

Uppföljande granskning av hanteringen av lönetillägg

November 2019, Revisionskontoret
Ingrid Lindberg
Diarienummer: REV 32-2019
Rapportnummer: 01/2019

Innehåll

1. Sammanfattande analys	3
Våra rekommendationer	3
2. Bakgrund	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Avgränsningar och ansvariga nämnder	4
Revisionskriterier	5
Metod	5
3. Granskningens resultat	6
Åtgärder efter föregående granskning	6
Riktlinjer för lönetillägg	6
Rutiner för hantering av lönetillägg i lönesystemet	7
Delegationsordningar	7
Internkontrollen år 2018 och 2019 visade på brister	7
Resultat av intervjuer	8
Resultat av stickprov	9
Vår bedömning av vidtagna åtgärder	11
4. Svar på revisionsfrågor	11
Våra rekommendationer	12
Bilaga 1	13
Intervjuer	13

1. Sammanfattande analys

Vår sammanfattande analys är att regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden inte har haft en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av lönetillägg.

Lönetilläggen har ökat och tillämpas olika

Lönetillägg ska enligt riktlinjerna kompensera för arbete som inte ingår i en medarbetares normala arbetsuppgifter och ska tillämpas med stor restriktivitet. Dessutom kan beslut om lönetillägg förekomma som en överenskommelse i kollektivavtal eller som särskilt arbetsgivarbeslut. Granskningen visar att det saknas en sammanställning av de överenskommelser som finns. Vidare visar en kartläggning som HR-staben har gjort att summan av lönetillägg har fördubblats mellan åren 2010–2019 och att tillämpningen inte varit enhetlig.

Vårt stickprov visar på brister i dokumentation och styrning

Revisorernas tidigare granskningar år 2012 och år 2015 visade på brister i dokumentationen av lönetillägg. Ett stickprov i denna granskning visar att det fortfarande finns brister. I 30 procent av de granskade lönetilläggen saknades en eller flera uppgifter om orsak, beslutsfattare och tidsperiod. Detta var visserligen en förbättring jämfört med föregående granskning då 60 procent av lönetilläggen hade brister. Vår bedömning är dock att dokumentationen fortfarande inte är tillräcklig. Vidare är vår bedömning att lönesystemet inte ger förutsättningar för en ändamålsenlig styrning, uppföljning och kontroll av lönetillägg.

Mot bakgrund av de brister vi identifierat i denna och tidigare granskningar är vår bedömning att regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden inte hållit sig tillräckligt informerade om utvecklingen av lönetilläggen.

Det pågår utvecklingsarbeten kring lönetillägg

Positivt är att det under år 2019 påbörjats arbete för att harmonisera tillämpningen och nivåerna på lönetillägg. Regiondirektören har reviderat riktlinjerna för lönetillägg. Hälso- och sjukvårdsdirektören har reviderat sin vidaredelegationsordning för lönetillägg. Inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen pågår sedan våren 2019 en översyn som syftar till en tydligare styrning av lönetillägg. Vi kan inte göra någon bedömning av detta arbete förrän det är slutfört och implementerat.

Våra rekommendationer

Vi rekommenderar regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden att arbeta med följande områden:

- Säkerställ att verksamheten följer beslutade regler och rutiner för hantering av lönetillägg.
- Utred möjligheten att förbättra i lönesystemet så att det blir en tydligare styrning, uppföljning och kontroll av lönetillägg.
- Säkerställ att ansvariga chefer återanmäler beslut om lönetillägg.
- Säkerställ att styrelsen och nämnden får en tillräcklig uppföljning av utvecklingen av lönetilläggen.
- Säkerställ att det finns dokumenterade riskanalyser för hanteringen av lönetillägg.

2. Bakgrund

Personalkostnader utgör en väsentlig andel av regionens totala kostnader.

Vid två tidigare granskningar år 2012 (nr 2/2012) och år 2015 (REV 31-2015) identifierade revisorerna brister i landstingsstyrelsens och hälso- och sjukvårdsnämndens styrning och kontroll över lönetillägg. Ett stickprov på hundra lönetillägg i 2015 års granskning visade att mindre än hälften av alla kontrollerade lönetillägg var tillräckligt dokumenterade. Över hälften av lönetilläggen saknade en eller flera uppgifter om beslutsfattare, tidsperiod och orsak.

I föregående granskning lämnade revisorerna följande rekommendationer till hälso- och sjukvårdsnämnden och landstingsstyrelsen:

- Säkerställ att det finns en formellt beslutad rutinbeskrivning som beskriver hanteringen av lönetillägg och som beskriver hur ansvaret är fördelat samt hur vidaredelegerade beslut ska anmälas.
- Säkerställ att verksamheten följer den beslutade rutinen för hantering av lönetillägg.
- Säkerställ att det finns dokumenterade riskanalyser för hanteringen av lönetillägg.
- Säkerställ att det finns dokumenterade kontroller av hanteringen av lönetillägg.

I sin revisionsplan för år 2019 har revisorerna beslutat att genomföra en uppföljande granskning av hanteringen av lönetillägg.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden har en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av lönetillägg.

För att svara på syftet har vi formulerat följande revisionsfrågor.

Har regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställt att:

- Det finns dokumenterade regler och rutiner avseende lönetillägg?
- Regler och rutiner avseende lönetillägg är kända bland verksamheterna?
- Verksamheterna följer angivna regler och rutiner?
- Det finns en riskanalys för hanteringen av lönetillägg?
- Det görs tillräcklig uppföljning och kontroll av lönetillägg?

Tillräckliga åtgärder har vidtagits efter föregående granskning?

Avgränsningar och ansvariga nämnder

Granskningen avser regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden. Regionstyrelsen har det övergripande ansvaret för regionens lönesystem och frågor som rör förhållandet mellan regionen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Hälso- och sjukvårdsnämnden ansvarar för att den interna kontrollen inom sitt område är tillräcklig.

Granskningens stickprov är avgränsat till utbetalda lönetillägg inom hälso- och sjukvårdsnämndens ansvarsområde. I stickprovet har vi inte kontrollerat om den som beslutat om lönetillägg haft rätt att besluta om lönetillägg. Vi har inte heller kontrollerat om besluten återanmälts till nämnden.

Revisionskriterier

Revisionskriterierna utgör de bedömningsgrunder som bildar underlag för granskningens analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterier för denna granskning är:

- Kommunallagen 6 kap 6§ om nämnders ansvar för att ha en tillräcklig intern kontroll
- Kommunallagen 6 kap 8§ om styrelsens särskilda uppgifter
- Regiondirektörens riktlinjer för lönetillägg

Metod

Dokumentanalys av protokoll och styrdokument

Inom ramen för granskningen har revisionskontoret granskat och analyserat bland annat följande dokument: Protokoll från centrala ledningsgruppen (CLG), hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp (HSLG) samt hälso- och sjukvårdsnämnden. Regiondirektörens riktlinjer för lönetillägg, hälso- och sjukvårdsnämndens plan för intern kontroll för år 2018 och 2019, hälso- och sjukvårdsnämndens delegationsordning samt hälso- och sjukvårdsdirektörens vidaredelegationsordning. Vi har även granskat rutiner för hantering av lönetillägg i lönesystemet.

Intervjuer med tjänstepersoner och chefer

Revisionskontoret har intervjuat tjänstepersoner inom HR-staben och hälso- och sjukvårdsförvaltningens stab för att ta reda på vilka regler och rutiner som finns samt vilken uppföljning och kontroll som görs när det handlar om lönetillägg. Dessutom har vi intervjuat ett urval av chefer inom slutenvården. För lista över intervjuade funktioner, se bilaga 1.

Stickprov av utbetalda lönetillägg

Revisionskontoret har genomfört ett stickprov på 20 procent av alla utbetalda lönetillägg inom hälso- och sjukvårdsnämndens område under perioden januari-mars 2019. Ett slumpmässigt urval gjordes från delområdena primärvård, sjukhusvård och tandvård. Stickprovet bestod av 270 medarbetare med lönetillägg. Beloppsmässigt motsvarade urvalet 3,7 miljoner kronor eller 25 procent.

I stickprovet kontrollerades om det fanns aktuell notering om 1) orsak 2) beslutsfattare samt 3) tidsperiod för de utbetalda tilläggen.

Kvalitetssäkring av rapporten

Rapporten har kvalitetssäkrats internt genom att den granskats av annan sakkunnig inom revisionskontoret. Dessutom har intervjupersoner, hälso- och sjukvårdsdirektören samt regiondirektören fått möjlighet att lämna synpunkter på rapportens innehåll.

3. Granskningens resultat

Åtgärder efter föregående granskning

Av styrelsens och hälso- och sjukvårdsnämndens yttranden till revisorerna avseende 2015 års granskning (VLL 1447-2015) framgick att styrelsen och nämnden givit två uppdrag till landstingsdirektören. Uppdragen var att se till att regelverk och rutiner för lönetillägg var aktuella och formellt beslutade samt att införa en rutin för internkontroll av lönetillägg. I februari år 2016 återrapporterade landstingsdirektören uppdragen till hälso- och sjukvårdsnämnden (VLL 102-2016). Av återrapporten framgick att landstingsdirektören hade beslutat om riktlinjer för lönetillägg. Vidare hade landstingsdirektören beslutat om att införa årlig internkontroll av lönetillägg. HR-staben fick i uppdrag att införa och ansvara för kontrollen.

Riktlinjer för lönetillägg

Av regiondirektörens riktlinjer för lönetillägg framgår att lönetillägg endast ska förekomma under särskilda förutsättningar och användas med stor restriktivitet.

➤ *Lönetillägg ska uppväga extra arbetsuppgifter eller ökade befogenheter*

Av riktlinjerna framgår att lönetillägg ska kompensera för arbete som inte ingår i en medarbetares arbetskyldighet enligt anställningsavtal och/eller innebär ökade befogenheter. De utökade arbetsuppgifterna ska vara tidsbegränsade.

Vid sidan av ovanstående förutsättningar kan beslut om lönetillägg förekomma som en överenskommelse i kollektivavtal eller som särskilt arbetsgivarbeslut.

I augusti 2019 reviderade regiondirektören riktlinjerna. Av de reviderade riktlinjerna framgick att tidsperioden för de ökade befogenheterna måste överstiga två veckor för att lönetillägg ska utgå. Vidare förtydligades att lönetillägg upphör när arbetsgivaren beslutar om det.

➤ *Ansvar och befogenheter*

Enligt riktlinjerna gäller följande för lönetillägg:

- Befogenhet att besluta om lönetillägg framgår av delegationsordningar.
- Beslut om lönetillägg ska föregås av samråd med överordnad chef.
- Ansvarig chef har ansvar för månadsvis bevakning.
- HR-staben har ansvar för årlig kontroll av lönetillägg.

➤ *Årlig internkontroll på 20 procent av alla lönetillägg*

Enligt riktlinjerna för lönetillägg ska en stickprovskontroll på 20 procent av alla befintliga lönetillägg genomföras årligen i samband med löneöversyn. Kontrollen ska omfatta om det i lönesystemet är tydligt dokumenterat:

1)Vem som beslutat om tillägget 2)Tidsperiod 3)Orsak till lönetillägget

Av riktlinjerna framgår att HR-staben är ansvarig för att stickprovskontrollen genomförs samt för att återkoppla eventuella brister till ansvariga chefer. Berörd chef ansvarar för att vidta åtgärder. Av riktlinjerna framgår inte att resultatet ska rapporteras till ansvarig styrelse eller nämnd.

Rutiner för hantering av lönetillägg i lönesystemet

På regionens intranät finns rutiner som stöd för HR-partners vid hantering av anställningar i lönesystemet. I rutinerna finns en checklista där det framgår att det för lönetillägg ska finnas anteckningar i lönesystemet som anger beslutsfattare, tidsperiod och orsak. Av rutinen framgår att anteckningarna ska kompletteras vid förlängning av lönetillägg. Bevakning och åtgärd av lönetillägg som närmar sig slutdatum ska enligt rutinen göras varje månad.

Delegationsordningar

Hälso- och sjukvårdsnämnden har gett hälso- och sjukvårdsdirektören rätt att besluta om lönetillägg. I sin vidaredelegationsordning, beslutad den 18 februari 2019, har hälso- och sjukvårdsdirektören gett områdeschef, stabschef samt FoU-direktör rätt att besluta om lönetillägg. Detta innebär en förändring, tidigare hade verksamhetschef och tandvårdsdirektör rätt att besluta om lönetillägg.

Av delegationsordningen framgår att beslut om lönetillägg ska göras efter samråd med hälso- och sjukvårdsdirektör. Enligt uppgift från HR-strateg fungerar det i praktiken så att hälso- och sjukvårdsdirektören fattar beslut om tillägg som ska gälla för flera verksamheter. Ett sådant exempel är nattillägg. Därefter kan berörda chefer ge medarbetare ett sådant tillägg som ett verkställighetsbeslut. Områdescheferna beslutar om de tillägg som är specifika för en viss verksamhet.

Anmälan av delegationsbeslut

I enlighet med hälso- och sjukvårdsnämndens rutin för att anmäla delegationsbeslut (VLL 660-2017) ska beslut om lönetillägg anmälas vid nästkommande nämndsammanträde. I vår protokollgranskning har vi hittat ett fåtal beslut om lönetillägg som under år 2019 anmälts till hälso- och sjukvårdsnämnden.

Vår kommentar

Vi har inte kontrollerat om beslut om de lönetillägg som ingår i vårt stickprov har anmälts till nämnden. Mot bakgrund av att det finns ett stort antal personer med lönetillägg inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen är vår bedömning att det finns risk att beslutade lönetillägg under år 2019 inte har återanmälts till nämnden.

Internkontrollen år 2018 och 2019 visade på brister

År 2018 ingick HR-stabens stickprovskontroll av lönetillägg som en del av hälso- och sjukvårdsnämndens plan för intern kontroll. Kontrollen visade att det i 30 procent av fallen saknades uppgift om beslutsfattare. Orsak och tidsperiod fanns angivet för samtliga kontrollerade lönetillägg. Enligt hälso- och sjukvårdsnämndens årsrapport fick HR-staben i uppdrag att meddela de verksamheter där det var aktuellt om att de behövde rätta till bristerna. Nämnden bedömde att inga ytterligare åtgärder var nödvändiga.

För år 2019 ingick inte kontroll av lönetillägg som en del av hälso- och sjukvårdsnämndens plan för intern kontroll. Den årliga stickprovskontrollen har dock genomförts av HR-staben i enlighet med riktlinjerna. Enligt uppgift från HR-staben granskades 249 av totalt 1263 lönetillägg. Granskningen visade att 137 beslut om lönetillägg inte uppfyllde samtliga kriterier för ett godkänt beslut, det motsvarar 55 procent. Den vanligaste anledningen till att beslut inte var korrekta var enligt HR-staben att det inte tydligt framgick att chef haft befogenhet enligt

delegationsordning att besluta om lönetillägg. De identifierade bristerna har enligt uppgift från HR-staben återkopplats till berörda chefer via HR-partners. Av vår protokollgranskning kan vi inte se att regionstyrelsen eller hälso- och sjukvårdsnämnden fått någon återrapport från den genomförda kontrollen.

Resultat av intervjuer

Det förekommer många olika varianter av lönetillägg

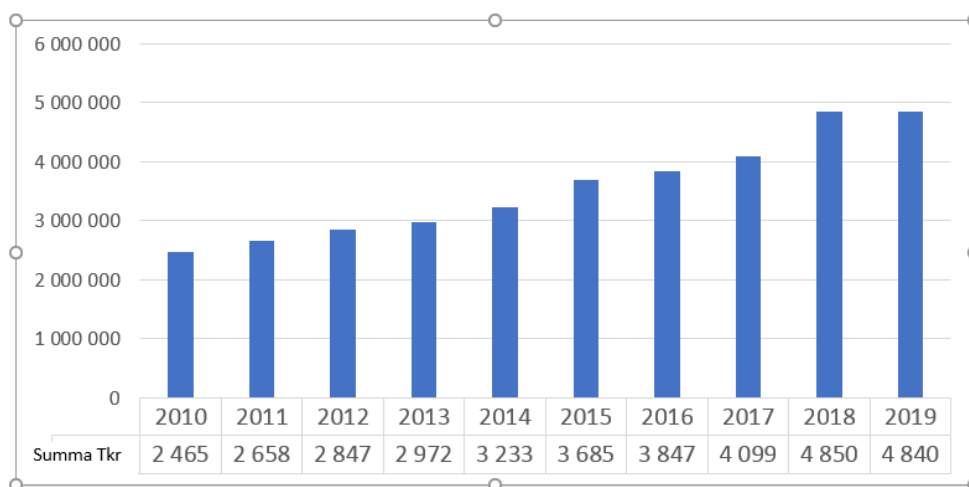
Av intervjuer med företrädare för HR-staben samt med chefer inom slutenvården har framkommit att det förekommer många olika varianter av lönetillägg. Vissa typer av lönetillägg har beslutats centralt genom fackliga förhandlingar. Ett exempel på det är lönetillägg för chefer. För dessa lönetillägg finns tydliga kriterier som avgör storleken på lönetillägget såsom antalet underställda. Hälso- och sjukvårdsdirektören och tidigare VO-direktörer har också fattat beslut om lönetillägg. Dessa beslut har genom åren förmedlats via e-post till berörda chefer. Det har enligt de intervjuade inte funnits någon sammanställning av dessa beslut.

En samstämmig uppfattning bland de intervjuade är att tillämpningen inte har varit enhetlig inom regionen. Dels har det förekommit många olika varianter av lönetillägg dels har inte beloppen för liknande typer av tillägg varit enhetliga. En annan synpunkt som framkommit i intervjuerna är att tolkningen av vad som ryms inom den ordinarie arbetskyldigheten har varit olika inom olika verksamheter.

En kartläggning visar att lönetilläggen ökat

Under våren 2019 genomförde HR-staben på uppdrag av regiondirektören en kartläggning av regionens lönetillägg med avseende på tillämpning, omfattning och kostnader för åren 2010–2019. Företrädare för HR-staben presenterade underlaget i den centrala ledningsgruppen (CLG) i juni 2019. Enligt protokollet var kartläggningens syfte att fungera som underlag för en diskussion om framtida tillämpning.

Kartläggningen visade att summan av lönetilläggen hade ökat med i genomsnitt 8 procent per år mellan år 2010 och år 2019. Totalt hade summan av lönetilläggen fördubblats mellan dessa år. Antalet personer med lönetillägg hade ökat med 62 procent under samma period. Av kartläggningen framgick att tillämpningen inte var enhetlig när det handlade om nivåer och orsaker till lönetillägg.



Total summa lönetillägg per månad för åren 2010 - 2019

Källa: HR-staben

Det krävs ett nytt beslut för att ett lönetillägg ska förlängas

Av intervjuer med HR-staben och chefer i slutenvården framgår att lönetillägg som har passerat slutdatum inte förlängs med automatik. När ett lönetillägg närmar sig slutdatum hamnar det på en bevakningslista i lönesystemet hos den ansvariga chefen. HR-staben tar också ut bevakningslistor för samtliga enheter och skickar ut en påminnelse till de ansvariga cheferna. Det krävs därefter ett aktivt beslut i enlighet med delegationsordning för att ett lönetillägg ska förlängas. Saknas ett sådant beslut avslutar HR-partnern lönetillägget.

Översyn av lönetillägg inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen

En majoritet av regionens lönetillägg finns inom hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltning. Under våren 2019 påbörjade hälso- och sjukvårdsdirektören en översyn av lönetilläggen. Ärendet har under året beretts i hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp (HSLG). Enligt protokoll var syftet med översynen att möjliggöra en enhetlig tillämpning och minska kostnaderna för lönetillägg. Hälso- och sjukvårdsdirektören har gett förvaltningens HR-strateg i uppdrag att göra en sammanställning av de lönetillägg som finns inom förvaltningen samt komma med förslag på möjliga åtgärder för att minska kostnaderna. Enligt HR-strategen kommer sammanställningen att presenteras och diskuteras i HSLG under oktober 2019. Därefter kommer hälso- och sjukvårdsdirektören att göra en bedömning av vilka tillägg som är i enlighet med riktlinjerna och vilka tillägg som ska tas bort. De tillägg som ska vara kvar ska ha en bestämd nivå. I översynen ingår att utreda om behov finns av övergångsregler för befintliga tillägg.

Vår kommentar

Av intervjuer framkommer att både företrädare för verksamheterna och HR-funktionen upplever att tillämpningen av lönetillägg inte är enhetlig. Detta försvårar transparensen och riskerar att skada regionens förtroende bland medarbetarna. Det saknas också en sammanställning av de olika överenskommelser som finns vilket försvårar en enhetlig hantering.

Det är positivt att granskningen visar att det finns rutiner så att förlängning av lönetillägg inte sker med automatik. En förlängning kräver ett aktivt beslut i enlighet med delegationsordning.

Det är positivt att arbete pågår för att få en tydligare styrning av lönetillägg. Vi kan dock inte göra någon bedömning av detta arbete förrän det är slutfört och implementerat.

Resultat av stickprov

Under perioden januari till mars 2019 har regionen betalat ut lönetillägg till ett totalt värde av 14,5 miljoner kronor till 1 482 anställda. Jämfört med vår förra granskning år 2015 har antalet personer med lönetillägg och utbetalt belopp ökat med cirka 30 procent.

Brister kvarstår

Vår granskning visar att det fortfarande finns brister i den information som HR-partners dokumenterar i lönesystemet. En vanligt förekommande brist var att det saknades dokumentation i samband med förlängning av lönetillägg. Därmed framgick inte vem som beslutat om förlängningen av tillägget, vilken tidsperiod tillägget

avsåg samt orsaken till att tillägget utbetalades. Orsaken gick dock i majoriteten av fallen att utläsa från tidigare noteringar.

I cirka 30 procent av fallen var inte samtliga tre kriterier uppfyllda. Detta är en förbättring jämfört med år 2015 då cirka 60 procent av alla lönetillägg i vårt stickprov inte uppfyllde alla tre kriterier.

	År 2015	År 2019
Antal personer med lönetillägg jan-mar, hela regionen	1 149 stycken	1 482 stycken
Utbetald summa lönetillägg jan-mar, hela regionen	11 miljoner	14,5 miljoner
Andel lönetillägg i valt stickprov som inte uppfyller alla tre kriterier	Ca 60 procent	Ca 30 procent

Svag styrning av lönetillägg i lönesystemet

Beslutade lönetillägg registreras i lönesystemet. Varje tillägg ska kodas med en kategori. I systemet finns ett trettiotal olika fasta kategorier. Exempel på vanligt förekommande kategorier i vårt stickprov är: *uppdragstillägg, övrigt, funktionstillägg, medicinskt ansvarig, samordningsuppgift, zontillägg, nattillägg, risktillägg och verksamhetschefstillägg*. I samband med vår granskning har vi uppmärksammat att användningen av de olika kategorierna inte är enhetlig. Ett exempel är att ett uppdrag som innebär samordningsansvar kan vara registrerat som *uppdragstillägg, funktionstillägg, samordningstillägg* eller *övrigt*.

Vi har också uppmärksammat att de orsaker som beskrivs under ett par av kategorierna inte är enhetliga. Under *uppdragstillägg* är exempel på orsaker som anges: *ökad arbetsbelastning på grund av låg bemanning, ansvar för vissa apparater, teamledare, samordnare, ämnesansvar, ansvar för fakturering och studierektor*. Vi har också uppmärksammat att användandet av kategorin *övrigt* är vanligt förekommande. Även där finns många olika slags orsaker beskrivna. I många fall handlar det om liknande orsaker som de som förekommer under *uppdragstillägg*.





Dokumentationen av ett lönetillägg görs i lönesystemet genom att HR-partner skriver fritext i ett fristående fält för anteckningar. Fältet där anteckningarna skrivs används för alla slags noteringar som rör en medarbetare. Det finns ingen koppling i lönesystemet mellan fältet där lönetillägg registreras för utbetalning och fältet där anteckningarna om dessa lönetillägg finns.

Vår kommentar

Resultatet av vårt stickprov visar visserligen på en förbättring av dokumentationen av lönetillägg jämfört med föregående granskning. Fortfarande är dock cirka 30 procent av lönetilläggen inte dokumenterade i enlighet med anvisningarna, detta är en brist. Övriga iakttagelser i granskningen är att klassificeringen av tillägg inte är enhetlig och att orsakerna till att lönetillägg utgår är mycket varierande.

Det går inte heller att på ett enkelt sätt ta ut rapporter över lönetillägg som inkluderar samtlig dokumentation. Dokumentationen i anteckningsfältet är knutet till medarbetaren och inte till det tillägg det avser. Det krävs en manuell hantering för att få fram den information som dokumenterats genom anteckningar. Vidare består anteckningarna av fritext som kan vara omfattande eftersom de innehåller samtliga anteckningar som rör medarbetaren. Detta försvårar styrning och kontroll av lönetilläggen.

Vår bedömning av vidtagna åtgärder




Rekommendationer 2015 års granskning	Tillräckliga åtgärder	Vår kommentar
Säkerställ att det finns en formellt beslutad rutinbeskrivning som beskriver hanteringen av lönetillägg och som beskriver hur ansvaret är fördelat samt hur vidaredelegerade beslut ska anmälas.		Regiondirektören har beslutat om en riktlinje för lönetillägg som finns i ledningssystemet. Riktlinjen beskriver inte hur beslut om lönetillägg ska anmälas. Detta framgår dock av rutin för att anmäla delegationsbeslut samt mall för anmälan av vidaredelegationsbeslut i personalfrågor(VLL 660-2017).
Säkerställ att verksamheten följer den beslutade rutinen för hantering av lönetillägg.		Stickprovskontroller visar att lönetilläggen inte dokumenteras enligt riktlinjerna.
Säkerställ att det finns dokumenterade riskanalyser för hanteringen av lönetillägg.		För år 2019 har vi inte funnit någon dokumenterad riskanalys för hanteringen av lönetillägg.
Säkerställ att det finns dokumenterade kontroller av hanteringen av lönetillägg.		Regiondirektören har beslutat om årlig intern kontroll. HR-staben ansvarar för att genomföra kontrollen.

Vår kommentar

Det är positivt att regiondirektören har beslutat om riktlinjer och årlig intern kontroll av lönetillägg. Mot bakgrund av resultaten från vårt stickprov bedömer vi dock att regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden inte vidtagit tillräckliga åtgärder efter föregående granskning. Vidare är vår bedömning att regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden inte hållit sig tillräckligt informerade om utvecklingen av lönetilläggen.

4. Svar på revisionsfrågor

Har regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställt att:

Revisionsfråga	Bedömning	Vår kommentar
Det finns dokumenterade regler och rutiner avseende lönetillägg?		Regiondirektören har beslutat om riktlinjer för lönetillägg. Riktlinjerna finns i ledningssystemet.
Regler och rutiner avseende lönetillägg är kända bland verksamheterna?		De chefer inom slutenvården som vi intervjuat känner till innehållet i riktlinjerna. Det finns dock ingen sammanställning över de olika överenskommelser som finns. Detta försvårar transparensen.
Verksamheterna följer angivna regler och rutiner?		Vårt stickprov samt en kartläggning HR-staben genomfört visar att tillämpningen av lönetilläggen inte är enhetlig. Det finns också brister i dokumentationen av lönetillägg.

Det finns en riskanalys för hanteringen av lönetillägg?		I samband med vår granskning har vi inte funnit någon riskanalys för år 2019 avseende lönetillägg.
Det görs tillräcklig uppföljning och kontroll av lönetillägg?		HR-staben genomför en årlig kontroll av lönetillägg. HR-staben och hälso- och sjukvårdsstaben har gjort översyner av befintliga tillägg. Styrelsen och nämnden har dock inte hållit sig tillräckligt informerade om utvecklingen av lönetillägg.
Tillräckliga åtgärder har vidtagits efter föregående granskning?		Se separat tabell för bedömning av vidtagna åtgärder.

Vår kommentar

Vår sammanfattande bedömning är att regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden inte säkerställt en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av lönetilläggen.

Våra rekommendationer

Vi rekommenderar regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden att arbeta med följande områden:

- Säkerställ att verksamheten följer beslutade regler och rutiner för hantering av lönetillägg.
- Utred möjligheten att förbättra i lönesystemet så att det blir en tydligare styrning, uppföljning och kontroll av lönetillägg.
- Säkerställ att ansvariga chefer återanmäler beslut om lönetillägg.
- Säkerställ att styrelsen och nämnden får en tillräcklig uppföljning av utvecklingen av lönetilläggen.
- Säkerställ att det finns dokumenterade riskanalyser för hanteringen av lönetillägg.

Ingrid Lindberg
Sakkunnig

Revisionskontoret
Region Västerbotten

Bilaga 1

Intervjuer

Intervjuade funktioner:

- Förhandlingschef, enheten lön, förhandling och avtal
- HR-konsult, enheten lön, förhandling och avtal
- HR-strateg, hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltning

Intervjuade verksamhetschefer samt i förekommande fall avdelningschef och medicinsk chef inom följande kliniker inom slutenvården:

- Kirurgcentrum Västerbotten
- Rörelseorganens centrum Västerbotten
- Cancercentrum Umeå
- Geriatriskt centrum Umeå
- Medicin- och rehabiliteringsklinik Lycksele