med utgångspunkt i lönehanteringsprocessen. Målgruppen har främst varit för Löneservice medarbetare med syfte att dokumentera samt systematiskt följa upp kontroller

och rutiner. Dessa rutinbeskrivningar har ett likartat utseende och presenteras således på ett likartat sätt. Vidare har det parallellt tagits fram samt reviderats styrdokument med rutiner för hur verksamheten ska arbeta med uppföljning och styrning i Heroma. Till exempel har en rutin förtydligats hur en chef ska göra en avstämning av flexibel arbetstid i Heroma utifrån chefsansvar. Inom kort kommer också ett styrdokument om regelverk i Heroma och hur de påverkar en medarbetares anställning.

Styrdokument och rutiner publiceras enligt Region Jämtland Härjedalens riktlinje där det framgår att sådana dokument ska finnas i Centuri. Internrevisionerna påpekar svårigheten att få en överblick i Centuri vid en sökning därav publiceras underlag vid behov även i Teamsgruppen "Heroma info". Syftet är att de ska finnas lättillgängliga för chefer och assistenter på flera ställen.

Löneservice kommer under första kvartalet av år 2022 fortsätta arbetet med att förtydliga och ta fram interna rutinbeskrivningar där behov finns. Vidare kommer behovet av att revidera styrdokument och rutinbeskrivningar för att tydliggöra på vilket sätt de utgår från lönehanteringsprocessen undersökas under år 2022.

Säkerställa att roller och ansvar gällande löneprocessen med tillhörande kontroller dokumenteras och förtydligas.

I respektive styrdokument och rutinbeskrivning framgår en rollbeskrivning och vem som bär ansvar för en viss uppgift. Vidare har Löneservice ett årshjul och rutinbeskrivningar över vad som ingår i deras arbetsuppgifter. Dock kommer Löneservice utreda behovet om att samla och förtydliga vad chef förväntas besluta och kontrollera månadsvis samt vilka kontroller som utförs av Löneservice och därmed samla detta i en översiktlig rollbeskrivning.

Säkerställa att chefer och berörda medarbetare får tillräcklig utbildning gällande lönehantering.

Revisorerna påpekar att det finns en utbildning i Heroma som Löneservice erbjuder dock är denna inte obligatorisk vilket medför att alla chefer samt berörda medarbetare inte går denna utbildning. Revisorernas rekommendation är att göra utbildningen i lönehantering obligatorisk för att säkerställa att chef samt berörda medarbetare får kunskap och kännedom i Heroma för att kunna utföra sitt uppdrag. Regionstyrelsen delar revisorernas uppfattning och kommer utreda saken vidare i syfte att säkerställa att alla chefers samt berörda medarbetares har tillräckliga kunskaper i lönehanteringsprocessen.

Säkerställa att utdata/rapporter och analysmöjligheter gällande löner utvecklas.

Under år 2020 påbörjade Löneservice tillsammans med CGI ett arbete med en utdataportal. Syftet med utdataportalen är att chef enkelt ska kunna ta ut statistik som rör dennes medarbetare, som till exempel se hur många semesterdagar en medarbetare tagit ut.

Utdataportalen kommer att lanseras under början av år 2022. Under år 2021 har även HR-avdelningen påbörjat ett arbete med att ta fram en Dashboard i programmet Sisense med syfte att skapa och analysera statistik för att kunna arbeta proaktivt och även följa upp nyckeltal i verksamheten. Dessa två moduler kompletterar varandra där utdataportalen följer statistik på enhetsnivå och Dashboarden i Sisense följer statistik på övergripande nivå vilket möjliggör analysmöjligheter av sådant som rör bland annat lönehanteringsområdet med avvikelser och korrelationer.

Överväga att införa en rutin som säkerställer att respektive chef kontrollerar lönerna inför varje löneutbetalning.

Det finns ett antal styrdokument och rutinbeskrivningar som beskriver hur Löneservice samt ansvarig chef ska hantera medarbetares ärenden vilka påverkar lön i Heroma. Löneservice arbetar löpande med kontroller av signaler som uppkommer i Heroma och genomför även stickprovskontroller. Vidare finns det en rutinbeskrivning "Utanordningslista Heroma – användarmanual" för hur ansvarig chef ska hantera samt godkänna utanordningslistan i Heroma, något som inte kan delegeras. Om ansvarig enhetschef inte signerar utanordningslistan eskaleras denna till berörd direktör för området samt områdeschef detta då riktlinje stadgar att utanordning ska godkännas även om den inte påverkar själva utbetalningen av lön. Regionstyrelsen är av uppfattning att det finns en tillräcklig hantering av kontroll av löner, både före och efter en löneutbetalning. Dock är det viktigt att chefer inom regionen är utbildade i lönehantering och deras ansvar kopplat till löneområdet.

Se över den manuella hanteringen av arvoden och att förstärka attesten gällande förlorad arbetsförtjänst för de förtroendevalda som har eget företag.

Det finns sedan 2019 en funktion i Troman (förtroendemannaregister) för registrering av sammanträdesarvode och ersättningar per sammanträde istället för per person. På grund av pandemin och med den, brist på resurser, kom man inte vidare i utvecklingsarbetet. Via den funktionen kommer användningen av pappersblanketter minska, då alla redovisar sin begärda ersättning på samma blankett vid sittande möte. Inrapporterade uppgifter kan sedan genereras som en lönetransaktionsfil till Heroma. Registrering och kontroll kommer då att ske på sekretariatet istället för som idag då det görs av Löneservice. Utvecklingsarbetet kan förhoppningsvis återupptas under nästa år.

Arvodessreglerna genomgår nu en revidering i samband med översyn av den politiska organisationen inför mandatperioden 2023–2026. Reglerna kommer att få en bättre struktur och en hel del förtydliganden kommer att göras, bland annat kring ersättning av förlorad arbetsförtjänst, både för anställda och egna företagare. Det är fullmäktiges presidium som beslutar om ersättning vid eventuella svårigheter eller tveksamheter kring inlämnade uppgifter. Om inte ersättning kan fastställas utifrån inlämnade underlag, finns nu förslag på att inrätta ett schablonbelopp.

Säkerställa att rutiner avseende avslut av behörigheter följs.

Sedan denna internrevision genomfördes har riktlinjen för behörigheter i Heroma implementerats. Om en medarbetare slutar inom regionen eller ska få förändrade behörigheter så ska medarbetarens chef skicka en blankett till Löneservice där systemhandläggare sedan tar bort eller korrigerar behörigheten utifrån beställning. Vidare kontrolleras varje månad de medarbetare med behörighet som inte använts på två månader. I förekommande fall tas behörighet i Heroma bort. Implementeringen av riktlinjen medför ett säkerställande av att medarbetare har rätt behörigheter i Heroma samt att behörigheter tas bort då de inte används. Baserat på detta anser regionstyrelsen inte att vidare åtgärder är nödvändiga.

Överväga en digitaliserad hantering av anställningsavtal samt att säkerställa att det finns personakter för samtliga medarbetare.

Regionstyrelsen instämmer med revisorerna om att det finns ett behov av att digitalisera anställningsprocessen, där anställningsavtal samt personakter ingår. Ett antal första utredande insatser har genomförts där bland annat CGI haft en visning av en modul i Heroma för personakter. Den är dock inte helt utvecklad och således inte ett alternativ i dagsläget. Regionstyrelsen konstaterar också att detta område behövs utredas mer inom regionen med berörda parter bland annat digitaliseringsenheten. Detta då det är fler instanser inom Regionen som berörs.

## Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det genomförts åtgärder i den riktning som revisorerna efterfrågat i sin granskning. Bland annat pågår ett arbete med en utdataportal samt Dashboard vilka kommer möjliggöra analysmöjligheter av lönehanteringsområdet. Vidare har Löneservice genomfört ett gediget utvecklingsarbete med att ta fram och revidera rutinbeskrivningar och interna kontroller. Dock finns det anledning att undersöka och arbeta vidare med behovet av en obligatorisk utbildning för chefer i lönehantering samt en digitaliserad lönehanteringsprocess med tydliga roller och kontroller som säkerställer en fullgod hantering av löner och politiska arvoden.

REGIONSTYRELSEN

Eva Hellstrand (C)  
Regionstyrelsens ordförande

Anders Byström  
T.f. Regiondirektör