



# Verksamhetsplan

## 2021

Regionservice  
2021



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Verksamhetens uppdrag .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Målstyrning .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Kvalitetsstyrning .....</b>	<b>8</b>
4.1	Medarbetare .....	8
4.2	Ekonomi .....	8
<b>5</b>	<b>Ekonomistyrning .....</b>	<b>10</b>
5.1	Driftbudget .....	10
5.2	Investeringsbudget .....	10
<b>6</b>	<b>Arbetsmiljöplan .....</b>	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>Intern kontroll .....</b>	<b>14</b>
<b>8</b>	<b>Bilaga - Målstyrning, detaljer .....</b>	<b>15</b>
8.1	Hög attraktivitet .....	15
8.2	Nära och sammanhållen vård .....	15
8.3	Digitalisering i vården .....	15
8.4	Kompetensförsörjning .....	16
8.5	Hållbar ekonomi i balans och god ekonomisk hushållning .....	17
8.6	Verksamhetens egna utvecklingsområden .....	19



# 1 Inledning

Verksamhetsplanering handlar om att på ett strukturerat sätt få fram vad verksamheten ska prioritera under kommande planperiod. Planeringen kopplar den kortsiktiga verksamhetsstyrningen med de långsiktiga strategierna och visionen. En samlad verksamhetsplanering är ett styrverktyg som ska ge god kontroll över resurser, resultat och prioriteringar i verksamheten. För den enskilde medarbetaren ger verksamhetsplaneringen en förståelse för vad som är prioriterat och placerar varje medarbetare i ett sammanhang. Varje organisatorisk nivå ska ha möjlighet och befogenhet att genomföra planerings- och uppföljningsarbetet baserat på dess förutsättningar och uppdrag. En systematisk dialog som innebär kontinuerliga och strukturerade samtal om vision, strategier, förhållningssätt, planer och resultat syftar till att skapa gemensamma bilder, förståelse och goda relationer.

I driftsnämnden verksamhetsplan förhåller sig nämnden till de av regionfullmäktige särskilt identifierade fokusområdena för kommande verksamhetsår. Dessa utvecklingsområden kompletterat med nämndens egna identifierade utvecklingsområden utgör kommande års målstyrning för verksamheten. Utöver detta ska förvaltningens grunduppdrag genomföras och utvecklas vilket kommer i uttryck i verksamhets- och aktivitetsplaner på underliggande nivåer.

Driftsnämndens verksamhetsplan inkluderar nämndens internbudget, investeringsplan, nämndens arbetsmiljöplan samt intern kontroll.

Driftsnämnden följer regelbundet upp verksamhetsplanen via uppföljningsrapporter vilket omfattar såväl målstyrningen genom de av regionfullmäktige identifierade fokusområdena, driftsnämndens egna identifierade utvecklingsområden samt indikatorer som återspeglar uppfyllelse av genomfört grunduppdrag.

## 2 Verksamhetens uppdrag

Av Regionfullmäktige framgår Driftnämndens uppdrag ”Genom interna överenskommelser tillhandahålla försörjnings- och stödfunktioner som ur regionens perspektiv ger bästa service till regionens verksamheter varigenom dessa kan fokusera på sina kärnverksamheter.” dessutom finns en styrning av allmän karaktär som en gemensam för alla driftnämnder i Region Halland.

Styrande lagstiftning, utöver den som är generell för all offentlig verksamhet såsom kommunallag, förvaltningslag m.m., som är särskilt riktad till driftnämndens område återfinns livsmedelslagen, avfallsförordningen, elsäkerhetslagen, miljöbalken samt yrkestrafiklagen.

Regionala styrdokument som har särskild betydelse för nämndens ansvarsområde är Reglementet, Tillväxtstrategin, Hälso- och sjukvårdsstrategin, Mål och budget samt relevanta policydokument.

Nämndens viktigaste målgrupper som har direkt påverkan på regionservice strategiska inriktning och var krav betraktas som bindande är:

- Övriga nämnder där regionservice har skriftliga överenskommelser med
- Regionstyrelsen som har det övergripande ansvaret för regionens verksamheter
- Regionfullmäktige som ställer krav utifrån framtagna policyer och andra styrande dokument

Övriga intressenter som har en indirekt påverkan på regionservice strategiska inriktning:

- Övriga kunder ställer krav utifrån generella förväntningar inom ”branschen
- Medarbetare ställer krav utifrån engagemang att förenkla genom att samarbeta
- Invånarna ställer krav på vården vilket indirekt påverkar kraven på regionservice
- Leverantörer/Entreprenörer ställer krav utifrån att deras produkt/tjänst via regionservice når slutkund.

### 3 Målstyrning

Fokusområde	Regiongemensamma uppdrag	Förvaltningens uppdrag / deluppdrag
Hög attraktivitet	Aktivt bidra till att klimat- och miljöarbete, internt och externt, bidrar till att Halland blir den bästa livsplatsen	Minska koldioxidutsläppen för godstransporter
		Minska koldioxidutsläppen från persontransporter
		Minska användning av samt byta ut miljöfarliga kemikalier
Nära och sammanhållen vård	Optimera förutsättningarna för morgondagens hälso- och sjukvård	Förvaltningen ska vara beredd att delta i och bidra till utredningsarbetet som leds av RK
Digitalisering i vården	Förbättra regionens digitala tillgänglighet	Säkerställa så att förutsättningarna finns för digitala vårdmöten
	Förbättra kvalitet och resursanvändning genom arbetssätt som drar nytta av digitala verktyg	Genomföra verksamhetsutveckling med stöd av digitala verktyg
	Säkerställa att regionens behov av vårdinformationsstöd tillgodoses	Bemanna med rätt kompetenser i projektutvecklingsfasen utifrån styrning och behov.
Kompetensförsörjning	Bidra till att de insatser som görs på olika nivåer i organisationen gör att verksamhetens behov av kritisk kompetens tillgodoses	Säkerställa att fler verksamheter beskriver och följer upp kompetensbehov
		Identifiera och ta fram karriärstegar
		Successionsplanering av nyckelkompetenser
	Skapa förutsättningar för medarbetare inom kritiska yrkesgrupper att arbeta längre	Förvaltningen ska vara beredd att delta i och bidra till arbetet med att ta fram en pensionspolicy som leds av RK
Skapa förutsättningar för chefer att leda i förändring och att lyckas i sitt chefsuppdrag	Skapa förutsättningar för chefer att leda i förändring och att lyckas i sitt chefsuppdrag	
Hållbar ekonomi i balans och god ekonomisk hushållning		Vidareutveckla städ/VNS tjänster enligt beslutad standardiseringsleverans
		Vidareutveckla teletjänster enligt beslutad standardiseringsleverans
		Vidareutveckla logistiktjänster enligt beslutad standardiseringsleverans
		Vidareutveckla kosttjänster enligt beslutad standardiseringsleverans
		Vidareutveckla tekniska tjänster enligt beslutad standardiseringsleverans
		Utveckla GAS tjänster enligt beslutad standardiseringsleverans

Fokusområde	Regiongemensamma uppdrag	Förvaltningens uppdrag / deluppdrag
		Utveckla upphandlingstjänster enligt beslutad standardiseringsleverans
Verksamhetens egna utvecklingsområden		Standardiseringsprojekt: etapp 2 (IT)
		Tillsammans med Hallands sjukhus och NSVH fördjupa beredning vad gäller förutsättningar att ta över ansvar av kostverksamhet (patientmåltider, personalmatsal, caféverksamhet) från HS och NSVH.
		Stödja folkhögskolornas utbildning av servicemedarbetare
		Analysera och föreslå förändrad uthållighet i materialförsörjningen till RH kärnverksamhet
		Studera och föreslå möjligheter till att konkurransutsätta (delar av) tjänsteleveranser
		Arbetsmiljöplan 2021: Säkerställa rätt hantering av korttidssjukfrånvaro och rehabilitering
		Arbetsmiljöplan 2021: Arbetsplatsträffarna ska ligga i linje med nya samverkansavtalet

## 4 Kvalitetsstyrning

Regionens kvalitetsstyrning innebär att säkra styrningen och uppföljning av regionfullmäktiges fokusområden. Vidare finns definierade regiongemensamma indikatorer för uppföljning av verksamhetens grunduppdrag. Slutligen kompletteras detta med nämnds- och förvaltningsspecifika indikatorer för uppföljning av verksamhetens grunduppdrag. Om verksamheten inte når upp till definierade målvärden ska aktiviteter kopplas till de olika indikatorerna för att säkra utveckling till måluppfyllanden. Driftnämnden bedömer att de indikatorer som förvaltningen valt att följa kontinuerligt ned åiterrapportering i månads- och uppföljningsrapporter säkerställer uppföljningen utifrån nämndens ansvar.

Regionservice är certifierat inom områdena kvalitet ISO 9001:2015, miljö ISO 14001:2015 samt informationssäkerhet ISO 27001:2014 (avgränsat till IT-service). Certifierade områden följs upp via extern revision en gång per år.

Driftnämndens årliga interna kontroll (reglerade i kapitel 7) och förvaltningens certifierade ledningssystem syftar till att minimera riskerna för bristande hantering inom nämndens ansvarsområde.

Kapitel 4.1 och 4.2 är regionövergripande indikatorer. Kapitel 4.3 är nämnds- och förvaltningsspecifika indikatorer.

### 4.1 Medarbetare

Indikatorer
Personalomsättning
Sjukfrånvaro

### 4.2 Ekonomi

Indikatorer
Periodresultat
Ackumulerad budgetavvikelse
Prognos budgetavvikelse
Prognos Investeringsbudgetavvikelse
Kostnadsutveckling
Intäktsutveckling

De ekonomiska indikatorerna för 2021 är oförändrade från 2020 och omnämns ovan. De förvaltningsspecifika indikatorerna nedan, i kapitel 4.3 är något förändrade och utgör ett urval av det samlade antalet verksamhetsindikatorer - utvalda att rapporteras till nämnd.

Under kapitel 4.3 presenteras de produktionstal som verksamheten rapporterar till nämnden för att kunna följa volymutvecklingen över tid genom jämförelse med tidigare år.



### 4.3 Nämnds- och förvaltningsspecifika indikatorer

Indikatorer	Målvärde	Tjänsteområde
NKI - nöjd kund index	4,0	Samtliga områden
Andel åtgärdade revisionsavvikelser inom anvisad tid (%)	100 %	Samtliga områden
Antal kritiska störningar på grund av bristande tjänsteleveranser	0	Samtliga områden
Korttidssjukfrånvaro (%)	3,3 %	Samtliga områden
Nöjda chefer - HME	88	Samtliga områden
Nöjda medarbetare - HME	75	Samtliga områden
Investeringar	Kompletteras inför verksamhetsåret 2021	Samtliga områden
Andel levererade anställningsavtal enligt överenskommen servicenivå (%)	100 %	GAS
Andel ekologiska livsmedel (%)	30 %	Kost
Matsvinn patientkost (g/portion)	100 g	Kost
Andel beställda patienttransporter utförda i tid (%)	92 %	Logistik
Koldioxidutsläpp godstransporter (g/km)	140 g/km	Logistik
Koldioxidutsläpp personbilar RGS	108 g/km	Logistik
Andel godkända kvalitetsmätningar av regelmässig städning (%)	90 %	Städ/VNS
Andel arbetsordrar som avslutats inom angiven prioritering (%)	75 %	Teknisk Service
Medelsvarstid alla inkomna samtal till telefonist (sek)	21 sek	Telefoni

#### 4.3.1 Förvaltningsspecifika produktionstal

Produktionstal	Tjänsteområde
Antal ärenden	GAS
Antal inkomna ärenden	IT/Telefoni
Antal dygnsportioner	Kost
Antal körda mil godstransporter	Logistik
Antal körda mil personbilar RGS	Logistik
Antal patienttransporter	Logistik
Antal kvm städyta	Städ
Antal utförda arbetsordrar	Teknisk Service
Antal inkomna samtal till telefonist	Telefoni

## 5 Ekonomistyrning

Här presenteras nämndens detaljbudget inklusive investeringsbudget för 2021. Kompletteras enligt tidplan, förvaltningens samt den regionövergripande, när detaljbudgeten är klar. Detta sker efter 1/12.

### 5.1 Driftbudget

Nämndens ekonomiska uppdrag är att finansiera sin verksamhet genom interna intäkter för utförda tjänster och erhåller av den anledningen inget regionbidrag. Kvalitet och omfattning ska spegla det behov som finns i kärnverksamheternas förvaltningar. Utökningar eller förändringar i tjänsteutbudet behöver samtidigt avspglas i den resursfördelning som årligen ger köpkraft hos våra partners.

Nämnden har som uppdrag att arbeta med ständiga förbättringar för att kunna erbjuda prisvärda lösningar som är konkurrenskraftiga på marknaden. Detta säkerställs genom benchmarking inom de tjänsteområden som nämnden är verksam. För 2021 ser den preliminära omslutningen per område ut enligt nedan.

<b>Budgetomslutning per område</b>		
<b>Tkr</b>	<b>Budget 2020</b>	<b>Budget 2021</b>
Gemensam administrativ service	-49 446	-49 871
IT- Teleservice	-282 729	-298 002
Kost- och Logistiktjänst	-228 949	-231 188
Regionupphandling	-13 837	-14 323
Centralt ägda datorer	-5 079	-11 532
Stabsfunktioner och RGS gemensamt	-40 275	-30 415
Städservice och Vårdnära service	-123 325	-119 375
Teknisk service	-89 232	-91 663
<b>Regionservice</b>	<b>-832 872</b>	<b>-846 369</b>

Prismodellen och debiteringen mot partner motsvarar nu den faktiska leveransen - den standardiserade leverans som lanserades från 2020. För verksamhetsområdena Gemensam administrativ service samt Regionupphandling sker samma eftersläpning, dvs prismodellen för 2021 är oförändrad - trots att ny standardiserad leverans påbörjas från 1/1 2021.

Detaljbudgeten kommer att presenteras och beslutas i samband med nämndens första möte 2021.

### 5.2 Investeringsbudget

Nämnden har en relativt omfattande investeringsplan för åren 2021-2031. Det är främst inom IT-området de enskilda investeringarna utgör stora belopp. Från 2019 har nämnden i uppdrag att genomföra samtliga investeringar i datorer och förse kärnverksamheten med dessa. Detta har inneburit att investeringsmedel omförts från kärnverksamheten till RGS IT-verksamhet. Övriga investeringar inom IT-området

motiveras, genomförs och följs upp i Region Hallands samlade IT-funktion där Regionkontoret är beställare av den infrastruktur som tillhandahålls.

Övriga investeringar av större omfattning rör främst ersättningsinvesteringar av utrustning. den samlade investeringsbudgeten per område presenteras nedan. I efterföljande tabell visas individuella, mer omfattande, investeringar i detalj.

**Investeringsbudget per område**

<b>Tkr</b>	<b>Budget 2021</b>
Gemensam administrativ service	0
IT- Teleservice	21 051
Kost- och Logistiks-service	6 870
Regionupphandling	0
Centralt ägda datorer	19 200
Stabsfunktioner och RGS gemensamt	0
Städservice och Vårdnära service	2 500
Teknisk service	950
<b>Regionservice</b>	<b>50 571</b>

Nämndens större investeringar finns specificerade nedan och benämns utifrån re- eller nyinvestering samt med sin totala investeringsutgift för 2021:

<b>Investering</b>	<b>Re/ny</b>	<b>Total projektbudget</b>	<b>Budget</b>
IT-servrar	Re		4800
Televäxelpattform	Re		5500
Nätverksutrustning	Re		4000
Centralt ägda datorer	Re		19200
Matvagnar/Dockningsstat	Re		4000

## 6 Arbetsmiljöplan

Målsättning för arbetsmiljöarbetet på förvaltningen. Grunden för vårt aktiva arbetsmiljöarbete i Region Halland är det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningens arbetsmiljöarbete ska ske i samverkan och med delaktighet av medarbetare i enlighet med Region Hallands arbetsmiljöpolicy och rutiner för ett sunt och hållbart arbetsliv.

### Ansvar och beslutsgång

Driftnämnden har ansvar för förvaltningens arbetsmiljö och att ge förvaltningen de förutsättningar den behöver i form av resurser, befogenheter och kompetens så att verksamheten kan genomföra ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Förvaltningschefen ansvarar under driftnämnden för att det praktiska arbetsmiljöarbetet verkställs, dvs säkerställer att uppgifter inom arbetsmiljön utförs för att förebygga risker och främja hälsa. Förvaltningschefen har rätt att fördela uppgifter så långt ut i organisationen som den behöver så att ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan ske ute på arbetsplatserna.

Varje enskild medarbetare har ansvar för arbetsmiljön i form av att följa instruktioner, rutiner och använda skyddsutrustning, samt att rapportera risker i sin arbetsmiljö till närmsta chef.

### Aktivitetsplan

I Region Halland delar vi upp aktivitetsplanen i två delar. Den första delen visar på de systematiska arbetsmiljöuppgifterna vi gör återkommande med viss frekvens eller löpande under respektive år. I den andra delen tydliggör vi de prioriterade områden som förvaltningen särskilt ska fokusera på under året. Den sistnämnda delen styrs och presenteras i kapitlet ovan - Målstyrning.

### Aktivitetsplan systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

- Systematisk riskbedömning genom årliga skyddsronder. Samverkan.
- Systematisk brandskyddskontroll och handlingsplaner vid behov. Samverkan.
- Rapportera tillbud och arbetsskador i LISA löpande. Anmäla arbetsskador och handlingsplaner vid behov. Uppföljning i samverkan och i Årsrapport.
- APT i enlighet med samverkansavtal. Medarbetaruppdraget och värdegrunden ska ligga till grund för teman under årets möten.
- Erbjud och genomföra utvecklingssamtal och lönesamtal för samtliga medarbetare. Dokumentation i individuell utvecklingsplan.
- Redovisa personalstatistik löpande, inkl. analys och upprätta handlingsplan vid behov.
- Genomföra aktivt rehabiliteringsarbete i enlighet med rehabprocessen i Region Halland. Dokumentation i Adato.
- Introduktion – säkerställa att arbetsmiljöpolicy, arbetsmiljöplan och lokala rutiner görs kända för nya medarbetare.

- Arbetsmiljöansvar och uppgiftsfördelning – säkerställa att nya chefer går regiongemensam arbetsmiljöutbildning.
- För förvaltningar som är arbetsmiljöcertifierade gäller även genomförande av externrevision.

## 7 Intern kontroll

Kommunallagen reglerar nämndernas ansvar för den interna kontrollen. Det är respektive nämnd som har det yttersta ansvaret för att utforma en god intern kontroll. I detta ansvar ligger att utifrån principerna för den interna kontrollen fastställa rutiner för planering och rapportering av internkontrollarbetet. Intern kontroll är från och med 2021 en del av Driftnämndens verksamhetsplan. Uppföljning av internkontrollen ska göras i samband med UR1, UR2 samt i samband med årsrapporten.

Områden	Risk	Väsentlighet / Konsekvens	Risk-tal	Kontroll-moment	Metod	Avstämning	Kontroll-ansvarig	Rapport till
HR	Kompetens-utveckling kan inte ske p.g.a. hög arbetsbelastning	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisation missar ny kunskap</li> <li>▪ Personlig utv. bromsas</li> <li>▪ Medarbetare slutar</li> <li>▪ Tappad motivation</li> </ul>	4	Kompetens-utveckling sker i tillräcklig omfattning	Enkät till medarbetare	UR1, UR2 samt årsbokslut	HR-chef	FC
Organisation/ styrning/ ledning	Uppdrag för HR-partners är otydligt och skapar därmed ett glapp mellan leverans och förväntan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Otydlig ansvars-fördelning</li> <li>▪ Felaktiga beslut</li> <li>▪ "Konflikt" mellan chef och stöd-funktion</li> </ul>	4	Förväntan och leverans stämmer överens	Intervjuer med HR och slumpvis utvalda chefer	UR1, UR2 samt årsbokslut	Avd.chef Stöd och samordning	FC
Organisation/ styrning/ ledning	Överenskommelser kopplade till standardiseringsprojektet är inte kända hos avropande part på beställarnivå	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Missnöjda kunder</li> <li>▪ Dålig arbetsmiljö för RGS medarbetare</li> </ul>	6	Överenskommelser är kända hos avropande part på beställarnivå	Intervjuer med avropande partners på beställarnivå	UR1, UR2 samt årsbokslut	Avd.chef Utvecklingsavd.	FC

## **8 Bilaga - Målstyrning, detaljer**

### **8.1 Hög attraktivitet**

8.1.1 Aktivt bidra till att klimat- och miljöarbete, internt och externt, bidrar till att Halland blir den bästa livsplatsen

#### *8.1.1.1 Minska koldioxidutsläppen för godstransporter*

Vid regionservice årligt rullande värdering av aktiviteter som påverkar miljön är godstransport värderat till att vara en betydande miljöaspekt.

#### *8.1.1.2 Minska koldioxidutsläppen från persontransporter*

Vid regionservice årligt rullande värdering av aktiviteter som påverkar miljön är persontransporter värderat till att vara en betydande miljöaspekt.

#### *8.1.1.3 Minska användning av samt byta ut miljöfarliga kemikalier*

Vid regionservice årligt rullande värdering av aktiviteter som påverkar miljön är användningen av kemikalier värderat till att vara en miljöaspekt som ska beaktas.

### **8.2 Nära och sammanhållen vård**

8.2.1 Optimera förutsättningarna för morgondagens hälso- och sjukvård

#### *8.2.1.1 Förvaltningen ska vara beredd att delta i och bidra till utredningsarbetet som leds av RK*

Regionkontoret ska utreda morgondagens hälso- och sjukvårdsstruktur. Regionservice ska delta i och bidra till arbetet utifrån behov. En första redovisning genomförs under hösten 2020 varefter styrning om fortsatt arbete presenteras efterhand.

### **8.3 Digitalisering i vården**

8.3.1 Förbättra regionens digitala tillgänglighet

#### *8.3.1.1 Säkerställa så att förutsättningarna finns för digitala vårdmöten*

I ökad takt efterfrågas utveckling av digitala vårdkontakter från kärnverksamheten. Regionservice ska ha förmåga att skapa tillgänglighet för drift och utveckling av dessa vårdkontakter. De tekniska förutsättningarna ska säkerställa en tillförlitlig, säker och kvalitativt bra förmåga att genomföra digitala vårdmöten.

### 8.3.2 Förbättra kvalitet och resursanvändning genom arbetssätt som drar nytta av digitala verktyg

#### *8.3.2.1 Genomföra verksamhetsutveckling med stöd av digitala verktyg*

Uppdraget innebär att utveckla arbetssätt med stöd av "dagens teknik" som bidrar till att verksamheten kan bedrivas mer resurseffektivt med ökad kvalitet utifrån ett partnerperspektiv. Uppdraget löses antingen på bredden av flera tjänsteleveranser, eller på djupet av någon.

### 8.3.3 Säkerställa att regionens behov av vårdinformationsstöd tillgodoses

#### *8.3.3.1 Bemanna med rätt kompetenser i projektutvecklingsfasen utifrån styrning och behov.*

Bemanna med kompetenser som företrädesvis kommer att vara delaktiga i service/support/förvaltning och utveckling av driftsatt FVIS. Bemanningen sker utifrån samspel med respektive objektägare som en intressent och projektägare som en annan intressent.

## **8.4 Kompetensförsörjning**

### 8.4.1 Bidra till att de insatser som görs på olika nivåer i organisationen gör att verksamhetens behov av kritisk kompetens tillgodoses

#### *8.4.1.1 Säkerställa att fler verksamheter beskriver och följer upp kompetensbehov*

Region Hallands chefer kan idag få stöd för kompetensförsörjning genom fastställd metodik och gemensamt kompetensramverk och IT stöd (kompetensportalen).

Inom regionservice ska samtliga chefer under 2021 göra en plan för hur de tillsammans med medarbetarna ska genomföra beskrivning av funktionella kompetenser för de yrkesgrupper som de har anställda i sin verksamhet. Enligt planen ska kompetenserna tydlig beskrivas och kunna följas upp. Vidare ska planen innehålla vilka basutbildningar och certifikat som krävs och hur basutbildningarna/certifikaten ska implementeras.

Under 2021 ska planen vara färdig och beskrivning av funktionell kompetens för en yrkesgrupp eller för en avdelning (om avdelningen är homogent sammansatt) ha genomförts. Under 2022-2023 ska arbetet fullföljas och klart enligt lagd plan.



#### **8.4.1.2 Identifiera och ta fram karriärstegar**

Identifiera och ta fram karriärstegar för mest kritiska yrkesgrupper. Detta är en pilot i vissa verksamheter inom regionservice och ska pågå under några år för att sedan utvärderas. Piloten är en del i att vara attraktiv arbetsgivare.

#### **8.4.1.3 Successionsplanering av nyckelkompetenser**

Varje verksamhet inom Regionservice tar fram en plan för vilka nyckelkompetenser som är kritiska för verksamheten. I planen ingår att säkerställa att det finns ersättare för nyckelkompetenserna. Säkerställande av nyckelkompetenser är en del i att vara attraktiv arbetsgivare.

### **8.4.2 Skapa förutsättningar för medarbetare inom kritiska yrkesgrupper att arbeta längre**

#### **8.4.2.1 Förvaltningen ska vara beredd att delta i och bidra till arbetet med att ta fram en pensionspolicy som leds av RK**

Regionkontoret har i uppdrag att ta fram en pensionspolicy som är anpassad till ändrade förutsättningar i arbetslivet samt att ta fram förslag till beslut för hur regionen kan arbeta för att medarbetare inom kritiska yrkesgrupper stannar kvar längre inom regionen. Regionservice uppdrag blir att bidra till framtagandet av en ny pensionspolicy. Regionservice ska ta fram en beskrivning om vilka kritiska yrkesgrupper som förvaltningen har.

### **8.4.3 Skapa förutsättningar för chefer att leda i förändring och att lyckas i sitt chefsuppdrag**

#### **8.4.3.1 Skapa förutsättningar för chefer att leda i förändring och att lyckas i sitt chefsuppdrag**

Fortsatt stärka chefernas möjlighet och förmåga att leda i förändring. Kontinuerligt arbete för att skapa förutsättning för chefer att lyckas i sitt chefsuppdrag. OC identifierar de AC som med fördel tar del av regionens interna ledarskapsutbildning för chefer - UL (utvecklande ledarskap).

## **8.5 Hållbar ekonomi i balans och god ekonomisk hushållning**

### **8.5.1 Vidareutveckla städ/VNS tjänster enligt beslutad standardiseringsleverans**

Kravet är att tjänsteansvarig/områdeschef skapar lämpliga aktiviteter för att svara på nedanstående:

\* Identifiera ytterligare effektiviseringsmöjligheter av aktuell leverans

\* Verkställa, följa upp och redovisa effekter som ger ekonomisk effekt 2023 (också 2022)

- \* Anpassa bemanning utifrån beslutad produktion
- \* Hålla risk- och konsekvensanalys levande

### **8.5.2 Vidareutveckla teletjänster enligt beslutad standardiseringsleverans**

Kravet är att tjänsteansvarig/områdeschef skapar lämpliga aktiviteter för att svara på nedanstående:

- \* Identifiera ytterligare effektiviseringsmöjligheter av aktuell leverans
- \* Verkställa, följa upp och redovisa effekter som ger ekonomisk effekt 2023 (också 2022)
- \* Anpassa bemanning utifrån beslutad produktion
- \* Hålla risk- och konsekvensanalys levande

### **8.5.3 Vidareutveckla logistiktjänster enligt beslutad standardiseringsleverans**

Kravet är att tjänsteansvarig/områdeschef skapar lämpliga aktiviteter för att svara på nedanstående:

- \* Identifiera ytterligare effektiviseringsmöjligheter av aktuell leverans
- \* Verkställa, följa upp och redovisa effekter som ger ekonomisk effekt 2023 (också 2022)
- \* Anpassa bemanning utifrån beslutad produktion
- \* Hålla risk- och konsekvensanalys levande

### **8.5.4 Vidareutveckla kosttjänster enligt beslutad standardiseringsleverans**

Kravet är att tjänsteansvarig/områdeschef skapar lämpliga aktiviteter för att svara på nedanstående:

- \* Identifiera ytterligare effektiviseringsmöjligheter av aktuell leverans
- \* Verkställa, följa upp och redovisa effekter som ger ekonomisk effekt 2023 (också 2022)
- \* Anpassa bemanning utifrån beslutad produktion
- \* Hålla risk- och konsekvensanalys levande

### **8.5.5 Vidareutveckla tekniska tjänster enligt beslutad standardiseringsleverans**

Kravet är att tjänsteansvarig/områdeschef skapar lämpliga aktiviteter för att svara på nedanstående:

- \* Identifiera ytterligare effektiviseringsmöjligheter av aktuell leverans
- \* Verkställa, följa upp och redovisa effekter som ger ekonomisk effekt 2023 (också 2022)
- \* Anpassa bemanning utifrån beslutad produktion
- \* Hålla risk- och konsekvensanalys levande

### **8.5.6 Utveckla GAS tjänster enligt beslutad standardiseringsleverans**

Förväntan är att tjänsteansvarig/områdeschef skapar lämpliga aktiviteter för att svara på nedanstående:

- \* Följa upp effekter av förändrad leverans
- \* Fortsatt fånga oidentifierade leveranser
- \* Anpassa bemanning utifrån beslutad produktion
- \* Hålla risk- och konsekvensanalys levande

### **8.5.7 Utveckla upphandlingstjänster enligt beslutad standardiseringsleverans**

Förväntan är att tjänsteansvarig/områdeschef skapar lämpliga aktiviteter för att svara på nedanstående:

- \* Följa upp effekter av förändrad leverans
- \* Fortsatt fånga oidentifierade leveranser
- \* Anpassa bemanning utifrån beslutad produktion
- \* Hålla risk- och konsekvensanalys levande

## **8.6 Verksamhetens egna utvecklingsområden**

### **8.6.1 Standardiseringsprojekt: etapp 2 (IT)**

Uppdraget innebär att standardisera regionservice IT leveranser. Uppdraget löses i nära samverkan med det pågående utvecklingsarbetet inom det samlade IT-stödet inom regionen. Denna del utgör den sista delen av det uppdraget om standardisering av regionservice tjänsteleveranser som gavs 2018.

### **8.6.2 Tillsammans med Hallands sjukhus och NSVH fördjupa beredning vad gäller förutsättningar att ta över ansvar av kostverksamhet (patientmåltider, personalmatsal, caféverksamhet) från HS och NSVH.**

Idag är Hallands sjukhus ansvariga för säkerställa kostverksamheten på HSK (Kungsbacka). Det gäller såväl patientkosten, personalmatsalen som caféverksamheten. Det samma gäller även för caféverksamheten på HSH (Halmstad). NSVH har motsvarande ansvar för patientkosten till den palliativa avdelningen i Falkenberg. Såväl HS som NSVH löser uppdragen genom köp av tjänster från utomstående leverantörer (kommun / privata). Inom ramen för RGS samlade uppdrag för stöd- och serviceleveranser inom regionen ska vi under 2021 fördjupa samarbetet och studera förutsättningarna för ett eventuell övertagande av ovan beskrivna leveranser. Möjligt driftövertagande skulle kunna vara 2022-01-01.

### **8.6.3 Stödja folkhögskolornas utbildning av servicemedarbetare**

Under 2020 skapades tillsammans med regionens folkhögskolor en riktad utbildning till medborgare som står långt ifrån den ordinarie arbetsmarknaden. Utbildning har som inriktning att leverera generella kompetenser inom regionservice olika serviceuppdrag. När utbildningen genomförs består regionservice stödjande uppdrag

till att:

- \* säkerställa att praktikplatser inom olika tjänsteområden finns disponibla över tid efter överenskommelse med folkhögskolorna
- \* säkerställa att eleverna tas emot och handleds genom praktikdelen
- \* delta och genomföra viss teoretisk utbildning efter överenskommelse med folkhögskolorna

#### **8.6.4 Analysera och föreslå förändrad uthållighet i materialförsörjningen till RH kärnverksamhet**

Försvarsberedningens delrapport från 2017-12 anger att samhällets samlade förmåga till uthållighet är identifierad till tre månader, i händelse av någon form av kris. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) ger styrning för hur ett robust samhälle ska utvecklas för att minska riskerna för samhällsviktig verksamhet. Kontinuitetshantering handlar om att planera för att kunna upprätthålla verksamhet och processer för att skapa en nödvändig förmåga till funktionalitet, oavsett händelse. Det kan vara när elen försvinner, vid IT-störningar eller när leveranser inte når oss. Regionsservice kan behöva, att tillsammans med central ledningsfunktion, analysera och ta ställning till eventuellt förändrad uthållighet i stöd och serviceleveranserna.

#### **8.6.5 Studera och föreslå möjligheter till att konkurrensutsätta (delar av) tjänsteleveranser**

Analysera och föreslå möjliga tjänsteleveranser eller delar av tjänsteleveranser som inte är konkurrensförmåga ur ett benchmarkingperspektiv alternativt inte är rationella att driva i egen regi. Under 2021 genomförs förstudie och framtagande av kravspecifikation samt med ambitionen att påbörja upphandlingen. Under 2022, förutsatt att rimliga områden identifierats, övergång till ny driftform under Q1.

#### **8.6.6 Arbetsmiljöplan 2021: Säkerställa rätt hantering av korttidssjukfrånvaro och rehabilitering**

Säkerställa att alla chefer hanterar korttidssjukfrånvaron och rehabilitering på ett optimalt sätt. Cheferna tar stöd av HR-partner och specialistkompetens inom RK.

#### **8.6.7 Arbetsmiljöplan 2021: Arbetsplatsträffarna ska ligga i linje med nya samverkansavtalet**

Syftet är att APT ska skapa dialog och delaktighet både inom grunduppdraget såväl som inom verksamhetsutveckling. Arbete med innehåll, utformning och ett gemensamt ansvarstagande för APT. Denna aktivitet omfattar såväl 2021 som 2022. Senast 2022 ska utformning och anpassning vara etablerad.