

Årsredovisning 2025

Regionservice
Helår 2025



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	3
1.1	Verksamhet, inklusive kundperspektiv	3
1.2	Ekonomi.....	6
1.3	Medarbetare	6
2	Kvalitetsstyrning.....	8
2.1	Verksamhet	8
2.2	Uppföljning av arbetsmiljöplanen	9
3	Målstyrning.....	12
3.1	Regionfullmäktiges fokusområde - En organisation med utvecklings- och motståndskraft	12
3.2	Regionfullmäktiges fokusområde - En tillgänglig och högkvalitativ hälso- och sjukvård.....	17
3.3	Regionfullmäktiges fokusområde - En digital kraftsamling för framtidens välfärd	18
3.4	Verksamhetens egna utvecklingsområden	19
4	Medarbetare.....	21
4.1	Personalomsättning.....	21
4.2	Sjukfrånvaro	22
4.3	Antal månadsanställda	23
5	Ekonomi.....	25
5.1	Årets budgetavvikelse	25
5.2	Investeringar.....	29

1 Sammanfattning

1.1 Verksamhet, inklusive kundperspektiv

När året 2025 avslutats kan det konstateras att osäkerhet i omvärlden fortsätter. För Regionsservice innebär detta fortsatt arbete med att stärka förmåga att hantera kriser och upprätthålla kontinuitet vid allvarliga störningar. Övningar, uppdatering av rutiner och utbildningar har genomförts.

Förvaltningen bidrar även i Regionkontorets process *Samordnad robust försörjning*. För det lagda ärendet kring ett nytt regionalt centrallager som ska möta ökade krav på lagerhållning pågår en förstudie vilken Regionkontoret förväntas slutföra under våren 2026.

Ett ytterligare utvecklingsarbete är det gentemot programmet för *Framtidens sjukhusstruktur* i Halland. Framtagande av beslutsunderlag och analys för hur patientmåltider ska omhändertas i en framtid har utgjort ett omfattande arbete med teman som bland annat rört sig kring kompetensbehov och effektivisering. Regionfullmäktige beslutade 2025 inriktningen för regionens framtida måltidsförsörjning vilket bland annat bygger på ett produktionskök beläget utanför sjukhusområdena (RS231245). Resurser har avsatts till detta från ordinarie verksamhet där till har en verksamhetsutvecklare anställts under 2025 för att inom Regionsservice samordna konsekvenserna av detta omfattande program.

Regionsservice bär fortsatt certifiering inom kvalitet och miljö vilket borgar för systematiskt arbete inom dessa områden. Vid den årligt återkommande externa revisionen kunde samtliga avvikelser från föregående års revision avslutas. Arbete med avvikelser, egenkontroller och lagbevakning har stärkts under året.

Nämnden beslutade att till 2025 års internkontrollplan bland annat ha kontroller kring *välståndsbrottslighet*. Som en konsekvens har det under året genomförts stickprov för att säkerställa att utbetalningar från regionen sker utifrån korrekta underlag. Resultatet redovisas i internkontrollen och pekar på positiv utveckling under året. Regionsservice deltar även i det regiongemensamma arbetet under Regionkontorets ledning.

Förvaltningen har under året utvecklats genom organisatorisk förändring inom verksamhetsområdet Måltidsservice där områdets indelning i två avdelningar förändrades och blev tre. Bidragande i denna förändring var att möta behov inom arbetsmiljö, stärka förutsättningar att leda verksamheten samt att möta pågående och framtida utvecklingsbehov.

I målsättningen att vara *Värdeskapande partner för stöd och service* kan utläsas att det är kunderna som avgör huruvida förvaltningen är värdeskapande eller inte. En framgångsfaktor är att ha kundens bästa i fokus. Genom att vara lyhörd för förändrade behov och utforma ändamålsenliga och effektiva tjänster ska förvaltningen möta kärnverksamhetens behov av stöd och service. Ett processarbete har påbörjats under året som syftar till att stärka kundfokus och bygga robusthet i förvaltningens serviceleveranser.

Regionsservice har mött upp i flertal dialoger under året. Tillkommande och avgående volymer till följd av förändrade behov ledde till såväl nya som avslutade uppdrag. Exempel är lokalvårdsuppdrag eller transportrutter som ändras till följd av förändringar i kundernas verksamheter.

Ett urval av händelser under året:

- En eldriven lastbil togs i drift under perioden. En effekt utöver den miljömässiga är att arbetsmiljön för personal har blivit bättre.
- En tjänst med en positiv miljöeffekt är att Regionservice med kunden Regionfastigheter planerar en tjänst för hantering av begagnade möbler och inventarier vilka restaureras och återvinns till andra verksamheter inom regionen.
- I omvandlingen av Hallandstrafiken från ett aktiebolag till en förvaltning har Regionservice införlivat den nya förvaltningen i administrativa processer som lönehantering och kassahantering.
- Dialoger kring hur Regionservice skanning kan bidra till arkivering och digitalisering av regionens arkiv.
- Ökad tillgänglighet för SITHS-kort i Kungsbacka.
- Påbörjat arbete kring metodutveckling av hur vi med enkäter och undersökningar omhändertar kundernas synpunkter och åsikter i syfte att utveckla tjänster och verksamheter. Micro-feedback, digitala enkäter och nyttjande av QR-koder för datainsamling är delar i detta.
- Tester med avemballering av gods innan leverans på operationsavdelning i Halmstad för ökad renlighet i verksamhetens lokaler.
- Kvalitetsutveckling i arbete med egenkontroller inom elsäkerhet samt livsmedelskontroller.

Inom Regionservice behöver verksamhetsutveckling ta tillvara på möjligheter med digitalisering och ny teknik. Det pågår och förväntas ännu mer omfattande arbete kring framtidens sjukhus. Förstärkning har gjorts för att stärka utvecklingsarbete kring utveckling inom processer, planering och uppföljning.

Exempel på aktiviteter från 2025:

- Robotiseringen accelererade där en allt högre grad av dammsugarrobotar används för lokalvård. Effekt är effektiviserat arbete, godare arbetsmiljö med mindre fysisk belastning för medarbetare och en högre kvalitet på lokalvården för våra kunder.
- Hög takt på införande av nya IT-system. Till detta kan räknas personalsystemet Tessa och journalsystemet Cosmic, ny digital televäxel, Winlas (HR), Sefos (kommunikation), Inyett (fakturakontroller) samt kassasystem med självregistrering.
- Införande av *micro-feedback* på lagda arbetsordrar har införts inom två verksamhetsområden som använder systemet Faciliate vilket påverkar hur vi tar emot och värderar kunders feedback
- Kompetensutveckling har genomförts för att stärka medarbetes kompetens i ett allt mer digitalt arbetsliv. 2025 var en satsning på användandet av moderna digitala applikationer och tekniker som M365 där Teams, Co-pilot AI ingår. En noterad effekt är att dagliga arbetssätt utmanas och utvecklas i hantering av kommunikation, genomförande av möten, minnesanteckningar för att nämna några.
- Införande av digitala mätare av mediaförbrukning med effekt att en majoritet av de tidigare manuellt insamlade data nu görs automatiskt vilket får effekter som ökad tillförlitlighet i mätdata och en ekonomisk effektivisering där medarbetares tid nu inte debiteras till kund.

Inom miljöområdet kan konstateras att mätningen av matsvinn under året inte gav att utfallet

möter målet. Under 2025 har ett arbete genomförts kring metodutveckling varför mätning i verksamheten 2026 kommer ske mer frekvent och mer precist utifrån var svinn uppstår. Inför lansering i januari 2026 av ett nytt restaurangkoncept har ett arbete genomförts vilket förväntas leda till minskat svinn i restaurangerna samt en ökad andel vegetabilier i måltiderna. Vid en värdering av aktiviteter gentemot Regionkontorets handlingsplan för klimat och miljö har förvaltningen bedömt att Regionservice väsentligen möter aktiviteterna. Indikatorena inom transporter kring koldioxid överträffar ambitionerna och bidragande i detta är införskaffandet av eldriven lastbil.

Samarbete och kunskapsdelning med andra regioner sker i mer eller mindre etablerade nätverk varför det oftast finns goda möjligheter till kunskapsutbyte. Ett exempel är att Regionservice deltog i ett studiebesök i Kalmar för att ta del av deras uppbyggnad av deras centrallager.

Gentemot akademien har samarbete skett med Halmstad högskola genom deltagande i seminarier och föreläsningar på temat digitalisering och AI. Studenter från högskolan har inom ramen för en kurs på högskolan använt *tjänstedesign* för att utveckla hur Regionservice på regionens intranät kommunicerar kring tjänsteutbudet.

1.2 Ekonomi

Regionsservice summerar år 2025 med ett samlat positivt resultat tillika budgetavvikelse på +6,0 mnkr och en ekonomi i balans.

I jämförelsen av utfallet mot föregående år i förvaltningens *ordinarie verksamhet* är utfallet likvärdigt vilket fortsatt påvisar en övergripande kontrollerad och balanserad utveckling mellan utförande och finansiering.

Obalanser som återfinns i förvaltningens *ordinarie verksamhet* bearbetas systematiskt med åtgärder i syfte att uppnå en ökad balans framledes. Vid årets utgång finns en aktiv intern åtgärdsplan - verksamhetsområde Måltidsservice Halland.

Verksamheten för förstärkt försörjningsberedskap utgör den största andelen av förvaltningens överskott.

Resultaträkning

Omsättning: 867,5 mnkr (föregående år: 833,9 mnkr)

Resultat: +6,0 mnkr (+9,1 mnkr)

Verksamhet (mnkr):

	Ack utfall	Ack utfall fg år
Ordinarie verksamhet	1,7	2,4
Förrådsvaror	-1,1	0,2
Verksamhet för förstärkt försörjningsberedskap (riktad finansiering)	5,4	6,5
Resultat	6,0	9,1

Investeringar

Av nämndens tilldelade investeringsbudget på 23,15 mnkr nyttjades 13,1 mnkr.

Behovet av nya matvagnar vid Måltidsservice i Varberg (4,5 mnkr) förändrades utefter

Regionstyrelsens inriktningsbeslut för framtidens måltidsförsörjning (RS231245) och

föranleder behov av resultathantering.

Resultathantering

Nämnden framställer behov av att överföra 2,0 mnkr av årets driftöverskott till 2026 års driftbudget i syfte att kunna finansiera kostnaden för en renovering av matvagnar istället för inköp av nya. Renoveringen görs då kostnaden blir mer än halverad, men bokföringsregler medger då inte hantering som investering utan skall kostnadsföras via driftbudgeten.

1.3 Medarbetare

Sammanfattning av medarbetarindikatorer

Inom Regionsservice arbetar 620 månadsanställda personer. Av dessa är 94 % tillsvidareanställda. 87,2 % av medarbetarna arbetar heltid. Drygt 70 % av medarbetarna är kvinnor, och knappt 30 % är män. Över hälften av medarbetarna är yngre än 50 år.

Personalomsättningen ligger fortfarande under riktvärdet om 11 % och det har skett en ökning av pensionsavgångar sedan förra året.

Sjukfrånvaron har minskat till 6,94 % och närmar sig målvärdet om 6,5 %.

Korttidssjukfrånvaron har nått målvärdet om 3,3 %. Förvaltningen har genomfört flera

insatser med syfte att minska sjukfrånvaro, vilket sannolikt har påverkat resultatet.

Fokus under året

Under 2025 har flera aktiviteter och insatser pågått för att stärka förutsättningarna för en god arbetsmiljö och möjligheter till utveckling för medarbetare och chefer. Följande kan särskilt noteras.

Arbetsmiljö

- Genomlysning av arbetsmiljön på flera enheter för att identifiera och genomföra relevanta arbetsmiljöinsatser.
- Införande av systematiskt arbete med friskfaktorer.
- Rehabinventering för att stärka hanteringen av rehabilitering och sjukfrånvaro
- Systematiskt arbete med schema för att främja hållbara arbetstider, kontinuitet i kompetens och stödja verksamhetens behov.

Inkluderande arbetsgivare

- Främja språkutveckling genom språkombud och digitalt stöd via språkappen Lingio.
- Olika anställnings- och praktikformer för att möjliggöra arbete för personer långt ifrån arbetsmarknaden.

Attraktiv arbetsgivare


- Samarbete med olika program på gymnasieskolor genom jobbmässor och mottagande av praktikanter.
- Samarbete med högskolan
- Marknadsföring på webben av våra vanligast förekommande yrken.



Kompetensförsörjning och kompetensutveckling



- Införande av ett samlat introduktionsprogram för Regionservice
- Utbildning i Microsoft 365 för ambassadörer i verksamheterna. Ambassadörerna har i uppdrag att stötta medarbetarna vad gäller olika digitala verktyg.
- För att stärka ledarskapet har utbildningar genomförts för samtliga chefer i
 - arbetsrätt
 - rekrytering
 - MS365 (Microsofts olika verktyg) för att stärka effektivitet i digitala arbetssätt


2 Kvalitetsstyrning

2.1 Verksamhet

Förvaltningsspecifika indikatorer	Utfall (ÅR)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
 OSA-värde	69	67	Ett gott resultat och relativt föregående år har resultatet ökat +4 enheter. Gräns för grönt är 63.

Förvaltningsspecifika indikatorer	Utfall (UR)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
 Matsvinn patientkost (g/portion)	115 g	90 g	Målet för indikatorn uppfylldes inte mätningen. Indikatorn påverkas av hur många brickor med mat som kommer i retur till köket och inte konsumerats av patienter. Under 2025 har ett arbete genomförts kring metodutveckling varför mätning i verksamheten 2026 kommer ske mer frekvent och mer precist utifrån var svinn uppstår.
 Nöjda användare	4	4	Under året har nya metoder för mätning av olika tjänsters nöjdhet utvecklats, bla genom införande av s.k. microfeedback för undersöka nöjdhet med utförande av lagda arbeten inom logistik och felanmälan fastighet. Undersökning av patientmåltider och även utförande av storstäd-insatser genomförs numera digitalt. Det förvaltningsövergripande resultatet är opåverkat och inkluderar inte alla enskilda mätningar. Ett arbete har inletts 2025 för att utveckla metod för mätning av metod kundnöjdhet.

Förvaltningsspecifika indikatorer	Akkumulerat medelvärde (Månad)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
 Koldioxidutsläpp personbilar RGS (g/km)	66	75 g/km	Akkumulerat medelvärde är 66 g/km vilket är gott resultat relativt målvärde.
 Koldioxidutsläpp godstransporter (g/km)	77	100 g/km	Akkumulerat medelvärde 77 g/km är gott relativt målvärde 100 g/km.

Förvaltningsspecifika indikatorer	Akkumulerat utfall (Månad)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
 Korttidssjukfrånvaro	3,3 %	3,3 %	3,3 % R12 vilket möter målet.

2.2 Uppföljning av arbetsmiljöplanen

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Förvaltningen arbetar systematiskt med arbetsmiljön genom att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp. Varje chef genomför årligen arbetsmiljöronder, då arbetsmiljön följs upp i sin helhet. Förvaltningen arbetar också i enlighet med samverkansavtalet, som är en viktig del i att på olika nivåer upptäcka och eskalera arbetsmiljömässiga risker.

Positiv utveckling

Resultatet från medarbetarundersökningen 2025 visar en ökning i både hållbart medarbetarengagemang och organisatorisk och social arbetsmiljö. Sjukfrånvaron har sjunkit under året, och korttidssjukfrånvaron är nu i nivå med målvärdet.

Resultat från medarbetarundersökningen

Medarbetarundersökningen (MBU) genomförs regiongemensamt varje år i slutet av september. MBU mäter tre delar: hållbart medarbetarengagemang (HME), organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) samt utsatthet.

HME delas in i tre delindex; motivation, ledarskap och styrning. Resultaten bedöms i enlighet med färgskalan grönt (bra), gult (observation) och rött (insats krävs). Gränsvärdena för respektive steg avseende HME är:

- grönt 72
- gult 62 - 72
- rött 62

Nämnden har en målsättning om att HME ska uppnå 77.

OSA bedöms enligt samma färgskala med följande gränsvärden:

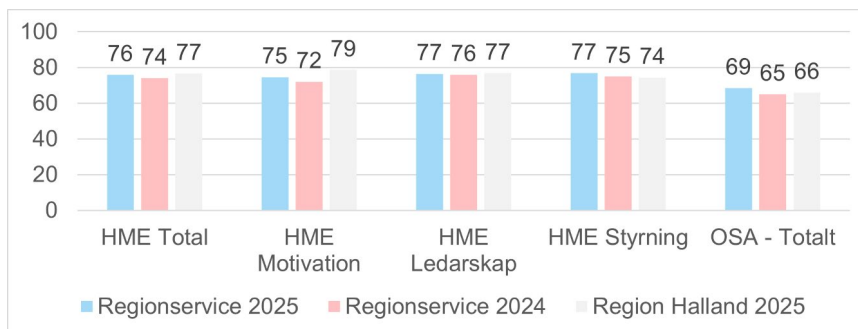
- grönt 62
- gult 52 - 62
- rött 52

Nämnden har en målsättning om att OSA ska uppnå 67.

Resultatet visar att det är ett fåtal enheter som inte når upp till färgskalans kategori grönt. De enheter med ett sämre resultat är kända och insatser pågår sedan en längre tid tillbaka.

Svarsfrekvensen för 2025 var 88 %, vilket är en ökning om tre procentenheter jämfört med 2024.

Här följer en sammanfattning av resultatet från MBU 2025.



Region HME har ökat inom samtliga index, och står sig bra i jämförelse med regionen i övrigt. HME är 76 (målvärde 77). Indexet för organisatorisk och social arbetsmiljö har ökat mest och ligger nu på 69 (målvärde 67). Över året har förvaltningen vidtagit flera åtgärder för att förbättra arbetsmiljön inom sårbara enheter.

Inom området utsatthet ställs frågor om huruvida medarbetarna upplever att de har varit utsatta för hot eller våld, kränkande särbehandling eller mobbning, trakasserier eller sexuella trakasserier. Om man svarar ja på något av alternativen får man också svara på om man har fått stöd efter händelsen av chef, HR, skyddsombud, fack, arbetsgrupp eller kollega.

Uppföljning av aktiviteter i arbetsmiljöplan för 2025

Aktiviteter riktas i huvudsak mot att stärka arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron i förvaltningen.

Genomföra en fördjupad analys av sjukfrånvaron

En fördjupad analys har genomförts och har summariskt presenterats för nämnden. Sammanfattningsvis visade analysen att

- Kvinnor hade högre sjukfrånvaro än män, vilket till stor del förklaras av strukturella faktorer.
- De medicinska orsakerna till sjukfrånvaro var till begränsad omfattning arbetsrelaterade.
- Sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa ökade i de yngre åldersgrupperna.
- Det fanns förbättringspotentialer vad gäller dokumentation i arbetet med sjukfrånvaro.

Genomföra rehabinventering per chefsområde

HR-partner har genomfört så kallade rehabinventeringar med varje chef. Det innebär att varje sjukfall går igenom för att kvalitetssäkra processen, komma vidare i ärendet och möjliggöra en hållbar planering och eventuell återgång i arbete. Arbetssättet kommer vara en del av det årliga arbetet.

Påbörja ett systematiskt arbete med friskfaktorer

Friskfaktorer innebär åtta forskningsbaserade principer som bidrar till en hälsosam arbetsplats och minskar risken för sjukfrånvaro. Dessa är:

- Rättvis organisation
- Ledarskap
- Delaktighet
- Kommunikation
- Prioritering av arbetsuppgifter
- Kompetensutveckling
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Tidiga insatser

Under året har förvaltningen arbetat med två friskfaktorer: delaktighet och kommunikation. Arbetet har startat med att samtliga ledningsgrupper har genomgått längre workshops. Ett material har tagits fram som respektive chef ska arbeta med i sina verksamheter.

Aktiviteterna kräver långsiktighet för att nå ett hållbart resultat. Därför har nämnden fattat beslut om att ett systematiskt arbete med friskfaktorer även ska ingå i arbetsmiljöplanen för 2026.

Fortsatta aktiviteter för att stärka kunskap om och verktyg för arbetet mot utsatthet

Olika insatser har genomförts i förvaltningen beroende på behov. Kränkningar förekommer som regel inte, men resultatet från medarbetarundersökningen visar på att det inom ett fåtal enheter finns en problematik med att personer upplever sig utsatta, även om det har minskat något sedan året innan. Här har arbete genomförts, exempelvis föreläsningar och dialoger utifrån olika verktyg. Arbetet kommer att fortsätta utifrån riktade insatser.

Samlad bedömning av arbetsmiljön

Sammanfattningsvis bedöms arbetsmiljön inom förvaltningens verksamheter generellt vara tillräckligt god. Det finns ett fåtal avdelningar som möter utmaningar. Dessa är kända och arbete pågår med handlingsplaner som omfattar åtgärder för att stärka och utveckla arbetsmiljön. Handlingsplanerna har tagits fram tillsammans med berörda medarbetare.


3 Målstyrning


3.1 Regionfullmäktiges fokusområde - En organisation med utvecklings- och motståndskraft

Fokusområde


En organisation med utvecklings- och motståndskraft

3.1.1 En organisation med robust verksamhet och tryggt samhällsuppdrag


Nämndens mål	Kommentar
 Säkerställa att prioriterade delar av verksamheten kan bedrivas även vid allvarliga störningar.	<p>Förvaltningen har under året fortsatt att stärka krisberedskap och robusthet för att göra det möjligt att bedriva verksamhet även vid kriser och störningar av olika allvarlighetsgrad. Ny lagstiftning kommer att träda i kraft på säkerhets- och beredscapsområdet under de kommande åren och förvaltningen har påbörjat relevant förberedelse. Följande kan särskilt lyftas fram.</p> <p>Krisledning - ökad förmåga</p> <ul style="list-style-type: none"> - En helt ny krisplan har tagits fram. Till krisplanen har ett antal verktyg kopplats, tex. beskrivningar (rollkort) för varje funktion i en krisstab. Verktögen ökar tryggheten och förutsägbarheten i de situationer det blir skarpt läge. - Varje funktion i förvaltningens krisstab har genomgått särskild utbildning, anpassad för respektive funktion. Utbildningen har drivits i förvaltningens regi. - Flera krisövningar har genomförts, både på förvaltningsnivå och områdesnivå, och tillfälle att öva den nya krisplanen har därvidlag getts. Övningarna har genererat förbättringsåtgärder som har planerats in för kommande år. <p>Organisatoriska förutsättningar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pågående arbete med införande av beslutad elsäkerhetsorganisation som innebär ökad tydlighet i robust elsäkerhetsansvar. - Revidering, uppdatering och utveckling av kontinuitetsplaner och reservrutiner inom samtliga verksamheter. - Aktiviteter för att skapa ökad redundans på nyckelfunktioner har genomförts. - Insats för att öka kunskapen kring civil beredskap och civilt försvar har genomförts för ledningsnivå och nämnd. <p>Utökad lagerhållningskapacitet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förstudien inför nytt centrallager pågår. Förstudien drivs av Regionfastigheter, Regionkontoret, och Regionservice bidrar i arbetet. Förstudien beräknas vara klar under våren 2026. - Projektet samordnad robust försörjning leds av Regionkontoret och Regionservice bidrar i arbetet. Arbetet syftar till att möta robusthetskrav om ökad uthållighet vad gäller olika sjukvårdsprodukter. Inom ramen för projektet pågår <ul style="list-style-type: none"> • upphandling av nytt lager- och logistiksystem (ett digitalt systemstöd för att kunna utveckla och följa försörjningsflöden) samt • förberedelsearbete för så kallade funktionella förråd som möjliggör utökad lagerhållning och uthållighet nära patienterna. <p>Bedömning av målluppfyllelse</p> <p>Det säkerhetspolitiska läget kräver att samhällskritisk och samhällsviktig verksamhet i betydande omfattning behöver bygga robusthet som möjliggör att uppdraget kan utföras så långt möjligt i såväl fredstida kriser som höjd beredskap. Det innebär att arbetet kommer att fortsätta under</p>

Nämndens mål	Kommentar
	överskådlig tid. Givet ambitionen för året bedöms målet vara uppfyllt.
 Bidra till en säker och trygg miljö i verksamhetslokaler och i de delar av gemensamma utrymmen som Regionsservice har ansvar för.	<p>Förutom det löpande och återkommande arbete som sker för en trygg miljö, såsom arbetsmiljöronder och brandskyddskontroller, har vissa riktade insatser med specifikt syfte att bidra till en säker och trygg miljö genomförts under året.</p> <p>De större insatserna är</p> <ul style="list-style-type: none"> • nya eller reviderade rutiner för trafikregler och gods i kulvert, passagebehörigheter samt bråk- och överfallslarm • säkerhetsåtgärder för receptionspersonal (övning och test av personlarm) <p>Bedömning av måluppfyllelse</p> <p>Att upprätthålla en säker och trygg miljö i de lokaler där verksamhet bedrivs är ett arbete som måste vara ständigt pågående. De rutiner som har tagits fram stärker förutsättningarna för att arbeta med frågorna i vardagen på ett strukturerat sätt. Även om arbetet är långsiktigt bedöms de åtgärder som vidtagits vara tillräckliga för att årets målsättning ska anses vara uppfyllt.</p>


3.1.2 En attraktiv arbetsgivare för hållbar kompetensförsörjning



Nämndens mål	Kommentar
 Stärka chefers och medarbetares kompetens och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.	<p>Förvaltningen har under året genomfört flera aktiviteter på olika organisatoriska nivåer som bidrar till att stärka chefers och medarbetares kompetens och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Målet är långsiktigt och kräver aktiviteter som pågår över tid.</p> <p>Fokus under året</p> <p>Under 2025 har flera aktiviteter och insatser pågått för att stärka förutsättningarna för en god arbetsmiljö och möjligheter till utveckling för medarbetare och chefer. Följande kan särskilt noteras.</p> <p>Arbetsmiljö</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genomlysning av arbetsmiljön har genomförts på flera avdelningar för att identifiera relevanta insatser som kan stärka arbetsmiljön. Genomlysningarna har resulterat i handlingsplaner som avdelningarna arbetar med och följer upp. • Införande av friskfaktorer har påbörjats. Det är ett systematiskt arbetssätt som för att stärka arbetsmiljön och förebygga sjukfrånvaro. Arbetet ingår i arbetsmiljöplanen och kommer att löpa över flera år. • Med hjälp av HR-partner har varje chef genomfört så kallade rehabinventeringar där sjukfrånvaron går igenom på individnivå för att stötta rehabiliteringsprocessen och återgång i arbete. • Systematiskt arbete med schema för att främja hållbara arbetstider, kontinuitet i kompetens och stödja verksamhetens behov. <p>Inkluderande arbetsgivare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Främja språkutveckling genom språkcoacher och digitalt stöd via språkappen Lingio, som ger ett pedagogiskt stöd i relevant yrkessvenska. Arbetet kommer att utvärderas. • Olika anställnings- och praktikformer för att möjliggöra arbete för personer långt ifrån arbetsmarknaden. Det har i flera fall gett positiva resultat i form av sommarvikariat och anställning. • Regionsservice har under sommaren anlitat en grupp ungdomar via Framtidskraft som i något fall resulterat i anställning.

Nämndens mål	Kommentar
	<p>Attraktiv arbetsgivare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samarbete med gymnasieskolor, yrkeshögskolor och Halmstad högskola för att ta emot praktikanter. • Marknadsföring på webben av våra vanligast förekommande yrken. • Storytelling på intranätet med syfte att synliggöra förvaltningens verksamheter och utvecklingsarbete. <p>Kompetensförsörjning och kompetensutveckling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Områdes- och avdelningsspecifika utbildningar för medarbetare och nyckelfunktioner • Införande av ett samlat introduktionsprogram, särskilt anpassat för Regionsservice, i det digitala stödet Kompetensportalen. • Utbildning i Microsoft 365 för ambassadörer i verksamheterna. Ambassadörerna har i uppdrag att stötta medarbetarnas fortsatta kunskapsutveckling för att kunna dra nytta av de verktyg som Microsoft 365 erbjuder. • Förvaltningens samverkansgrupper på områdes- och förvaltningsnivå (dvs. chefer på dessa nivåer samt fackliga ombud i samverkansgrupperna) har tillsammans haft workshop via extern utbildare om förändringsledning. • Förvaltningsanpassade utbildningar för samtliga chefer i <ul style="list-style-type: none"> ○ arbetsrätt ○ rekrytering ○ MS365 (Microsofts olika verktyg) för att stärka effektivitet i digitala arbetssätt ○ förändringsledning <p>Chef- och ledarskap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ett regiongemensamt arbete pågår om chefers förutsättningar, där Regionsservice har bidragit i både arbetsgrupp och styrgrupp. Samtliga chefer har haft workshop om vad chefers förutsättningar innebär och hur förutsättningarna kan påverkas för att främja ett hållbart ledarskap. • För att stärka chefers förutsättningar har en omorganisation genomförts inom Måltidsservice som främjar ett nära och hållbart ledarskap. • Region Halland har sedan en tid tillbaka en ledarfilosofi som ska utgöra grunden för ett gemensamt förhållningssätt kopplat till ledarskapet i Region Halland. Flera områden har under året på olika sätt arbetat med ledarfilosofin. <p>Bedömning av måloppfyllelse</p> <p>Resultatet från medarbetarundersökningen har ökat, vilket är positivt, och förvaltningen visar som helhet ett gott resultat på de flesta parametrar i medarbetarundersökningen. Sjukfrånvaron har minskat och ligger nära målvärdet, och personalomsättningen bedöms vara lagom. Verksamheterna rapporterar i de flesta fall inga rekryteringssvårigheter, och de tjänster som annonseras har många sökande.</p> <p>Slutsatsen är att de aktiviteter som har genomförts under året, samt det systematiska arbetsmiljöarbete som är ständigt pågående, stärker arbetsmiljön och förutsättningar för för utveckling och kompetensförsörjning för både medarbetare och chefer. Flera relevanta nyckeltal uppvisar ett positivt resultat. Bedömningen är därför att målet för året är uppfyllt.</p>

Nämndens mål	Kommentar
 Minska sjukfrånvaro bland medarbetarna.	<p>Förvaltningen har under några år haft en stigande sjukfrånvaro. Att sjukfrånvaron ökar beror sannolikt på en mängd olika faktorer, både relaterade till arbetslivet, till samhället i stort och till förutsättningar i privatlivet.</p> <p>Under 2025 har sjukfrånvaron minskat, och ligger nu på 6,94 % jämfört med 7,53 %. Målvärdet är 6,5 %. Det gäller också korttidssjukfrånvaron som har minskat och nu ligger på målvärdet om 3,3 %.</p> <p>Arbetet med att minska sjukfrånvaron behöver vara ständigt pågående. Under året har flera aktiviteter genomförts i syfte att stärka arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron. Aktiviteterna ligger inom ramen för arbetsmiljöplanen. Dessa är följande.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systematiskt arbete med friskfaktorer • En djupanalys av sjukfrånvaron • Rehabinventeringar per chef har genomförts med hjälp av HR-partner <p>Bedömning av måluppfyllelse De aktiviteter som genomförts under året har sannolikt bidragit till en minskning av sjukfrånvaron, även om sjukfrånvaro har många olika orsaker. Bedömningen är att målet för året har uppfyllts.</p>

3.1.3 En organisation som minskar sin klimat- och miljöpåverkan

Nämndens mål	Kommentar
 Minska klimatpåverkan från materialförbrukning och avfall	<p>Arbetet med att minska klimatpåverkan från materialförbrukning och avfall har gått framåt inom samtliga områden. Flera verksamheter uppfyller sina mål helt, medan några uppfyller dem delvis på grund av lokala förutsättningar eller pågående utvecklingsarbete.</p> <p>Inom den administrativa verksamheten på Skånegatan har det under året gjorts insatser för att öka källsorteringen och omhändertagande av matavfall. Införande av icke personliga arbetsplatser medför ökad flexibilitet vilket bidrar till minskade behov av mer lokalyta som förbrukar energi för uppvärmning och möjliggör för ökad beläggning av medarbetare. Arbetsplatsanalys är genomförd med bland annat sensorer för att mäta beläggning av lokaler och möjliggöra en faktabaserad grund.</p> <p>Kompetensinsatser genomförs för medarbetare inom miljöområdet vilket stärker medvetenhet och bidrar till ändrat beteende. Rutiner för avfallshantering har uppdaterats och utbildning sker inom flera verksamheter och innefattar bland annat kunskap om källsortering. Avfallskoordinator är delaktig i genomförandet vid arbetsplatsträffar.</p> <p>Försök med utvecklad matavfallsinsamling i Varberg har avslutats med gott resultat. De vårdavdelningar som var med får fortsatt sitt matavfall hämtat. För att möjliggöra en ökad volym behöver fastighetsägaren omhänderta en ökad mängd och eventuellt investera i en avfallskomprimator. I Halmstad finns en matavfallskomprimator och där arbetar fastighetsägaren tillsammans med hyresgäster och Regionservice med att fram en uttrullningsplan för införandet av insamlingen inom fastigheten.</p> <p>Tidigare genomförd upphandling av papper och plast är nu på plats och avropas vilket säkerställer att använda förbrukningsprodukter följer de miljökrav som ställts i upphandlingen. En effekt är att användande av avtalet minskar mängden plastprodukter.</p>


Nämndens mål	Kommentar
	<p>På sjukhusområdena sker en utökad mätning av olika avfallsfraktioner i syfte att skapa underlag för förbättring. Det har tagits fram en ny rutin för hantering av kemikalieavfall tillsammans med Hallands sjukhus och Ambulans, diagnostik och hälsa, vilket effektiviserar hanteringen och säkerställer en god arbetsmiljö för våra medarbetare. Samtidigt pågår ett omfattande arbete med att se över vilka kemikalier som används i verksamheterna som en del i att minska miljöpåverkan.</p> <p>Bedömning av måluppfyllelse Sammanfattningsvis har flera aktiviteter genomförts och påbörjats under året. Framdriften är god och bedömningen är att aktiviteterna har gett avsedd effekt varför målet bedöms vara uppfyllt för året.</p>
 Främja resurseffektiva och fossilfria transporter	<p>Resurseffektiva och fossilfria transporter bidrar direkt till uppfyllelsen av flera centrala mål inom Agenda 2030, särskilt de som rör hållbar energi, infrastruktur, hållbara städer, resurshantering och klimatåtgärder.</p> <p>Regionservice verksamhetsområde Logistiks-service har en stor påverkan på detta mål. Under 2025 tog verksamheten en eldriven lastbil i drift, vilket gav effekten att koldioxidutsläpp sänktes. Två nya lätta lastbilar drivna av mer fossilfritt drivmedel är upphandlade och förväntas levereras under våren, samtidigt har en till upphandling startats för att byta ännu fler fordon till mer fossilfria alternativ. Målet är att ha en robust fordonsflotta.</p> <p>Utöver detta arbetar verksamheten med att kontinuerligt uppdatera transportflödena med avseende på resurseffektivitet. Verksamheten utvecklar också arbetet med att mäta så kallad eco-driving, vilket bidrar till att öka medvetenheten om sparsam körning.</p> <p>Bedömning av måluppfyllelse Till målet används indikatorer om koldioxidutsläpp vilka återfinns under avsnittet för kvalitetsstyrning i årsrapporten. Resultatet är gott, och tillsammans med de aktiviteter som pågår bedöms målet för 2025 vara uppfyllt.</p>
 Främja hållbar livsmedelsproduktion	<p>Aktiviteter för att främja hållbar livsmedelsproduktion utförs inom Regionservice verksamhetsområde Måltidsservice bidrar till handlingsplanen för Agenda 2030 för omställning till ett hållbart samhälle.</p> <p>Upphandling och inköp är väsentliga insatser i arbetet med fokus på närproducerat och ekologiskt. Regionservice följer styrdokumentet för de i Halland framtagna så kallade <i>gemensamma principer för inköp av livsmedel för offentliga kök</i>.</p> <p>Inom Regionservice pågår arbete för att öka andelen vegetabilier i måltiderna. En högre andel vegetabilier i måltiden ger effekt att klimatavtrycket minskas.</p> <p>Köken har börjat arbeta med hybrid-matlagning där man byter ut en del animalier mot vegetabilier i måltiden. Måltidsservice har även justerat färsrecepten så att de innehåller 70% animalier och 30% vegetabilier. Måltidsservice ser också över sina menyer och vegetariska rätter samt diskuterar klimatsmarta val av råvaror och råvaror i säsong.</p> <p>Pågående sker arbete för att fortsatt minska matsvinnet med plan att förfina och utveckla metoder för mätning samt att antalet mätningar ska öka. I dagsläget mäts lagersvinn, kökssvinn, serveringssvinn, tallrikssvinn från restaurang samt tallrikssvinn från patient. Samarbete sker med Hallands sjukhus som är den främsta köparen av patientmåltider och den som har störst rådighet i att påverka tallrikssvinn från patient genom att beställa måltider enligt mer exakta</p>

Nämndens mål	Kommentar
	<p>prognoser än vad Regionsservice har möjlighet att göra.</p> <p>Vid senaste mätperioden (2025-05-05 -- 2025-05-16) var utfallet att 936 stycken till vårdavdelningar utlevererade matbrickor kom i retur, vilket motsvarar 10,5 % i retur.</p> <p>Akkumulerade värden för perioden: ekologiskt värde (kr) av livsmedel 26,17 %, ekologisk kvantitet (kg) 24,44 %, samt närproducerat värde 19,64 %.</p> <p>Bedömning av måluppfyllelse</p> <p>De aktiviteter som genomförts och pågår har haft effekt och den sammantagna bedömningen är att målet är uppnått för året.</p>

3.2 Regionfullmäktiges fokusområde - En tillgänglig och högkvalitativ hälso- och sjukvård

Fokusområde
En tillgänglig och högkvalitativ hälso- och sjukvård

3.2.1 En region som vidareutvecklar den nära vården


Nämndens mål	Kommentar
<p> Vidareutveckla arbetet med bland annat tjänsteutbud för att bidra till en god och nära vård.</p>	<p>Under året har Regionfullmäktige fattat beslut om hur framtidens måltidsförsörjning ska organiseras och drivas. Beslutet fattades utifrån ett underlag som Regionsservice har tagit fram i samverkan med vårdförvaltningarna. Arbetet är relaterat till programmet Framtidens sjukhusstruktur. Beslutet innebär i korthet att måltidsproduktionen ska bedrivas i egen regi utanför sjukhusbyggnaderna, och i form av kylda enportionsrätter. Tillvägagångssättet kommer att ge flera kvalitetshöjande effekter, exempelvis en ökad valfrihet och kvalitet för patienter och minskat matsvinn. Detta nya sätt att producera och bereda patientmåltider kommer också att kräva nya arbetssätt för servicepersonalen på vårdavdelningarna varför ett utvecklingsarbete kring nya roller har påbörjats.</p> <p>Under året har ett samarbete med Högskolan i Halmstad genomförts med syfte att modernisera och digitalisera den så kallade tjänstekatalogen, det vill säga hur förvaltningen presenterar de tjänster som Regionsservice erbjuder. Arbetet har resulterat i att tjänsterna presenteras i ett betydligt mer lätthanterligt och överskådligt format på regionens intranät, vilket gör det lättare för kunderna att hitta de tjänster som erbjuds.</p> <p>Bedömning av måluppfyllelse</p> <p>De aktiviteter som genomförts under året har gett resultat i form av beslut om produktionskök kopplat till Framtidens sjukhusstruktur samt nytt format för att presentera vårt erbjudande. Målet anses därför för året vara uppfyllt.</p>

3.3 Regionfullmäktiges fokusområde - En digital kraftsamling för framtidens välfärd

Fokusområde


En digital kraftsamling för framtidens välfärd

3.3.1 En region som bidrar till en smartare och enklare vardag genom AI och informationsdriven utveckling

Nämndens mål	Kommentar
 <p>Öka förvaltningens digitala mognad för att möjliggöra relevanta insatser inom digital verksamhetsutveckling.</p>	<p>Inom förvaltningens verksamhetsområden arbetas det med ett flertal olika insatser i syfte att öka organisationens digitala mognad. Förflyttning har gjorts, exempelvis genom insatser för att stärka arbetssätten med Microsoft Co-Pilot samt att öka kompetens inom M365.</p> <p>Samarbetet med högskolan i Halmstad resulterade i att tre studentarbeten genomfördes av elever i årskurs 1 och 2 inom programmet <i>Design och innovation</i>. Studentrapporterna ger Regionervice förslag på hur beskrivningen av våra tjänster i en katalog kan beskrivas och förtydligas när det kommer till bland annat presentation, sökbarhet och tillgänglighet. Det har också under intervjuer med Regionervice medarbetare framkommit att hur beställningar och felanmälan läggs behöver utvecklas och förenklas. Resultatet av denna genomlysning blir en grund för kommande utveckling för ökad tillgängligheten till information i tjänstekatalogen, att beskrivningar förbättras samt förtydligar hur våra kunder kommer i kontakt, beställer tjänster och hur en arbetsorder eller felanmälan initieras, följs upp och avslutas.</p> <p>Sammanfattningsvis noteras att det har varit givande och inspirerande att samarbeta med högskolan och det finns även möjligheter för ytterligare framtida samarbetet, inte minst med anledning av den planerade utvecklingen av sjukhusen.</p> <p>Konferensen <i>Digitalisering 25</i> genomfördes i början av augusti, deltagare var områdeschefer, avdelningschefer och verksamhetsutvecklare. Ämnet för konferensen var <i>AI prediktion och värdet av vår data</i> och syftade till att inspirera deltagarna till att identifiera användarfall i sin verksamhet där data används och kombineras med annan data för att på så sätt kunna förutse behov och på så vis bli mer informationsdrivna i beslut.</p> <p>Tillsammans med förvaltningsledningen och verksamhetsutvecklare i respektive verksamhetsområde har det tagits fram en portföljvision för utvecklingen av våra digitala lösningar. Portföljvisionen beskriver det framtida önskade läget för portföljens värdeflöden och digitala lösningar. Portföljvisionen är ett viktigt verktyg för att identifiera de potentiella digitaliseringsbehov som kommer att behöva genomföras för att uppnå det framtida önskade tillståndet.</p> <p><i>Samordningsgrupp AI och digitalisering</i> samverkar med med olika aktörer i vårt ekosystem i syfte att öka vår kunskap om hur vi skulle kunna nyttja Virtual Reality (VR) för att utbilda och lära upp specifika personalgrupper. Tanken med att använda VR i utbildningssyfte är att få en jämnare kvalitet och ett mer kostnadseffektivt nyttjande av den tid som läggs på utbildning och repetition.</p> <p>Bedömning av måluppfyllelse</p> <p>Inom förvaltningens verksamhetsområden arbetas det med ett flertal olika insatser i syfte att öka organisationens digitala mognad. På Regionervice mäts också sedan år 2023 vår digitala mognad med en</p>


Nämndens mål	Kommentar
	enkätbaserad självskattningsmetod som bygger på en evidensbaserad modell (DiMiOS) som nyttjas av över 200 offentliga aktörer i Sverige, framtagna under ledning av Göteborgs Universitet. Mätningen görs på fem kategorier där varje har ett mätvärde. Effekten av årets aktiviteter har resulterat i en ökning med 3-9 % i vardera kategori. Den sammanlagda bedömningen är att det finns en framdrift på bred front varför förvaltningens uppdrag bedöms vara uppfyllt.

3.3.2 En region som säkerställer ett modernt och sammanhållet vårdinformationsstöd

Nämndens mål	Kommentar
 Genomföra införandet av Cosmic hos berörda avdelningar inom Regionservice.	<p>Införandet av Cosmic i Region Halland genomfördes i mars 2025. Vissa inledande problem fick omhändertas via manuella rutiner under en övergångsperiod. Under hösten 2025 etablerades en mer normal förvaltning likt övriga applikationer. Förvaltningen påverkas framförallt inom avdelningarna Huvudreceptionerna Halland och Redovisningsservice vilka har fortsatt engagemang i den pågående förvaltningen av Cosmics administrativa delar.</p> <p>Bedömning av måloppfyllelse Införandet fortskrider i enlighet med plan (för Regionservice del), och åtgärder vidtas när det behövs. Målet bedöms därför vara uppfyllt för året.</p>

3.4 Verksamhetens egna utvecklingsområden

Fokusområde
Verksamhetens egna utvecklingsområden

Nämndens mål	Kommentar
 Bedriva ett förbättringsarbete inom nämndens områden för att bidra till bättre kvalitet	<p>Inom områdena har under 2025 bedrivits ett flertal aktiviteter som syftar till en förbättrad kvalitet. En effekt av kvalitetsutvecklingsarbetet är resultaten från extern revision 2025 vilken påvisade positiv och god trend enligt revisorernas bedömning, avvikelser stängs och att certifikaten bibehålls.</p> <p>Nedan ett urval av aktiviteter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pågående processarbete med att definiera och dokumentera kritiska processer inom förvaltningen vilket ger en ökad robusthet och förutsägbarhet i både arbetsmoment och leveranser. • Rutin för hantering av avvikelser har uppdaterats under året vilket främjar en mer korrekt hantering av avvikelser. • Samtliga chefer har under året stärkts i förmåga till att leda och hantera förändring genom seminarium och workshop • Aktiviteter för att stärka egenkontrollarbete inom livsmedel och elsäkerhet genomförts med effekt att kvalitet och arbetsmiljö stärkts. • Kompetensinsatser inom M365 vilket bla innefattar applikationer som Co-pilot och Teams. Ambassadörer utsågs som stärker kollegornas förutsättningar att ta till sig nya modernare arbetssätt kring daglig kommunikation, planering och samarbete.

Nämndens mål	Kommentar
	<ul style="list-style-type: none"> • Skapat förutsättning för ökad beläggning av vårdplatser genom att erbjuda ATP-mätning som metod för att mäta renlighet i ett patientrum. ATP-mätning kan vara ett alternativ till traditionell odling av prov i laboratorium bidra till att snabbare bedöma smittrisk i ett patientrum och därigenom möjliggöra att rummet tidigare kan tas i anspråk till en ny patient. • Förbättrat administrativa processer kring avtalsuppföljning, fakturahantering, projektöverlämning i byggprojekt. • Drivit införande av digital mätaravläsning av media varigenom tid för rondering frigörs och ger god ekonomisk nytta. • Översyn av hela menysortimentet inom patientmåltider. Vid behov justerat menyer och måltider, exempelvis timbalkost, råkost och desserter. Ökat andel vegetabilier i måltiderna vilket ger en positiv effekt på minskas klimatavtryck. Införande av hybridmatlagning där man byter ut en del animalier mot vegetabilier i måltiden har också gynnsam effekt på ekonomi, hälsa samt klimat. • Metodutveckling av hur matsvinn mäts och följs upp har varit ett fokus 2025. Arbetet har varit förutsättningsskapande för att minska svinn och förstå var i kedjan svinn uppstår så att åtgärder kan vidtas. • Arbete genomfört inför ett nytt restaurangkoncept vilket är förbättringsarbetet för Regionsservice restauranger. Effekt är att de blir mer attraktiva, nutida, lönsamma och skapar förbättrad upplevelse för gästerna. Det nya konceptet planeras att börja gälla den 7:e januari. • Utvecklingsarbete har skapat nya former för att omhänderta kunders feedback och nöjdhet. Arbete fortskrider med att omhänderta detta även 2026. Exempel på ett resultat är att smartkylarna som införts visar en kundnöjdhet om 4,96 där 5 är maximalt utfall (687 stycken respondenter). Region Hallands resultat i SKR:s nationella patientenkät för patientmåltider (<i>Hur upplevde du maten du fick under din vistelse på vårdavdelningen?</i>) visade ett resultat på 63,2 % positiva svar relativt alla regioners medel 69,9%. <p>Bedömning av måluppfyllelse En mängd aktiviteter har med gott resultat genomförts inom förvaltningen under året vilka bidrar till bättre kvalitet. Aktiviteterna är av olika slag utifrån respektive verksamhetsområdets förutsättningar. Några exempel på mätbara effekter är att samtliga avvikelser från föregående års externrevision kunde stängas. Även effekten av införda digitala mätaravläsare såväl som användarnas upplevelse av de smarta varuautomaterna har gett bättre kvalitet. Målet bedöms vara uppfyllt för året.</p>

4 Medarbetare

4.1 Personalomsättning

Indikator	Utfall (R12)	Målvärde
● Personalomsättning	8,92 %	11 %

Personalomsättning

Personalomsättningen ligger på 8,92 % jämfört med 7,03 % för motsvarande period förra året. Det är lägre än riktvärdet om 11 %. Jämfört med föregående år har det skett en ökning av personalomsättningen med 1,89 procentenheter. Ökningen består främst av pensionsavgångar.

Kvinnorna har en något högre personalomsättning än män (kvinnor 9,15 % och män 10,17 %) vilket skiljer sig från samma period 2024 då förhållandet var omvänt (2024: män 10,17% och 5,36% för kvinnor).

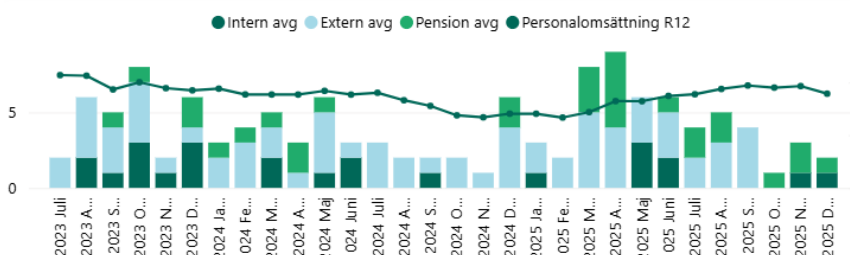
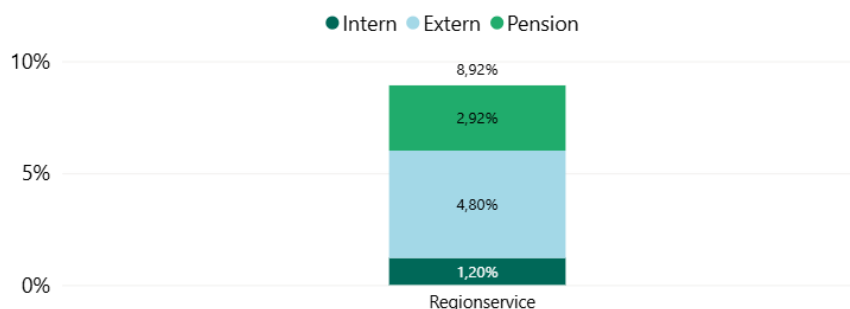
Trenden håller i sig gällande de yngre medarbetarna som visar en något högre benägenhet att byta arbete.

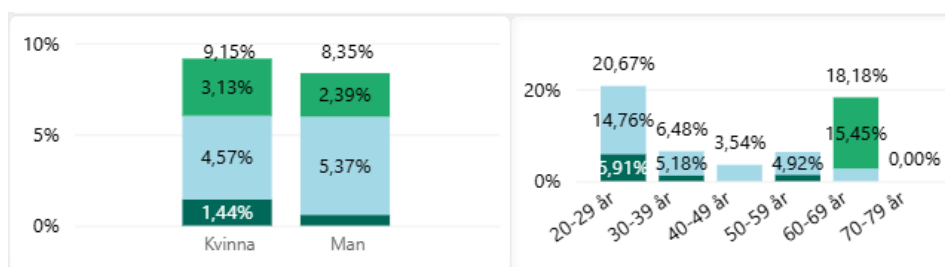
Aktuellt år och månad

Intern	Extern	Pension	Personalomsättning
1,20 %	4,80 %	2,92 %	8,92 %


Intern	Extern	Pension	Personalomsättning
1,05 %	4,57 %	1,41 %	7,03 %

Per organisation





4.2 Sjukfrånvaro

Indikatorer	Utfall R12	Utfall månadsvärde	Målvärde R12
 Sjukfrånvaro	6,94 %	6,6 %	6,5 %

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron som helhet för rullande tolv månader (R12) har minskat jämfört med motsvarande period föregående år, 6,94 % jämfört med 7,53 %. Det innebär att sjukfrånvaron närmar sig målvärdet om 6,5 %. Även korttidsfrånvaron har minskat, från 3,58 % till 3,3 % vilket innebär att den har landat på målet för 2025.

Av förvaltningens sex verksamhetsområden är det bara två vars sjukfrånvaro ligger högre än målvärdet på 6,5 %: Måltidsservice samt Städ och vårdnära service (VNS). Inom båda verksamhetsområdena har sjukfrånvaron minskat; Städ och VNS har gått från 10,62 % till 9,43% och Måltidsservice från 8,44 % till 6,93 %. Det har påverkat sjukfrånvaron som helhet i positiv utveckling.

Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män (7,56 % mot 5,55 %). Det gäller både korttidsfrånvaro (3,52 % för kvinnor jämfört med 3,13 % för män) men främst långtidssjukfrånvaron (2,47 % för kvinnor jämfört 1,49 % för män). Den högre sjukfrånvaron för kvinnor torde kunna förklaras av strukturella faktorer, såsom arbetsmiljöexponering, rapportering av sjukdom och livssituation utanför arbetet.

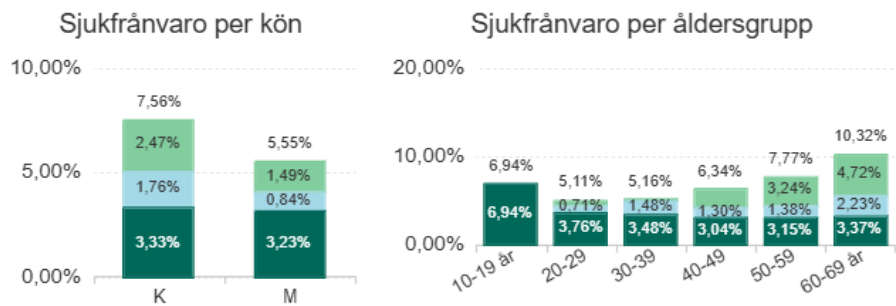
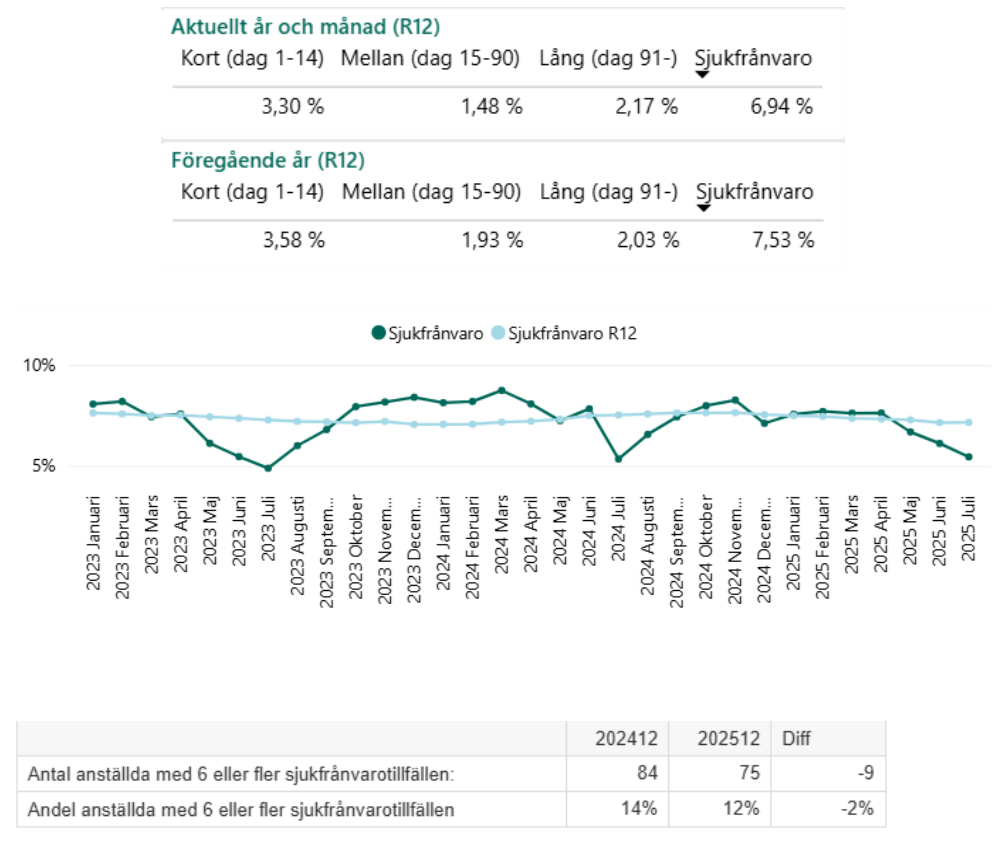
De äldre åldersgrupperna har något högre långtidssjukfrånvaro och de yngre har högre kortidssjukfrånvaro. Muskel- och ledbesvär samt kroniska sjukdomar är vanligare bland de äldre grupperna vilket torde påverka resultatet även i detta fall.

Sjukfrånvaron hos deltidsanställda är högre jämfört med de som arbetar heltid. Heltidsanställda har en sjukfrånvaro på 6,34 % (R12) medan deltidsanställda har 12,61%. Av förvaltningens 620 månadsanställda arbetar drygt 87 % heltid, vilket innebär att 79 personer arbetar deltid. Det betyder, enkelt räknat, att ungefär 10 personer av dessa är sjukskrivna. Gruppen är således för liten för att alla dra några slutsatser om.

Antal personer med många korttidsfrånvarotillfällen (6 tillfällen eller fler) har minskat från 84 till 75, vilket är ett resultat i rätt riktning.

Förvaltningen har genom olika insatser under året arbetat aktivt med att minska sjukfrånvaron,

vilket troligtvis har bidragit till att sjukfrånvaron har minskat. Det är dock för tidigt att dra slutsatser om hur stabil trenden är, och insatserna kommer att fortgå under kommande år.



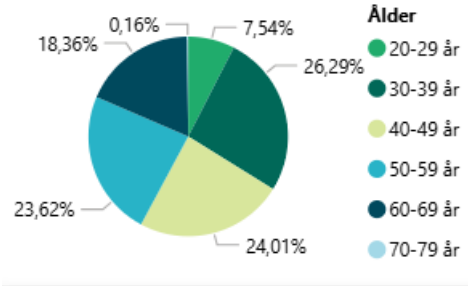
Indikatorer	Utfall R12	Utfall månadsvärde	Målvärde R12
Korttidssjukfrånvaro	3,3 %	3,45 %	3,3 %

4.3 Antal månadsanställda

Indikatorer	Antal månadsanställda	Kommentar
Antal månadsanställda	620	Antal månadsanställda är 620 personer vilket är en ökning med 11 medarbetare sedan motsvarande period föregående år. Av de månadsanställda är 94 % tillsvidareanställda. 87,2% av medarbetarna arbetar heltid (ökning med 1,6%) och resterande arbetar deltid.

Indikatorer	Antal månadsanställda	Kommentar
		<p>70,6% av medarbetarna är kvinnor och 29,4% är män, vilket innebär en marginell ökning av män sedan året innan.</p> <p>58 % av medarbetarna är yngre än 50 år. Den yngsta åldersgruppen, personer under 30 år, omfattar knappt 8 % av samtliga medarbetare och är mindre än gruppen över 59 år som är på 18,5 %.</p>

Ålder



Ålder	Procent
20-29 år	7,54%
30-39 år	26,29%
40-49 år	24,01%
50-59 år	23,62%
60-69 år	18,36%
70-79 år	0,16%

5 Ekonomi

5.1 Årets budgetavvikelse

Indikator	Resultat	Årsbudget	Budgetavvikelse
Akkumulerad budgetavvikelse	6 Mnkr	0 Mnkr	6 Mnkr

Akkumulerad budgetavvikelse

Nämnden Regionsservice redovisar för helåret 2025 ett positivt resultat och budgetavvikelse om +6,0 mnkr.

Av överskottet hänförs +1,7 mnkr till den löpande *ordinarie verksamhet* som bedrivits vilket är en avvikelse på +0,26 % mot budgeten och kan därmed ses som balanserad. Avslutningen på året gick i stort enligt plan. I jämförelsen med föregående år (+2,4 mnkr) är utfallet likvärdigt vilket fortsatt påvisar en kontrollerad och balanserad utveckling mellan utförande och finansiering samt är en indikation för uppfyllande av det effektiviseringskrav som återfinns i förvaltningens årliga prisuppräknings. Under året har förvaltningen i den ordinarie verksamheten också omhändertagit behovet att bidra i regionens arbete med *Framtidens sjukhusstruktur*. Under året har bidraget varit cirka 700 arbetstimmar vilket skett utan kompletterande finansiering.

Huvuddelen av nämndens resterande överskott utgörs av för året planenligt ej utnyttjade medel inom *verksamheten för förstärkt försörjningsberedskap*. Verksamheten, som tillkom år 2023, är också kopplad till Regionkontorets uppdrag för *samordnad robust försörjning* i syfte att uppnå en förflyttning för stärkt uthållighet i regionens materialförsörjning. Av årets finansiering på 7,6 mnkr nyttjades 2,2 mnkr varvid ett överskott på +5,4 mnkr konstaterades vid årets slut. I årets kostnader återfinns bland annat den pågående förstudien för placering av det nya centrallagret (-0,8 mnkr) samt löpande men tillfälliga kostnader för externt inhyrda lager samt andra kostnader med beröring till förvaltningens arbete med förstärkt försörjningsberedskap.

Finansieringen härleds från beslut inom *Mål och budget år 2023* och erhålls från Regionkontoret. Den finansierar förvaltningens pågående arbete för anskaffning av nytt centrallager samt lagersystem och är årligt återkommande men så länge anskaffningen inte är klar har den placerats under verksamhetsområde *Regionsservice gemensamt*. Därifrån har den portionerats ut till den *ordinarie verksamheten* löpande och kontrollerat allt efter engångs- och tillfälliga kostnader uppstått.

Verksamhet (mnkr):

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Ack budget	Avvikelse	Årsbudget
Ordinarie verksamhet	1,7	2,4	-0,0	1,7	0,0
Förrådsvaror	-1,1	0,2	0,0	-1,1	0,0
Verksamhet för förstärkt försörjningsberedskap (riktad finansiering)	5,4	6,5	0,0	5,4	0,0
Totalsumma	6,0	9,1	-0,0	6,0	0,0

Verksamheten *Förrådsvaror* följs upp separat utifrån förutsättningen att det över tid ska redovisa ett nollresultat. Undantagen är vid eventuell periodiseringspåverkan i samband med bokslut. Effekten vid årsbokslutet år 2025 blev svagt negativt, -1,1 mnkr, motsvarande -0,6 %.

Översikt verksamhetsområden

Resultatsammanställning per verksamhetsområde (mnkr):

Organisationsområde(T)	Ack utfall	Ack utfall fg år	Ack budget	Avvikelse	Årsbudget
Gemensam administrativ service	0,1	-1,1	-0,0	0,1	0,0
Logistikservice	1,7	5,0	-0,0	1,7	0,0
Måltidsservice Halland	-4,8	-4,4	0,0	-4,8	0,0
Regionsservice gemensamt	6,7	8,2	-0,0	6,7	0,0
Stab och ledning	0,5	0,6	0,0	0,5	0,0
Städ- och Vårdnära service	1,0	-2,3	0,0	1,0	0,0
Teknik och Fastighet	0,8	2,9	0,0	0,8	0,0
Totalsumma	6,0	9,1	-0,0	6,0	0,0

- *Gemensam administrativ service* - redovisar ett slutligt resultat och avvikelse mot budget som uppgår till +0,1 mnkr (föregående år, -1,1 mnkr). En negativ avvikelse på -0,8 mnkr återfinns inom den del av verksamheten som avser 'teknikplattform telefoni' som uteslutande består av inköp av externa tjänster och telefoniprodukter som sedermera vidareförmädlas/säljs internt inom regionen. De ökade externa kostnaderna för telefoniplattformens drift- och supportavtal med start i januari i år översteg den reglerade prisuppräknningen men de resultatmässiga effekterna har under året kunnat mötas med hjälp av en positiv avvikelse som uppstod på periodiseringsmässig grund i det stora telefoninköp som gjordes under slutet av föregående år där de interna intäkterna inkommit i år tillsammans med en återhållsamhet i övriga delar i verksamheten.
- *Logistikservice* - redovisar ett slutligt resultat och avvikelse mot budget om +1,7 mnkr vilket var en planenlig försämring i jämförelse mot föregående års +5,0 mnkr. Vinst på avyttrade fordon påverkade årets resultat med +0,8 mnkr (föregående år, +2,3 mnkr). Förrådsvaror, som utgör en del av verksamhetsområdet, påverkade resultatet negativt med -1,1 mnkr (föregående år, +0,2 mnkr). Påslaget för externt sålda förrådsvaror bidrar i paritet med föregående år med 1,7 mnkr. Verksamheten har fortsatt haft en stark beläggning.
- *Måltidsservice* - redovisar efter ett innehållsrikt år ett resultat och avvikelse på -4,8 mnkr vilket är i paritet med föregående år (-4,4 mnkr). Den inför året förändrade prismodellen gällande patientkosten medförde en mer förutsägbar finansiering men trots att intäkterna under året ökade med +5,8 % relativt föregående år ökade personalkostnaderna med +14,5 % vilket synliggjort en strukturell utmaning i verksamheten. Framförallt syns restaurangernas svårigheter med följsamhet mellan intäkter och kostnader, framförallt personal. Även kostnadsutvecklingen för livsmedel har påverkat verksamheten negativt under året där snittkostnad/kg ökat med cirka 7 % vilket överstiger den inför året medgivna prisuppräknningen på 3,5 %. Verksamhetens underskott har burits upp av andra resultatmässigt positiva utfall inom förvaltningen och arbetar med en intern åtgärdsplan. Inriktningsbeslutet om Framtidens måltidsförsörjning (RS231245) medför strategisk påverkan i verksamhetens utveckling och åtgärdsplan.
- *Regionsservice gemensamt* - förvaltningens centrala medel redovisar ett slutligt resultat och avvikelse på +6,7 mnkr. Här återfinns bland annat nämndens finansiering för förstärkt försörjningsberedskap, förvaltningsgemensamma kostnader samt utvecklingsmedel som nyttjas löpande under året. Även engångskostnader kopplade till regionens införande av vårdsystemet Cosmic (-0,1 mnkr) har samlats här när de uppstod under våren. Avvikelsen utgörs i huvudsak av de outnyttjade medlen för förstärkt försörjningsberedskap.

- *Stab och ledning* - förvaltningens stabsfunktioner redovisar en positiv avvikelse om +0,5 mnkr på grund av temporära vakanser.
- *Städ- och vårdnära service* - redovisar ett resultat och avvikelse om +1,0 mnkr och har under året presterat en betydande förbättring av utfallet jämfört mot föregående år samma period. Arbetet har skett med stöd utifrån den interna åtgärdsplan som planerades under år 2024 där stora resultatförbättringar kunnat uppnås med hjälp av bland annat stärkt semesterplanering och högre nyttjande av städrobotar. Den lägre efterfrågan, än budgeterad nivå, gällande storstädning fortsatte året ut med en slutlig avvikelse på -26 % vilket var i linje med förvaltningens förväntningar.
- *Teknik och fastighet* - genomförde en återhämtning under andra halvåret och landar ett slutligt resultat och avvikelse om +0,8 mnkr. En hög aktivitet mot Regionfastigheters byggprojekt gynnade omsättningen som var 15 % högre än budgeterad nivå. Ökningen påverkade årets resultat positivt. Däremot landade områdets fastprissatta avtal med Regionfastigheter, där driften av regionens byggnader regleras, med ett underskott på -1,1 mnkr vilket motsvarar -1,8 % av avtalet.

Indikator	Utfall mnkr	Målvärde mnkr
Periodresultat	6 Mnkr	0 Mnkr

5.1.1 Resultaträkning

Resultaträkning för nämnden (mnkr), konto 2 positioner:

Kontogrupp	Ack utfall	Ack budget	Avvikelse	Årsbudget
3 Verksamhetens intäkter	867,5	828,6	38,9	828,6
30 Patientavgifter och andra avgifter	-0,0	0,0	-0,0	0,0
36 Försäljning av andra tjänster	664,4	644,4	20,0	644,4
37 Försäljning av material och varor	200,7	183,6	17,1	183,6
38 Erhållna bidrag	1,9	0,3	1,6	0,3
39 Övriga intäkter	0,5	0,3	0,2	0,3
4 Kostnader för personal och förtroendevalda	-371,8	-372,6	0,8	-372,6
40 Lön arbetad tid	-205,4	-213,7	8,3	-213,7
41 Lön ej arbetad tid	-39,0	-34,2	-4,8	-34,2
43 Kostnadsersättningar och naturaförmåner	-1,3	-0,0	-1,2	-0,0
44 Pensionskostnader	-0,3	0,0	-0,3	0,0
45 Sociala och andra avgifter enligt lag och avtal	-117,9	-120,4	2,5	-120,4
46 Övriga personalkostnader	-8,0	-4,4	-3,6	-4,4
5 Kostnader för köpt verksamhet, inköp av material och varor samt bidrag	-212,5	-195,4	-17,0	-195,4
50 Köp av verksamhet	-0,0	0,0	-0,0	0,0
55 Verksamhetsanknutna tjänster	-11,3	-11,2	-0,1	-11,2
56 Läkemedel, sjukvårdsartiklar och medicinskt material	-148,6	-135,4	-13,1	-135,4
57 Material och varor	-52,6	-48,8	-3,8	-48,8
6 Övriga verksamhetskostnader kkl 6	-181,4	-162,5	-18,8	-162,5
60 Lokal- och fastighetskostnader	-83,2	-71,9	-11,3	-71,9
62 Hyra/leasing av anläggningstillgångar	-2,1	-1,9	-0,1	-1,9
63 Energi mm	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0
64 Förbrukningsinventarier och förbrukningsmaterial	-34,0	-32,0	-2,0	-32,0
65 Reparation och underhåll	-29,0	-25,0	-4,1	-25,0
66 Kostnader för transportmedel	-29,0	-28,2	-0,8	-28,2
67 Transporter och frakter	-3,5	-3,2	-0,2	-3,2
68 Resekostnader	-0,3	-0,4	0,0	-0,4
69 Information och PR	-0,3	0,0	-0,3	0,0
7 Övriga verksamhetskostnader kkl 7	-95,5	-97,5	2,1	-97,5
72 Tele- och IT-kommunikation samt postbefordran	-50,0	-48,4	-1,6	-48,4
73 Försäkringsavgifter och övriga riskkostnader	-0,3	-0,2	-0,0	-0,2
75 Övriga tjänster	-34,3	-35,9	1,6	-35,9
76 Övriga kostnader	-1,2	-3,2	2,0	-3,2
78 Förlust vid avyttring och utrangering av anläggningstillgångar	-0,0	0,0	-0,0	0,0
79 Avskrivningar	-9,6	-9,8	0,2	-9,8
8 Intäkter och kostnader utanför verksamhetsresultatet	-0,4	-0,5	0,1	-0,5
85 Finansiella kostnader	-0,4	-0,5	0,1	-0,5
Resultat	6,0	-0,0	6,0	0,0

5.1.2 Kostnadsutveckling

Ack utfall förra året	Ack utfall i år	Skilln. mot förra året	Ack budget årets	Diff. mot budget	Kostn. utv. mot föreg. år	Budg. kostn. utv.	Skilln. mot budget
-731 Mnkr	-776 Mnkr	-46 Mnkr	-747 Mnkr	-29 Mnkr	6,2 %	2,2 %	-4 %

Kostnadsutveckling

Nämndens kostnadsutvecklingstakt är efter avslutad period -4,0%. Kostnadsutvecklingstakten hade justerat för förrådsvaror, som påverkar utfallet med -185,3 mnkr, varit -2,5%.

5.1.3 Intäktsutveckling

Ack utfall förra året	Ack utfall i år	Skilln. mot förra året	Ack budget årets	Diff. mot budget	Intäktsutv. mot föreg. år	Budget intäktsutv.	Skilln. mot budget
740 Mnkr	782 Mnkr	42 Mnkr	747 Mnkr	35 Mnkr	5,7 %	1 %	4,7 %

Intäktsutveckling

Nämndens intäkter är 42,4 mnkr högre än föregående år och 35,1 mnkr högre än budget. Justerat för förrådsvaror, hade intäktsutvecklingen ökat med 33,1 mnkr jämfört med föregående år och varit 21,0 mnkr högre än budget. Intäktsutvecklingstakten är 4,7% före justering respektive 3,7% efter justering.

5.1.4 Resultathantering

Nämnden framställer ett behov av att överföra 2,0 mnkr av årets driftöverskott (6,0 mnkr) till kommande års driftbudget.

I årets investeringsbudget fanns ett planerat utrymme att köpa in nya matvagnar till måltidsverksamheten i Varberg för 4,5 mnkr. När Regionstyrelsen under oktober månad fattade inriktningsbeslutet för *Framtidens måltidsförsörjning i Region Halland* (RS231245) värderades detta behov om och en renovering av befintliga matvagnar för 2,0 mnkr bedöms istället som ett tillräckligt och ekonomiskt bättre alternativ för Region Halland. Renoveringen kan dock, enligt bokföringsregler, då **inte** hanteras som investering och kostnaden kommer således belasta driftresultatet år 2026.

5.2 Investeringar

Indikatorer	Utfall	Tilldelad ram	Prognos
Investeringar	13 102 tkr	23 150 tkr	13 102 tkr

Av nämndens tilldelade ram på 23,15 mnkr har 13,1 mnkr använts under året. Avvikelsen på +10,0 mnkr är resultatet av omvärderade, reducerade eller uppskjutna behov.

Det enskilt största omvärderade behovet utgörs av 4,5 mnkr avseende inköp av nya matvagnar vid Måltidservice i Varberg där behovet förändrades utefter Regionstyrelsens inriktningsbeslut för framtidens måltidsförsörjning (RS231245). Läs mer under rubrik *5.1.4 Resultathantering*.

Övrig avvikelse är inte föremål för resultathantering.

5.2.1 Investeringsbudgetavvikelse

Utfall	Arsbudget	Budgetavvikelse
13,1 Mnkr	23,2 Mnkr	10 Mnkr

Prognos Investeringsbudgetavvikelse

Investeringar (tkr)	Utfall	Budget	Prognos	Avvikelse
GAS	3 757	4 700	3 757	943
Stab	0	0	0	0
Måltidsservice	2 021	8 380	2 021	6 359
Logistikservice	5 056	7 100	5 056	2 044
Teknik & Fastighet	1 695	2 170	1 695	475
Städ- och VNS	573	800	573	227
RGS gem	0	0	0	0
Summa	13 102	23 150	13 102	10 048