

Årsrapport 2023

Personalnämnden

Revisionskontoret

Årsrapporten är ett utkast och inte en offentlig handling fram till dess att revisorskollegiet beslutar om revisionsberättelsen 2023. Årsrapporten har faktakontrollerats av förvaltningen.

Innehållsförteckning

Revisionskontorets årsrapport	3
Revisionskriterier	4
Bedömningsskala	5
Sammanfattning	6
INTERN KONTROLL.....	6
VERKSAMHET.....	6
EKONOMI.....	6
RÄKENSKAPER.....	7
Nämndens ansvarsområden.....	8
Granskning av nämndens interna kontroll	9
Granskning av nämndens verksamhet.....	13
Granskning av nämndens ekonomi	18
Granskning av räkenskaper	20

Revisionskontorets årsrapport

Den kommunala revisionen är fullmäktiges kontrollinstrument för att granska den verksamhet som bedrivs i nämnder och bolagsstyrelser. I 12 kap 1 § kommunallagen (2017:725) anges att revisorernas uppgift är att pröva om verksamheten sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt, om räkenskaperna är rättvisande och om den interna kontrollen som görs inom nämnderna är tillräcklig.

I Revisionskontorets årsrapport sammanfattar yrkesrevisorn det gångna årets granskning av respektive nämnd. Syftet med rapporten är att ge de förtroendevalda revisorerna underlag för sin lagstadgade prövning. Följande granskningsinsatser ligger till grund för upprättad årsrapport

- löpande genomgång av nämndens beslut och beslutsunderlag
- dialog med Region Skånes revisorer, nämndens presidium och berörd förvaltning,
- fördjupade granskningar och förstudier som genomförts under året
- analys och bedömning av granskningsresultat i förhållande till revisionskriterier

Fördjupade granskningar rapporteras i sin helhet i enskilda rapporter. Alla publikationer finns på Region Skånes revisorers hemsida <https://www.skane.se/politik-och-demokrati/revision/>.

Granskningen har utförts av Helena Olsson, certifierad kommunal revisor. Yrkesrevisorn har prövat sitt oberoende i enlighet med SKYREV:s rekommendation R2 och inte funnit något hinder mot att utföra granskningen. George Smidlund, revisionsdirektör och certifierad kommunal revisor, har kvalitetssäkrat rapporten.

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som utgör underlag för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar av granskningsresultatet. Revisionskriterier utgörs exempelvis av lagstiftning samt mål och andra beslut av fullmäktige. Nedan anges aktuella revisionskriterier per granskningsområde som tillämpas i denna rapport.

Intern kontroll:

- 6 kap. 6 § Kommunallag (2017:25)
- Reglemente för god hushållning och intern kontroll inklusive tillämpningsanvisningar
- Regionfullmäktiges anvisningar för intern kontroll (Verksamhetsplan och budget 2023, bilaga 9)

Verksamhet och ekonomi:

- 6 kap. Kommunallag (2017:25)
- Regionfullmäktiges mål, uppdrag och regionbidrag (Verksamhetsplan och budget 2023)
- Regionfullmäktiges uppföljning- och rapporteringsanvisningar (Verksamhetsplan och budget 2023, bilaga 9)
- Nämndens verksamhetsplan och internbudget 2023

Räkenskaper:

- Kommunallag (2017:25) och Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- God redovisningssed, definierad av Rådet för Kommunal Redovisning (RKR) och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)

Bedömningskala

Nedan anges den bedömningskala som används för att tydliggöra granskningsresultatet i förhållande till angivna revisionskriterier. Begreppen (tillräcklig, ändamålsenlig och tillfredsställande) är hämtade från kommunallagens 12:e kapitel där det anges vad revisorerna ska ta ställning till. Identifierade avvikelser anges i rapporten som *förbättringsområden* (att åtgärda). Vid väsentliga avvikelser kan revisorerna besluta om att skicka årsrapporten till nämnden för svar om hur åtgärder ska vidtas.

Tillräcklig intern kontroll
Ändamålsenlig verksamhet
Tillfredsställande ekonomi } Kriterierna är i allt väsentligt uppfyllda. Ingen/mindre avvikelser

Inte helt tillräcklig intern kontroll
Inte helt ändamålsenlig verksamhet
Inte helt tillfredsställande ekonomi } Kriterierna inte helt uppfyllda. Avvikelser förekommer

Inte tillräcklig intern kontroll
Inte ändamålsenlig verksamhet
Inte tillfredsställande ekonomi } Kriterierna inte uppfyllda. Väsentliga avvikelser

Räkenskaperna bedöms som i allt väsentligt rättvisande eller ej rättvisande.

Sammanfattning

INTERN KONTROLL

Sammanfattningsvis bedöms personalnämndens interna kontroll som tillräcklig.

Personalnämnden har antagit en riskanalys- och riskhanteringsplan som är upprättad enligt regiongemensam mall. Uppföljning av genomförd riskhantering har rapporterats i enlighet med gällande instruktioner och riktlinjer för arbetet med intern kontroll. Efter genomförd riskhantering har förbättringsområden, vidare hanterings- och åtgärdsbehov identifierats för samtliga risker som har följts upp.

VERKSAMHET

Sammanfattningsvis bedöms personalnämnden ha bedrivit verksamheten på ett inte helt ändamålsenligt sätt.

Verksamheten har bedrivits i enlighet med det ansvar och uppdrag som nämnden har fått från fullmäktige i reglementet. Nämnden har löpande följt upp verksamheten och vidtagit åtgärder. Tillgängligt underlag visar att verksamheten har arbetat i den inriktning som anges i fullmäktiges övergripande mål. Flertalet insatsområden har utvecklats på ett positivt sätt under året. Oaktat det noteras att det fortfarande föreligger obalanser inom en del yrkeskategorier i Region Skånes verksamheter.

Identifierade förbättringsområden:

- ✓ Fortsatt arbete med ökad måluppfyllelse

EKONOMI

Sammanfattningsvis bedöms personalnämnden ha bedrivit verksamheten på ett utifrån ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt.

Nämndens resultat per 2023-12-31 uppgår till + 23,1 miljoner kronor och bedöms vara i enlighet med den inriktning som anges i regionfullmäktiges övergripande mål, en långsiktigt stark ekonomi.

RÄKENSKAPER

Sammanfattningsvis bedöms räkenskaperna i allt väsentlig som rättvisande.

Nämndens ansvarsområden

Nämnden ansvarar för följande områden (urval):

Personalnämnden ansvarar för utarbetande av principer och riktlinjer för den övergripande personalpolitiken i Region Skåne i enlighet med av fullmäktige fastställda mål.

Personalnämnden ska ansvara för den regioninterna kompetensförsörjningsplanen, det rekryteringsfrämjande arbetet och rekryteringsprocessen.

Granskning av nämndens interna kontroll

Nedan anges granskade delområden, bedömningar och iakttagelser för granskningsområdet *intern kontroll*. Granskade delområden bedöms i förhållande till angivna revisionskriterier som uppfyllt (ingen eller mindre avvikelser), inte helt uppfyllt (avvikelser förekommer) eller inte uppfyllt (väsentliga avvikelser). Förbättringsområden anges vid avvikelser och avsnittet avslutas med en sammanfattande bedömning för granskningsområdet som helhet.

<p>Upprättat riskanalys- och riskhanteringsplan</p>	<p>Uppfyllt Personalnämnden har antagit en riskanalys och riskhanteringsplan för året enligt regiongemensam mall.</p>
<p>Riskanalys och riskhanteringsplan innehåller:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Beskrivning av risker utifrån nämndens uppdrag -Bedömning av riskvärden -Beskrivningar och motiveringar till riskernas hanteringsmetod/-er -Beslut om uppföljning av riskerna 	<p>Uppfyllt Riskanalys och riskhanteringsplanen innehåller:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beskrivning av risker utifrån nämndens uppdrag - Bedömning av riskvärden - Beskrivningar och motiveringar till riskernas hanteringsmetod/-er - Beslut om uppföljning av riskerna
<p>Genomfört uppföljning 1</p> <ul style="list-style-type: none"> -Status för genomförd hantering -Status för iakttagelser -Beskrivning av händelser som påverkat risken -Beskrivning av trend för riskvärde 	<p>Inte helt uppfyllt Personalnämnden har genomfört uppföljning 1 2023-06-21:</p> <p>Genomförd uppföljning innehåller:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Status för genomförd hantering - Status för iakttagelser - Delvis beskrivning av händelser som påverkat risken - Beskrivning av trend för riskvärde <p>För vissa risker saknas beskrivning av händelser som har påverkat risken.</p>
<p>Genomfört uppföljning 2</p> <ul style="list-style-type: none"> -Resultat genomförd hantering -Förbättringsområden, vidare hanterings- och åtgärdsbehov -Motivering till slutligt riskvärde -Slutligt riskvärde 	<p>Uppfyllt Personalnämnden kommer att besluta om uppföljning 2 2024-03-06:</p> <p>Utkast till genomförd uppföljning innehåller:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resultat genomförd hantering - Förbättringsområden, vidare hanterings- och åtgärdsbehov - Motivering till slutligt riskvärde

		<p>- Slutligt riskvärde</p> <p>Riskområde samverkan med statliga myndigheter har minskat och motivering till nytt riskvärde är att utvecklade arbetsformer för samverkan har skett såväl internt som externt samt att samverkan har utvecklats i positiv riktning. Även riskområde ledarskapet i Region Skåne har minskat och motivering till nytt riskvärde är att ledarskapsakademien har intensiverats samt att resultatet av medarbetarenkäten 2023 visar på övergripande positiv utveckling. Riskområde avtalstrohet har även det minskat och motivering till nytt riskvärde är att den region-gemensamma beslutade centrala funktionen för direktupphandlingar bedöms bidra till bättre följsamhet. Övriga riskvärden är konstanta.</p>
Genomfört riskanalys- och riskhanteringsplan	Uppfyllt	Uppföljning av genomförd riskhantering har rapporterats i enlighet med gällande instruktioner och riktlinjer för arbetet med intern kontroll.
Vidtagna åtgärder för att stärka den interna kontrollen	Uppfyllt	Efter genomförd riskhantering har förbättringsområden, vidare hanterings- och åtgärdsbehov identifierats för samtliga risker som har följts upp.

Interna kontroll har granskats fördjupat inom ett område 2023. Nedan anges titel, bedömning samt iakttagelser och förbättringsområden.

Delegerade beslut Rapport nr	<p>Den övergripande bedömningen är att de delegationsordningar som Region Skånes nämnder och styrelser fastställt i flera delar inte är i överensstämmelse med gällande lagstiftning. Fullmäktige kan inte överföra beslutanderätt direkt till anställd utan det krävs att ansvarig nämnd delegerat utifrån sitt tilldelade ansvarsområde. Både en sammanhållen ansvarskedja från fullmäktige till slutdelegat, via nämnd, och en tydlighet i bedömningen av gränsdragningen mellan beslut och verkställighet är områden där det finns brister. Konsekvensen blir att det i Region Skåne fattas beslut utan stöd av delegation.</p> <p>Bedömningen är vidare att tillämpningen av delegationsordningarna inte är ändamålsenlig då den brister och inte fullt ut följer fastställda och gällande regelverk. Det finns grundläggande rutiner och arbetssätt men bedömningen är att dessa inte alltid följs i praktiken. Det föreligger vidare otydligheter och brister avseende hur beslut om vidaredelegation redovisas. Detta medför att nämndens möjlighet till insyn och kontroll av sin lämnade delegation försvåras avsevärt. En bristande registrering</p>
---------------------------------	---

och redovisning av beslut kan också ha betydelse för besvärstiden och möjligheten att överklaga fattade beslut.

Personalnämnden har inte varit föremål för granskningen men revisorskollegiet har gjort bedömningen att ett antal av granskningens bedömningar samt rekommendationerna 1 – 4 har relevans för övriga nämnder och styrelser. Kollegiet har beslutat att skicka missiv och rapport för yttrande även till de nämnder som inte uttryckligen omfattats av granskningen.

Rekommendationer till Personalnämnden:

1. Se över nämndens delegationsordning för att säkerställa att beslutanderätten följer nämndens ansvar, både avseende verksamhets specifikt område och generella områden.
2. Se över delegationsordningen med syfte att säkerställa och tydliggöra delegation avseende:
 - Hantering av beslut kopplat till personuppgiftshantering.
 - Ekonomirelaterade beslut, inklusive utseende av attestanter, inköp, upphandling med mera.
3. Genomför en översyn av nämndens processer och uppgifter i syfte, både att identifiera vart det förekommer beslutsfattande och att detta, i förekommande fall, sker med stöd av delegation från ansvarig nämnd.
4. Säkerställa en ändamålsenlig tillämpning av delegationsordning genom att:
 - Tillse att det genomförs utbildning för delegater avseende delegationens innebörd och praktiska hantering.
 - Tillse att delegationsbeslut, inklusive vidaredelegationsbeslut, återspeglar i enlighet med fastställda formkrav.

Bedömning

Nämndens interna kontroll bedöms sammanfattningsvis som tillräcklig. Bedömningen grundar sig på nedanstående.

Personalnämnden har antagit en riskanalys- och riskhanteringsplan som är upprättad enligt regiongemensam mall. Uppföljning av genomförd riskhantering har rapporterats i enlighet

med gällande instruktioner och riktlinjer för arbetet med intern kontroll. Efter genomförd riskhantering har förbättringsområden, vidare hanterings- och åtgärdsbehov identifierats för samtliga risker som har följts upp.

Granskning av nämndens verksamhet

Nedan anges granskade delområden, bedömningar och iakttagelser för granskningsområdet *verksamhet*. Granskade delområden bedöms i förhållande till angivna revisionskriterier som uppfyllt (ingen eller mindre avvikelser), inte helt uppfyllt (avvikelser förekommer) eller inte uppfyllt (väsentliga avvikelser). Förbättringsområden anges vid avvikelser och avsnittet avslutas med en sammanfattande bedömning för granskningsområdet som helhet.

Upprättat verksamhetsplan	Uppfyllt	Personalnämnden har antagit en verksamhetsplan för 2023 som är upprättad i enlighet med inriktning med fullmäktiges verksamhetsplan och budget.
Genomfört uppföljning <i>Nämnden har följt upp verksamheten genom: -Månadsuppföljning -Delårsrapport -Helårsrapport</i>	Uppfyllt	Genomfört uppföljning av verksamheten i form av: <ul style="list-style-type: none"> - Fördjupade månadsrapporteringar mars, maj och oktober - Delårsrapportering inklusive bilaga med status för nämndens uppdrag - Uppföljning av kompetensförsörjningsplan - Helårsrapportering
Har vidtagit åtgärder	Uppfyllt	Nämnden har vidtagit åtgärder för att korrigera avvikelser i verksamheten och för att anpassa verksamheten till nya utmaningar.
Uppfyllt uppdrag i verksamhetsplan och budget	Inte helt uppfyllt	Nämnden har antagit en verksamhetsplan och internbudget för 2023 som är upprättad i enlighet med angiven inriktning i regionfullmäktiges verksamhetsplan och budget. Nämndens insatsområden för året omfattar enligt verksamhetsplanen områdena <i>Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas, Hållbar långsiktig kompetensförsörjning, Attraktiv arbetsplats, Stöd medarbetarutveckling och Använd kompetensen rätt</i> . Områdena överensstämmer med av fullmäktige fastställd inriktning. Personalnämnden har under året 2023 genomfört flera insatser för att stärka attraktiviteten och säkra kompetensförsörjningen. Flertalet insatsområden har utvecklats på ett positivt sätt under året. Oaktat det noteras att det fortfarande föreligger obalanser inom en del yrkeskategorier i Region Skånes verksamheter. Likaså har antalet verksamhetsförlagda specialistsjuksköterskeutbildningar inte uppnått budgeterad volym. Av nämndens verksamhetsberättelse kan utläsas att begränsningarna har varit kopplade till vårdplatsituationen och antalet handledare men även till behovet av resurser på lärosätena. För att kunna bibehålla och öka antalet studerande på verksamhetsförlagd

		utbildning har det initierats ett arbete att ta fram ett trepartsavtal i samverkan mellan kommunerna i Skåne, Region Skåne och tre lärosäten i Skåne.
Bedrivit verksamhet i enlighet med reglemente	Uppfyllt	Granskning av nämndens handlingar visar att verksamheten har bedrivits i enlighet med det ansvar som nämnden har fått från fullmäktige i reglementet.
Måluppfyllelse i enlighet med regionfullmäktiges mål:	Inte helt uppfyllt	I Region Skånes verksamhetsplan och budget för 2023 anges direkta uppdrag som har koppling till nämndens ansvarsområde under rubriken ”Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet”. Resultatet av nämndens verksamhet bedöms inte helt vara i enlighet med den inriktning som anges i fullmäktiges övergripande mål. Se nedanstående bedömning för respektive övergripande mål.
<i>- Bättre liv och hälsa för fler</i>	Uppfyllt	Nämndens uppföljning visar att resultatet av nämndens verksamhet är i enlighet med den inriktning som anges i Region Skånes verksamhetsplan och budget 2023. Under 2023 har bland annat ett nytt arbetssätt för kompetensförsörjningsplaner tagits fram och beslutats av Regionstyrelsen. Principerna för det nya arbetssättet är en regiongemensam långsiktig kompetensförsörjningsstrategi kombinerat med ett förenklat och bredare angreppssätt tillsammans med en tydligare återkoppling på förvaltningarnas rapportering.
<i>- Tillgänglighet och kvalitet</i>	Inte helt uppfyllt	Nämndens uppföljning visar att resultatet av nämndens verksamhet inte helt är i enlighet med den inriktning som anges i Region Skånes verksamhetsplan och budget 2023. Nämndens verksamhetsberättelse helår redovisar bland annat att nytänkande och smartare sätt att organisera och utföra arbetet behöver utvecklas och införas. Förändringar är nödvändiga för att ytterligare höja kvaliteten i Region Skånes verksamheter - och samtidigt möjliggöra en bättre hushållning med resurser. Dessa förändrade arbetssätt ska ha som gemensam nämnare att de ska skapa ökad nytta. Det fortsatta arbetet med Rätt använd kompetens (RAK) är viktigt för att stödja förändrade arbetssätt. Inte minst inom hälso- och sjukvården behöver arbetssätt omprövas och förnyas för att skapa bättre förutsättningar, ibland kombinerad med ny teknik, för att möta framtidens behov/utmaningar. Vidare

		nämns att takten i förändringsarbetet behöver öka för att möta inte minst kompetensförsörjningsutmaningen framöver.
<i>- Hållbar utveckling i hela Skåne</i>	Uppfyllt	Nämndens uppföljning visar att resultatet av nämndens verksamhet är i enlighet med den inriktning som anges i Region Skånes verksamhetsplan och budget 2023. Det finns ett etablerade samarbete mellan Region Skåne, de skånska lärosätena och andra relevanta utbildningsanordnare vad gäller utbildningsfrågor. Samarbetet är kontinuerligt och har ytterligare utvecklats och stärkts. Det behövs även ett nytänkande vad gäller den verksamhetsförlagda utbildningens genomförande. Former för att bättre nyttja hela det samlade hälso- och sjukvårdssystemet och dess olika aktörer, såväl privata som offentliga, behöver utvecklas.
<i>- Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet</i>	Inte helt uppfyllt	<p>Nämndens uppföljning visar att resultatet av nämndens verksamhet inte helt är i enlighet med den inriktning som anges i Region Skånes verksamhetsplan och budget 2023.</p> <p>Flertalet insatsområden har utvecklats på ett positivt sätt under året. Oaktat det noteras att det fortfarande föreligger obalanser inom en del yrkeskategorier i Region Skånes verksamheter.</p> <p>I Region Skånes årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet beskriver förvaltningarna sammantaget Region Skånes styrkor och brister. De identifierade brister som förvaltningarna sammantaget beskriver som mest väsentliga att åtgärda sammanfaller med de åtgärder som förvaltningarna sammantaget kommer arbeta med under 2024. Det handlar i synnerhet om att det saknas skyddsombud på arbetsplatsen, att arbetet inte görs utifrån konkreta mål för arbetsmiljöarbetet och vad det ska leda till, samt att medarbetare saknar kännedom om innehållet i Region Skånes policy för hälsofrämjande arbetsmiljö. Nämnden har bland annat ett ansvar för rekryteringsfrämjande åtgärder och det är av vikt att utgöra en attraktiv arbetsgivare.</p> <p>För att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet och uppföljningen av arbetsmiljöarbetet har nämnden ett uppdrag att införa ett nytt regiongemensamt avvikelsehanterings-system i Region Skåne 2023. Projektet har under 2023</p>

	<p>påbörjats men tidplanen för implementeringen har skjutits fram.</p> <p>Vid den medarbetarundersökning som genomfördes under 2023 blev resultatet ett Hållbart medarbetarengagemang (HME) på 79 jämfört med 78 i medarbetarenkäten 2022 vilket indikerar en övergripande positiv förflyttning. Region Skånes resultat för HME är högre än 2023 års rikssnitt för regioner (76). I nämndens verksamhetsberättelse redovisas en bred karta av insatser rörande kompetensförsörjning.</p> <p>Region Skånes sjukfrånvaro har under perioden januari-december 2023 minskat i jämförelse med samma period 2022. Sjukfrånvaron uppgick 2023 till 5,82 procent vilket innebar en minskning med totalt 0,64 procentenheter jämfört med 2022. Sjukfrånvaron bland kvinnor minskade från 7,08 procent 2022 till 6,41 procent 2023. Även sjukfrånvaron hos män minskade och uppgick 2023 till 3,85 procent.</p> <p>Nämndens verksamhetsberättelse för helår redovisar en bred karta av insatser rörande kompetensförsörjning. Bland annat nämns att beslut har fattats om Region Skånes kompetensförsörjningsplan 2023 inkluderande strategier för kompetensförsörjning samt ett nytt arbetssätt för kompetensplanering. Vidare har även beslut har fattats om kraftigt minskande av inhyrning av sjuksköterskor för att på så vis få en stabil och varaktig bemanning med egna medarbetare för den löpande verksamheten. Detta för att värna om patientsäkerhet, arbetsmiljö, verksamhetsutveckling och ett kvalitetssäkrat utbildningsuppdrag.</p> <p>Av verksamhetsberättelsen kan utläsas att i arbetet med nya tillämpningsanvisningar till samverkansavtalet beaktas skyddsombudets roll och skyddsområdet samt behov av kommunikationsinsatser. Inom ramen för Ledarskapsakademin kommer också material för regional arbetsmiljöutbildning att tas fram, för att chefer oavsett förvaltning ska få en likvärdig grundutbildning och lika förutsättningarna för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.</p>
Nämndens mål	<p>Inte helt uppfyllt</p> <p>Nämnden har under året 2023 genomfört flera insatser för att stärka attraktiviteten och säkra kompetensförsörjningen. Flertalet insatsområden har utvecklats på ett positivt sätt</p>

	under året. Oaktat det noteras att det fortfarande föreligger obalanser inom en del yrkeskategorier i Region Skånes verksamheter.
--	---

Bedömning

Sammanfattningsvis bedöms nämnden ha bedrivit verksamheten på ett inte helt ändamålsenligt sätt. Bedömningen grundar sig på nedanstående.

Verksamheten har bedrivits i enlighet med det ansvar och uppdrag som nämnden har fått från fullmäktige i reglementet. Nämnden har löpande följt upp verksamheten och vidtagit åtgärder. Tillgängligt underlag visar att verksamheten har arbetat i den inriktning som anges i fullmäktiges övergripande mål. Flertalet insatsområden har utvecklats på ett positivt sätt under året. Oaktat det noteras att det fortfarande föreligger obalanser inom en del yrkeskategorier i Region Skånes verksamheter.

Identifierade förbättringsområden:

- ✓ Fortsatt arbete med ökad måluppfyllelse

Granskning av nämndens ekonomi

Nedan anges granskade delområden, bedömningar och iakttagelser för granskningsområdet *ekonomi*. Granskade delområden bedöms i förhållande till angivna revisionskriterier som uppfyllt (ingen eller mindre avvikelser), inte helt uppfyllt (avvikelse förekommer) eller inte uppfyllt (väsentliga avvikelser). Förbättringsområden anges vid avvikelser och avsnittet avslutas med en sammanfattande bedömning för granskningsområdet som helhet.

Upprättat internbudget	Uppfyllt	Personalnämnden har antagit en internbudget för 2023 som är upprättad i enlighet med inriktning i regionfullmäktiges budget och verksamhetsplan.
Genomfört uppföljning <i>Nämnden har följt upp ekonomin i samband med:</i> <i>-Månadsuppföljning</i> <i>-Delårsrapport</i> <i>-Helårsrapport</i>	Uppfyllt	Personalnämnden har genomfört uppföljning av verksamhetens ekonomi i form av: <ul style="list-style-type: none">- Fördjupade månadsrapporteringar mars, maj och oktober- Delårsrapportering- Helårsrapportering
Vidtagit åtgärder	Uppfyllt	Resultatet för personalnämnden helåret 2023 uppgick till + 23,1 miljoner kronor. Prognosticerat helårsresultat per oktober månad var + 15 miljoner kronor. Överskottet avser utbildningsanställning/utbildningslön vid utbildning av specialistsjuksköterska och orsaken till det överskottet är att budgeterad volym för specialist-sjuksköterskeutbildningar ej uppnåtts, den faktiska lönekostnaden har varit lägre än prognostiserat samt att andelen som studerar på deltid har ökat. Vidare har rutinen för den ekonomiska hanteringen av utbildningslön ändrats. Arbete pågår med att effektivisera och kvalitetssäkra processen kring utbildningslön.
Måluppfyllelse RF mål <i>- en långsiktigt stark ekonomi</i>	Uppfyllt	Personalnämnden redovisar ett förväntat överskott till följd av en mindre volym specialistsjuksköterskeutbildningar än budgeterat. Resultatet av nämndens ekonomi bedöms vara i enlighet med den inriktning som anges i regionfullmäktiges övergripande mål, en långsiktigt stark ekonomi.

Bedömning

Sammanfattningsvis bedöms nämnden ha bedrivit verksamheten på ett utifrån ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt. Bedömningen grundar sig på nedanstående.

Nämndens resultat per 2023-12-31 uppgår till + 23,1 miljoner kronor och bedöms vara i enlighet med den inriktning som anges i regionfullmäktiges övergripande mål, en långsiktigt stark ekonomi.

Granskning av räkenskaper

Redovisningsrevisionen har utförts av KPMG AB på uppdrag av revisorerna.

Delårsbokslut

Baserat på den utförda granskningen gör KPMG följande bedömning:

- Periodens resultatutfall är 42 mnkr högre än budgeterat.
- Grundat på vår granskning har vi inte noterat några avvikelser som vi bedömt är av sådan väsentlighet att de behövs föras vidare till vår granskningsrapport för Region Skåne som en helhet.

Årsbokslut

Baserat på den utförda granskningen gör KPMG följande bedömning:

- Periodens resultatutfall är 23 mnkr högre än budgeterat.
- Grundat på vår granskning har vi inte noterat några avvikelser som vi bedömt är av sådan väsentlighet att de behövs föras vidare till vår granskningsrapport för Region Skåne som en helhet.