

## Regionstyrelsens svar på revisorernas ansvarsprövning 2021

Den 12 april 2022 lämnade Region Jämtland Härjedalens revisorer in revisionsberättelse för år 2021 och revisorernas redogörelse för 2021 till regionfullmäktige. Denna gång gör revisorerna olika ställningstaganden i ansvarsprövningen och lämnade in två revisionsberättelser. De förtroendevalda revisorerna riktar gemensamt anmärkning mot regionstyrelsen för bristande styrning och ledning samt bristande måluppfyllelse. Vad gäller frågan om ansvarsfrihet avstyrker de förtroendevalda revisorerna Viveca Asproth, Lars-Olof Eliasson och Finn Cromberger att regionfullmäktige beviljar ansvarsfrihet för hälso- och sjukvårdsnämnden för 2021 (revisionsberättelse 1). De förtroendevalda revisorerna Bernt Söderman, Gustaf Onilsgård, Ann-Sofie Karlsson, Jan Rönngren och Olle Gustafsson tillstyrker att hälso- och sjukvårdsnämnden beviljas ansvarsfrihet (revisionsberättelse 2).

Med anledning av regionens revisorer riktar anmärkning mot regionstyrelsen samt revisorernas uttalande i ansvarsfrågan ska regionstyrelsen och de ledamöter och ersättare som tjänstgjort men avgått under 2021 ges möjlighet enligt 5:e kap 32 § KL att inkomma med förklaring. Regionfullmäktiges presidium har vid sitt möte den 13 april 2022 beslutat att förklaringen bör ha inkommit till fullmäktiges presidium senast den 21 april 2022.

### ***Revisorernas sammantagna bedömning***

Revisorernas sammantagna bedömning är att regionstyrelsen delvis har bedrivit verksamheten på ett ändamålsenligt och ekonomiskt tillfredsställande sätt. Bedömningen görs mot bakgrund av att regionstaben redovisar en ökad negativ budgetavvikelse och att måluppfyllelsen är låg.

Revisorerna bedömer att den interna kontrollen inte är tillräcklig utifrån att riskanalys ej upprättats och internkontrollplanen ej tagits fram, vilket avviker från regionens reglemente för intern kontroll. De fördjupade granskningarna som genomförts visar på brister i den interna kontrollen.

Revisorerna bedömer att regionstyrelsen inte agerat på ett tillfredsställande sätt i den besvärliga situation som uppstått inom personalförsörjningen, utifrån sin roll som övergripande ansvarig för personalpolitiska frågor. Revisorerna anser att styrelsen brustit i att agera utifrån sin uppsiktspflicht av hälso- och sjukvårdsnämnden då den inte lämnat påpekande, gett rad eller sett till att fullmäktige agerat utifrån de stora brister inom personalförsörjningen och bristande tillgänglighet.

#### Regionstyrelsen lämnar förklaring enligt nedan:

Regionstyrelsen vill inledningsvis markera den inverkan coronapandemin har haft på all Region Jämtland Härjedalens verksamhet under stora delar av både 2020 och 2021. Det gäller såväl hälso- och sjukvården, som regional utveckling, som dess stödfunktioner. Det har i sin tur påverkat regionstyrelsen arbete och möjlighet bedriva utvecklingsarbeten i linje med verksamhetsplanens ambitioner. Region Jämtland Härjedalen fick sitt första bekräftade fall av Covid-19 i början av mars 2020. Även om antalet smittade gått ner i perioder har coronapandemin varit närvarande i allt vi har gjort. Den har inneburit stora utmaningar och tvingat verksamheten till anpassningar, omställningar och annan prioritering.

Pandemins påverkan på verksamheten har märkts genom bland annat sjukfrånvaro, personalbrist, begränsningar i produktion och minskad tillgänglighet inom hälso- och sjukvården. Utöver detta har pandemin medfört omfördelning av arbetsuppgifter, obligatoriskt distansarbete och digital dialog. Avsaknad av fysisk närvaro, dialog och verksamhetsbesök har naturligtvis haft negativ inverkan på möjligheten att följa upp verksamheten på ett önskvärt sätt. Under stora delar av pandemin har Region Jämtland Härjedalen också haft en särskild krisledningsorganisation för att hantera pandemin. Vilket därmed också påverkat ordinarie ledningsstrukturer.

Regionstyrelsen har löpande rapporterat till regionfullmäktige om arbetet med pandemin.

Regionstyrelsen vill också påtala att det i revisorernas redogörelse 2021 och bilaga till revisionsberättelsen uttrycks iakttagelser och påståenden utan att de närmare konkretiseras och verifieras. För att regionstyrelsen ska kunna genomföra förbättringar utifrån dessa rapporter är det önskvärt med så tydliga beskrivningar som möjligt över de brister som påtalas.

***Revisorerna anser att regionstyrelsen inte brutit ner samtliga av styrelsen berörda insatsområden. För några insatsområden har nedbrytningen skett på ett sätt som inte motsvarar fullmäktiges prioriteringar.***

Regionstyrelsen har tillsammans med nämnderna ett gemensamt ansvar att arbeta med samtliga fyra strategier som återfinns i Regionplan och budget 2021-2023. Det utifrån sina respektive ansvarsområden.

Utifrån att regionstyrelsen är personalpolitiskt ansvarig samt har personalansvar för medarbetare inom regionstaben och förvaltningsområde regiondirektör ska styrelsen arbeta med samtliga områden som inryms inom Strategi för våra medarbetare. Inom strategin

är det två insatsområden som har koppling till kompetensförsörjning, dels Utvecklingsmöjligheter och goda anställningsvillkor, dels Kompetens och erfarenhet. Regionstyrelsen är medveten om att det i styrelsens verksamhetsplan för 2021 inte finns något mål under rubriken Kompetens och erfarenhet. De mål som regionstyrelsen har kopplat till kompetensförsörjning i sin verksamhetsplan finns under det första insatsområdet. Men därutöver har regionstyrelsen inom ramen för sin uppföljningsplan för 2021 genomfört en särskild uppföljning om kompetensförsörjningen. Regionstyrelsen har vidare löpande fått redovisningar om personalstatistik.

Regionens revisorer genomförde under 2021 en granskning av Region Jämtland Härjedalens personalförsörjning. I regionstyrelsens svar som fastställdes den 25 januari 2022 (RS/791/2021) påtalades att det pågår en ständig översyn av mått och mätetal kopplat till kompetensförsörjning. Med mål att säkerställa verksamhetens behov av rätt kompetens är det svårt att sätta träffsäkra mätetal. En snabb utveckling och verksamhet där bemanningsmål och budget inte alltid harmoniserar gör att det inte finns fasta numerär att mäta emot. Omvärldsbevakning mot andra regioner visar också på att andra har stora utmaningar i att sätta mätetal. Regionen har inför 2022 fortsatt arbetet med att se över formerna för målsättning och uppföljning inom kompetensförsörjningsområdet.

***Revisorerna anser att den interna kontrollen inte bedöms vara tillräcklig utifrån att upprättandet av riskanalys och internkontrollplanen inte har genomförts i enlighet med reglemente.***

Regionstyrelsen är medveten om att någon internkontrollplan inte upprättats på styrelsenivå för 2021 som reglementet för intern kontroll och styrning föreskriver. Styrelsens verksamhet har på många håll varit hårt drabbad av coronapandemin och de personella resurserna som tidigare varit avsatta för att hålla ihop internkontrollarbetet har blivit ålagda andra mer prioriterade arbetsuppgifter. Strax innan pandemin slog

till pågick ett uppstartsprojekt i syfte att införa internkontroll i det administrativa verktyget Stratsys för att på så sätt implementera ett systematiskt arbetssätt med att skapa och följa upp risker och åtgärder. Detta projekt lades på is i samband med pandemin och har ännu inte färdigställts. Regionstyrelsen har under hela pandemin, både 2020 och 2021 erhållit kontinuerlig information om läget och de begränsningar pandemin inneburit vad gäller möjligheten att bedriva planerade utvecklingsarbeten. Detta har också förklarats i olika uppföljningsrapporter under året. Bland annat i samband med att regionstyrelsen följde upp sin verksamhetsplan på sitt möte den 27 september.

När utvecklingsarbetet med intern styrning och kontroll i Stratsys återupptogs under hösten 2021 gjordes bedömningen att det inte var meningsfullt att så sent på året göra en internkontrollplan för 2021. I stället gjordes ett grundligt arbete inför 2022. För 2022 har ett arbete pågått där underlag tagits fram tillsammans med regionstabens avdelningschefer. Där har också ingått att på ett mer grundligt sätt redovisa risker inom regionstyrelsens verksamheter. En internkontrollplan för 2022 kommer att fastställas på regionstyrelsens möte i maj.

Styrelsen har kontroll på verksamheterna genom den ordinarie verksamhetsuppföljningen som regelbundet sker, dels via de ekonomiska rapporterna och genom specifika uppföljningsrapporter. För 2022 har det också införts längre pass med fördjupning om ett antal strategiska områden.

Nedan följer en redogörelse för de största risker som just nu bedöms som mest framstående samt föreslagna åtgärder:

- *Fortsatta svårigheter med kompetensförsörjning*  
Åtgärder: Samarbete med universitet, grund- och gymnasieskolor samt införa karriärmodeller. Utöka antalet VFU-platser samt utveckla möjligheterna till distansarbete.
- *Försämrad arbetsmiljö*  
Åtgärder: Kontinuerlig uppföljning av arbetsmiljöindex, sjukfrånvaro, ledar- och medarbetarskap i arbetsmiljöenkät.
- *Yttre påverkan och störning av verksamheten, ex IT, materialförsörjning, vatten och el.*  
Åtgärder: Kontinuerlig inventering och kontroll av hårdvara och mjukvara samt investeringar i redundans i IT-miljön, fortsätta arbetet med avbrottshantering, reservrutiner, beredskapshöjande åtgärder samt förbättra arbetet med regionens informationshantering.
- *Kapacitetsbrist i digitaliseringsarbetet samt i IT-infrastrukturen*  
Åtgärder: Styrelsen har prioriterat in 10 mkr till Regionstaben som exempelvis används för förbättrad informationshantering, förbättrad organisation för hantering av videokonferensrum, utveckling av "robotiserade" funktioner i Cosmic, fortsatta investeringar i IT-infrastruktur.
- *Kapacitetsbrist i arbetet med kunskapsstyrning*  
Åtgärder: Utökade resurser för att organisera, styra och dokumentera arbetet är tillsatt.

- *För långsam utveckling mot Nära Vård*  
Åtgärder: Ny överenskommelse med kommuner tas fram under 2022
- *Svårigheter att i tid möta upp lokalbehovet i olika verksamheter*  
Åtgärder: Införande av en förbättrad process för lokalförsörjning, ytterligare medel för fastighetsinvesteringar har tillförts investeringsutrymmet 2022. Förstudie angående fortsatt utveckling av BUP-tomten ska genomföras under 2022 i syfte att uppdatera Fastighetsvisionen
- *För hög kostnadsutveckling*  
Åtgärder: Kontinuerlig uppföljning av budgetföljsamhet, leverantörstrohet samt utveckling av investeringsprocessen samt efterlevnad av fastställd rutin för God ekonomisk hushållning.

Regionstabschef för en förteckning på fattade beslut och följer upp dessa. Listan förs kontinuerligt ut i organisationen. Regionstyrelsens bedömning är att den interna kontrollen är tillfredställande men ser förbättringspotential i formalia kopplad till detta – riskanalys samt internkontrollplan.

***Revisorerna anser att styrelsen inte på ett tillfredsställande sätt agerat på den besvärliga situation som uppstått inom personalförsörjningen, utifrån sin roll som övergripande ansvarig för personalpolitiska frågor.***

Bemanningsituationen inom hälso- och sjukvården och även inom andra yrkeskategorier är en utmaning för Region Jämtland Härjedalen. Bristen på kompetens är också långt ifrån något som Region Jämtland Härjedalen är ensamma om. I februari 2022 presenterade Socialstyrelsen sin årliga rapport om tillgång och efterfrågan på legitimerad personal inom hälso- och sjukvården. Syftet med Socialstyrelsens rapport är att skapa en helhetsbild av tillgång och efterfrågan när det gäller legitimerad personal i hälso- och sjukvården. Årets rapport visar att det fortfarande råder brist på flera yrkeskategorier i regionerna. 14 av 21 regioner uppger att de har brist på personal inom hälften eller fler av legitimationsyrkena i vården. Samtliga landets regioner rapporterar dock brist på barnmorskor, specialistsjuksköterska, röntgensjuksköterska och läkare med specialistkompetens.

Prognoser på nationell nivå visar att det fortsatt kommer att vara brist på högskoleutbildade medarbetare inom hälso- och sjukvårdssektorn. Denna bild återspeglas även lokalt där det under flera år varit svårt att rekrytera till de stora yrkesgrupperna, såsom specialistläkare, distriktsläkare, tandläkare, allmänsjuksköterskor, specialistsjuksköterskor, erfarna psykologer samt andra specifika kompetenser/nyckelkompetenser. Även inom andra delar av regionens verksamheter finns svårrekryterade yrkesgrupper såsom IT, upphandlare, lärare, erfaren stödpersonal med verksamhetsspecifik kompetens.

Precis som övriga landet har bristen på hälso- sjukvårdspersonal även märkts hos Region Jämtland Härjedalens upphandlade bemanningsföretag, en ökande konkurrens om tillgänglig personal har inneburit minskade svar på de avrop som gjorts, framförallt från tidig höst



2021 och framåt. Inom vissa specialiteter har inga svar inkommit alls och övergripande har svarsfrekvensen gått ner mot så lågt som under 50 % svar på utlagda avrop.

Det finns en processbeskrivning för Region Jämtland Härjedalens långsiktiga kompetensförsörjning som anger hur kompetensförsörjning ska ske enligt svensk standard, den är genomgången och opublicerad under året. Till detta är Kompetens kartläggning 2022–2035 och Kompetensanalys kopplade. Kompetenskartläggningen är klar och kompetensanalysen är klar sista april.

Pandemin har under 2021 haft fortsatt stor påverkan på förutsättningarna att bedriva planerad verksamhet och därigenom utvecklingsinsatser inom det arbetsgivarpolitiska området. Förutsättningarna har varierat över tid varför planerade utvecklingsinsatser och mer kortsiktigt och operativt stöd till verksamheterna anpassats efter verksamhetens behov. Under våren 2021 minskade pandemins påverkan på verksamheten och utvecklingsarbetet kunde delvis återupptas, för att på nytt prioriteras ner under hösten då pandemins påverkan på verksamheten tilltog.

Trots beskrivningen ovan har utvecklingsinsatser såväl som operativt verksamhetsanpassat stöd genomförts inom kompetensområdena kompetensförsörjning, anställningsvillkor, arbetsmiljö samt ledarskap.

Några exempel på åtgärder är:

- Införande av modell för möjliggörande av hållbart arbetsliv (80-90-100-modellen) . (RS/626/2020)
- En dubblering av friskvårdsbidraget från 1 500 kr per år till 3 000 kr per år. (RS/444/2020)

- Utvecklingen av Kliniskt Träningscenter (KTC). Genom KTC kan både nya och erfarna medarbetare utveckla sina kliniska kunskaper. (RS/2459/2017)
- Utökad budget för studiemedel. Den har nästan dubblerats från 4,5 Mkr till 8,2 Mkr de senaste två åren. (RS/775/2020)
- Utveckling av karriärmodeller. Karriärmodeller ger medarbetarna en bild av möjligheter till karriärutveckling utifrån de olika verksamheternas behov av kompetens.

Dessa åtgärder bidrar till Region Jämtland Härjedalen som en attraktiv arbetsgivare, minskad personalrörlighet och en stabilare bemanning.

***Revisorerna anser att styrelsen brustit i att agera utifrån sin uppsiktsplikt av hälso- och sjukvårdsnämnden då den inte lämnat påpekande, gett råd eller sett till att fullmäktige agerat utifrån de stora brister inom personalförsörjningen och bristande tillgänglighet. Styrelsen har även i klump prövat om de kommunala bolagen har bedrivits i enlighet med det kommunala ändamålet. Prövning ska ske var för sig.***

De reviderade reglerna för regionstyrelsens uppsiktsplikt (RS/2324/2016, rev 2021) medförde att delar av den tidigare gällande ordningen ändrades, däribland den del som nämns i Styrmodellen om att styrelsen ska anta en årlig plan för uppsiktsplikten. Av tjänsteskrivelsen i ärende RS/2324/2016 och styrelsens protokoll från 26 januari 2021, § 4, framgår bland annat att "årlig plan för fördjupad uppsiktsplikt utgår. Utifrån behov/situation lyfts i stället vissa verksamheter fram särskilt vid föredragning". Det framgår av samma dokument att "Vidare får förändringen även konsekvenser för Styrmodell för Region Jämtland Härjedalen och Regler för Region Jämtland Härjedalen som ägare i bolag och medlem i föreningar".

Vid den tidpunkt då regionstyrelsen fastställde de reviderade reglerna för uppsiktsplikt fanns även andra ändringar som skulle genomföras i Styrmodellen, varför revidering av Styrmodellen avvaktades en tid för att samla ihop dessa ändringar. I samband med att styrmodellen reviderades i oktober 2021 skulle den del som avser uppsiktsplikten korrigeras. Tyvärr missades det men det ska åtgärdas vid kommande revidering av Styrmodellen efter valet 2022. Det ska dock betonas att styrelsen har hanterat uppsiktsplikten korrekt i enlighet med kraven i Kommunallagen och de reviderade reglerna för uppsiktsplikt.

Regionstyrelsen delar heller inte revisorernas bedömning att den har brustit att agera inom ramen för uppsiktsplikten utifrån hälso- och sjukvårdsnämndens bristande tillgänglighet och svårigheter att bemanna vissa delar inom sjukvårdsorganisationen. Detta med hänvisning till de åtgärder som redovisats ovan gällande personalförsörjning respektive de särskilda rapporteringar styrelsen under 2021 beslutade om med hänvisning till uppsiktsplikten. Vid regionstyrelsens sammanträde i början av juni 2021 redovisades en samlad rapport över verksamheter som regionen antingen bedriver eller på något sätt deltar i (§ 100). Styrelsen beslutade vid samma sammanträde att, utifrån uppsiktsplikten, ge regiondirektören i uppdrag att till styrelsens sammanträde i oktober framlägga rapport gällande hälso- och sjukvårdsnämndens arbete avseende uppskjuten vård samt regionala utvecklingsnämndens arbete kring återgången till normalläge för kollektivtrafik och kultur. Återredovisning i enlighet med uppdragen skedde vid styrelsen sammanträde i början av oktober (§ 169). Vidare beslutade styrelsen i december att, inom ramen för uppsiktsplikten, ge hälso- och sjukvårdsnämnden i uppdrag att återkomma med en redovisning av pågående och planerade åtgärder för att hantera situationen med de långa köerna inom hörselvården till regionstyrelsens sammanträde i mars 2022 (§ 238).

Det är möjligt att på två sätt tolka innebörden av lagtexten i 6 kap. 9 § Kommunallagen (Styrelsen ska i årliga beslut för varje sådant aktiebolag som avses i 10 kap. 2 § pröva om den verksamhet som bolaget har bedrivit under föregående kalenderår har varit förenlig med det fastställda kommunala ändamålet och utförts inom ramen för de kommunala befogenheterna). Regionstyrelsen har tagit "beslut för varje sådant aktiebolag som avses i 10 kap. 2 §". Givetvis kan regionstyrelsen till kommande år dela upp prövningen i enskilda beslut. Det innebär dock inte att styrelsen har brustit i sin förstärkta uppsiktsplikt, utan har utfört förstärkt uppsiktsplikt i enlighet med de lagkrav som föreskrivs.

Regionstyrelsens bedömning är att uppsiktsplikten är tillfredställande, men att vissa smärre brister i formalia kopplad till uppsiktsplikten bör åtgärdas inför kommande år.

***Revisorerna anser att styrelsens beredning av riktlinjer för god ekonomisk hushållning inte varit helt tillfredsställande. Revisorerna anser att riktlinjerna inte på ett tillfredställande sätt redogör för god ekonomisk hushållning kopplat till planerade investeringar, låneskuld och pensionsåtagande.***

Under 2021 fastställdes en riktlinje för god ekonomisk hushållning. Riktlinjen är utöver fastställda mål vägledande för det fortsatta arbetet. I regionplanen har också infogats ett särskilt avsnitt om god ekonomisk hushållning för att ytterligare visa på att det är något som samtliga verksamheter behöver arbeta med. I Regionplan och budget 2022–2024 har man planerat att återställa balanskravsunderskottet.

Regionstyrelsens bedömning är att efterlevnad av riktlinjens riktvärden är förenligt med God ekonomisk hushållning. Genom en positiv soliditet, god likviditet, hög självfinansieringsgrad samt ett långsiktigt resultat, där varje generation bär sina kostnader tillgodoses behov för investeringar, belåning och pensionsåtagande.

I riktlinjen God ekonomisk hushållning görs hänvisning till Reglemente för finansverksamheten (RS/783/2016). I reglementet framgår riktlinjer för förvaltning av pensionsförpliktelser samt skuldförvaltning. Gällande pensionsåtagande framgår det i Reglemente för finansverksamheten (RS/783/2016) att 100 % konsolidering ska uppnås 2040.

***Revisorerna anser att regionstyrelsen redovisar en låg måluppfyllelse och ej fattat beslut för att nå en bättre måluppfyllelse***

2021 har varit ett utmanande år. Som beskrivits ovan har pandemin påverkat mycket av det ordinarie arbetet vilket också vilket påverkat möjligheten att bedriva planerade utvecklingsarbeten i enlighet med verksamhetsplaner och andra beslutade uppdrag. För att inte belasta hälso- och sjukvården ytterligare i en redan pressad situation har det också gjorts medvetna ambitionssänkningar i de arbeten som var tänkt att inkludera dem. Inom några målområden har aktiviteter också handlat om utbildningsinsatser vilket inte kunnat genomföras till följd av rådande restriktioner kopplat till pandemin.

Trots denna stora utmaning ser vi ändå att mycket av det arbete vi faktiskt har gjort under året har tagit oss närmare något nytt. Genom pandemin har vi också fått värdefulla erfarenheter som kan användas i utvecklingsarbeten framöver. Till exempel vad gäller de arbetssätt för

ledning och styrning samt erfarenheter kopplat till digital teknik och distansoberoende arbetssätt.

Under 2020 genomförde revisorerna en granskning om Region Jämtland Härjedalens målstyrning (Dnr RS/783/2020). I regionstyrelsens svar från februari 2021 framgår att processen för planering, budget och uppföljning är under ständig utveckling och åtgärder vidtas löpande. De senaste revideringarna av styrmodellen har syftat till att ytterligare tydliggöra hur arbetet med ledning och styrning, på alla nivåer, ska fungera och hur budgetarbetet, målformulering och uppföljning bättre måste föras ihop till ett sammanhållet arbete i stället för separata processer. Den senaste revideringen av styrmodellen gjordes i oktober 2021 (Dnr RS/105/2021). I den beaktades de brister som påpekats i ovan nämnda granskning. Nytt i styrmodellen är att det i regionplanen för varje strategi finns ett antal indikatorer samt i förekommande fall mätbara mål. Med hjälp av indikatorerna kan fullmäktige följa hur ett antal prioriterade områden utvecklas.

På regionstyrelsens sammanträde den 6 oktober 2021 ( § 168) genomfördes en fördjupad uppföljning av regionstyrelsens verksamhetsplan. Uppföljningen utgick från delårsrapporten per augusti samt utifrån en särskild uppföljning av verksamhetens arbete med aktiviteter. För de aktiviteter som inte genomförts konstaterades att coronapandemin var en stor bidragande orsak.

Regionstyrelsen gör löpande rapporter till fullmäktige om pågående arbeten men styrelsen anser att det finns skäl att utveckla uppföljningen så att fullmäktige på ett ännu tydligare sätt kan följa styrelsens arbete.

Inom det arbete bör det också kunna ingå att redogöra för de målsättningar och uppdrag från fullmäktige som inte går att nå under året.

Regionstyrelsen har i sitt planerings- och budgetarbete arbetat mycket med att ta fram mätbara mål för styrelsens prioriterade verksamhetsområden. Det arbetet har styrelsen för avsikt att fortsätta utveckla.

***Revisorerna anser att regionstyrelsen inte har fattat beslut om åtgärder med anledning av Regionstabens underskott***

Regionstyrelsen inklusive Regionstaben, Vårdval och Regiondirektör hade en positiv budgetavvikelse på 120 miljoner kronor.

Område Regiondirektör hade en positiv avvikelse med 173 miljoner kronor.

Vårdval hade en positiv avvikelse med 7 miljoner kronor.

Regionstaben hade en negativ avvikelse mot budget med 61 miljoner kronor, varav 5 miljoner kronor avser kostnader för tjänster finansierade via statliga satsningar och 14 miljoner kronor avser merkostnader kopplat till pandemin, intäkter för dessa återfinns inom område regiondirektör. De större avvikelserna mot budget återfinns inom:

- 15 miljoner kronor inom Fastighetsavdelningen, varav bland annat 3 miljoner kronor avser dörrar psykiatrin, 5 miljoner kronor avser vindkraftverket och 1 miljoner kronor avser moduler Odensala hälsocentral.
- 13 miljoner kronor avseende Folkhälsoenheten där budget ligger kvar inom hälso-och sjukvårdsnämnden.
- 14 miljoner kronor inom IT och eHälsa, varav 7 miljoner kronor

avser ökad kostnad O365. 5,3 miljoner kronor för Inera samt 3 miljoner kronor för vaccinationsdatorer och klienter.

Regionstyrelsen gör bedömningen att inga åtgärder varit nödvändiga avseende Regionstabens underskott utifrån att stor del av regionstabens underskott kan förklaras genom finansiering som återfinns inom område Regiondirektör. Överskridande kostnader har även varit tillfälliga för 2021 och uppstått till stor del av pandemin eller av akuta behov, dvs. där det ej varit möjligt att besluta om åtgärder för att minska kostnader.

Regionstyrelsen som helhet har dessutom en positiv budgetavvikelse på 120 miljoner kronor.

***Revisorerna anser att uppföljning samt rapporteringen har skett på regionövergripande nivå och mindre fokus på eget förvaltningsområde.***

Uppföljning görs idag i Stratsys och återredovisas i månadsrapporter, tertialrapport, delårsrapport och årsredovisning. Inom ramen för regionstyrelsens uppföljningsplan görs fördjupad uppföljning av olika sakområden inom regionstyrelsens förvaltningsområde.

Vid Regionstyrelsens rapportering följs varje område i det egna förvaltningsområdet upp separat ekonomiskt, antal anställda samt befattningar. Regionstyrelsens bedömning är att uppföljning och rapportering sker på ett tillfredställande sätt av eget förvaltningsområde.

REGIONSTYRELSEN

Malin Bergman (C)

Regionstyrelsens ordförande



