



Årsredovisning 2022

Regionservice
Helår 2022

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
1.1	Verksamhet, inklusive kundperspektiv	3
1.2	Ekonomi.....	5
1.3	Medarbetare	6
2	Kvalitetsstyrning	7
2.1	Regionservice långsiktiga mål	7
2.2	Verksamhet	7
2.3	Arbetsmiljö	12
3	Målstyrning	13
3.1	Regionfullmäktiges fokusområde - Grön omställning.....	13
3.2	Regionfullmäktiges fokusområde - Nära och sammanhållen vård.....	14
3.3	Regionfullmäktiges fokusområde - Digitalisering i vården	15
3.4	Regionfullmäktiges fokusområde - Förutsättningar för verksamhetens genomförande.....	16
3.5	Verksamhetens egna utvecklingsområden	17
4	Medarbetare	20
4.1	Personalomsättning.....	20
4.2	Sjukfrånvaro	21
4.3	Inhyrd personal.....	23
5	Ekonomi	24
5.1	Årets budgetavvikelse	24
5.2	Investeringar	26

1 Sammanfattning

1.1 Verksamhet, inklusive kundperspektiv

Regionservice lägger 2022 till handlingarna och kan konstatera att verksamheten, trots kris i omvärlden, fortsatta härjningar av Covid och galopperande kostnadsökningar i samhället, i väsentliga drag har fungerat väl.

Efter en rekryteringsprocess under våren 2022 tillträdde i slutet av augusti en ny förvaltningschef efter att avgående förvaltningschef delvis gått i pension.

Tillträdande förvaltningschef frånträdde uppdrag som områdeschef inom förvaltningen varför ersättningsrekryteringar genomförts under hösten, chefsuppdragen har under rekryteringsprocessen letts av tillförordnade chefer. Under hösten valde även förvaltningens ekonomichef att gå vidare till nytt uppdrag inom regionen varför en temporär ekonomichef slutfört året till dess ny ekonomichef tillträder i början av 2023.

Förvaltningens ledningsgrupp har under året därmed växlat karaktär och även utökats till att inkludera samtliga stabschefer.

2022 var det sista året för mandatperioden 2018-2022 och 2023 inleds med en ny nämnd.

Verksamhetsberättelsen nedan beskrivs utifrån respektive verksamhetsområde:

Gemensam administrativ service

En sammanslagning av två verksamhetsområden, Gemensam administrativ service samt Telefoni och kundservice gjordes första december.

Huvudreceptionen vid Hallands sjukhus i Varberg togs vid årsskiftet 2021/2022 över av Regionservice och året inleddes med att ta emot personal och uppdraget i organisationen. I november togs även ansvaret för receptionen i Kungsbacka sjukhus över från Hallands sjukhus.

Verksamhetsområdet upplever att 2022 präglas av en tydlig återgång efter pandemin till mer normala volymer. Värt att nämna är att vissa verksamhet är relativt oberoende av pandemins utveckling och har haft en stadig volym av uppdrag. Exempel är Televäxeln, Servicedesk Telefoni samt Personal- och Löneservice verksamheter som inte upplevt någon nedgång under pandemin. Huvudreceptionerna, Fakturaservice och Servicecenter har större påverkan av pandemin men har nu upplevt ökande volymer.

Städ och vårdnära service

2022 har sett ett ökat behov av slutstädning på vårdavdelningar med en volymökning på 20 %. Beroende på Covid, RS och säsongsinfluensa har det periodvis varit hög sjukskrivning inom området varför bemanning av personal tidvis varit utmanande.

Avropsgruppen har 2022 upplevt ökade behov från vården vilket lett till intäktsökning om 3,2 miljoner.

Arbete pågår tillsammans med kund kring att utveckla vårdnära servicetjänster (VNS) och det finns ytterligare potential att hjälpa vårdverksamheterna. Exempelvis har förvaltningen under stärkt upp ytterligare i perioder för att möjliggöra ytterligare slutstäd och avlastning under

semesterperioder.

På temat digitalisering kan noteras att avropstjänster nu kan beställas digitalt framför telefon.

Teknik och fastighet

2022 inleddes med en organisatorisk förändring där uppdraget för fastighetsdriften relativt skötsel och beställningar från regionens hyresgäster tydliggörs genom en organisatorisk uppdelning vilket ska stärka förutsättningarna för såväl medarbetare som chefer.

För den norra länsdelen har arbete med en upphandling av entreprenad för utemiljö genomförts i samarbete med Regionfastigheter.

För att stärka robusthet och kontinuitet har övningar och planeringsförutsättningar för olika tekniska system och anläggningar genomlysts. Förvaltningen bidrar även i arbetet med egentillverkning av medicinska gaser.

Inom digitalisering utvecklas förutsättningar för mobil avrapportering och arbetsorderhantering.

Kostservice

Området arbetar fortsatt med utveckling av patientupplevelse. Patientenkät genomfördes under mars och oktober månad där resultat blev 4,0 respektive 3,9 på en femgradig skala.

Verksamhetsområdet arbetar fortsatt med benchmarking inom de svenska regionernas förening Best services där matsvinn följs upp och kunskapsutbyte finns för att minska matsvinn.

I Halmstad har efter en större investering en ny diskmaskinsanläggning installerats. Diskmaskinen bidrar till såväl förbättrad arbetsmiljö och energibesparingar. I samband med detta projekt har även andra fastighetsförbättringsåtgärder genomförts av fastighetsägaren.

Verksamheten har under 2022 upplevt kraftigt ökande livsmedelskostnader med negativ resultatpåverkan.

Logistikservice

Under året har verksamheten analyserat tjänsterna inom avfallshandling, textiltillhandtag, post och paket samt patienttransporter vilket bidragit till viss justering och åtgärder.

Spårbarhetssystem har införts för att säkerställa att alla kollin kommer till rätt plats. Patienttransportsystem har införts för att kunna följa och bemanna utifrån verksamheternas behov, därtill förbättras arbetsmiljön för medarbetare.

I slutet av året fick förvaltningen ett uppdrag att säkerställa en uthållighet på 1 månad för läkemedelsadministrerande produkter, samt ta fram konsekvenserna vid en utökning till 3 månader. Detta arbete bedrivs inom Logistikservice och kommer få stor påverkan på framtida lagerstruktur, förändring i distribution, lokaler och IT-system.

1.2 Ekonomi

För helåret 2022 blev utfallet av försäljning av tjänster 559 msek och material och varor uppgick till 178 msek. Med vissa mindre bidrag blev verksamhetens intäkter därmed 738 msek.

Ekonomiskt visar nämnden ett positivt resultat uppgående till +10,6 msek (motsvarande en marginal om 1,4 %) och avvikelserna relativt periodiserad budget uppgår till +14,6 msek.

Förvaltningens intäkter består av prissatta tjänster som för 2023 redan är beslutade i enlighet med den s.k. standardiserade modellen. Enligt modellen fastställs priser inklusive ett effektiviseringskrav med lång framförhållning med uppskattade självkostnader med antaganden om volymer och kostnader och där inget påslag görs för hantering av de risker som bärs i verksamheten.

Resultatet för nämnden verksamhetsåret 2022 byggs i stor utsträckning upp av positiva utfall inom flertalet verksamhetsområden. Till viss del är dessa hänförliga till pandemin med överskott för exempelvis varuförsörjningen, samtidigt har ökade kostnader inom livsmedel och drivmedel påverkat resultatet.

För 2023 föreslås att nämnden beslutar att framställa att del av 2022 års resultat behålles inom nämnden som medel för att under 2023 kompensera för ökade priser på livsmedel och drivmedel.

Till Regionkontoret inlämnad planeringsanalys framställs att förvaltningen för 2024 önskar kompensation för ökade kostnader av livsmedel samt drivmedel.

Sommaren 2022 fick förvaltningen besked att 4 msek av 2021 års överskott blev avsatt för att bedriva utveckling. Av dessa 4 msek har endast ca 2 msek förbrukats under 2022 varför ytterligare 2 msek förväntas kunna fortsatt nyttjas 2023.

2023 och framåt för med sig stora ekonomiska risker hänförliga till ökande kostnader av livsmedel och drivmedel vilka är kostnadsdrivande för förvaltningen. Dessa kategoriers prisutveckling följer inte vald indexering *LPIK - Landstingsprisindex*. Därtill finns stor osäkerhet kring lönebildning och aktuella lönenivåer.

Resultathantering

Föreslås att 6,5 msek av 2022 års resultat förs över till budget för 2023.

Investeringar

Flera planerade investeringar har inte genomförts, de flesta är pågående. Av det skälet föreslås att 7,4 msek överförs till 2023 års investeringsplan.

1.3 Medarbetare

Antal

Förvaltningens månadsanställda ökade med 15 stycken under 2022. (Januari 570, december 585 anställda i snitt).

Kön

28 % av de anställda är män, 72 % är kvinnor.

Ålder

Av förvaltningens anställda befinner sig den största gruppen i åldern 50-60 år (26 %). 63 % av de anställda är över 40 år. 11 % är mellan 20 och 30 år.

Engagemang och arbetsmiljö

Förvaltningens resultat i den årliga medarbetarundersökningen (hösten 2022) visar positiv trend relativt föregående mätning.

Resultatet för Hållbart medarbetarengagemang (HME) blev 77 (+1) och Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) blev 67 (+2). Resultaten är i nivå med regionens samlade resultat.

Bland Regionservice chefer var ökningen signifikant där HME ökade från 76 till 85 och OSA ökade från 64 till 75.

Sjukfrånvaro







Sjukfrånvaron (rullande 12) var i januari 2022 7,0 % och i december 7,8 %, en ökning om 0,8 %-enheter. Sjukfrånvaron är högre i de verksamheter där medarbetare svårtligen kan arbeta på distans.

Personalomsättning



Personalomsättningen var i december 11,3 % (rullande 12-månader). Betydelsen är att cirka 1 av 10 medarbetare inom Regionservice är "ny på jobbet".

2 Kvalitetsstyrning

2.1 Regionservice långsiktiga mål

Mål	Status	Kommentar
1. RGS ska verka för nöjda samarbetspartners		Resultat av kundundersökning är 4,2 på en femgradig skala utifrån senaste rullande undersökning.
2. RGS ska eftersträva en ekonomi i balans för Region Halland		Ekonomiskt resultat på helåret visar +14,5 msek
3. RGS ska verka för att förbättra Region Hallands miljöpåverkan		<p>Förvaltningen tankar sina egna verksamhetsbilar (person och gods) med HVO-diesel vilket genererade en högre drivmedelskostnad 2022. Det bedöms att effekten varit en besparing om 103 ton mindre utsläpp av koldioxid. Totalt utsläpp för egna verksamhetsbilar (person och gods) för 2022 slutade därmed på 128 ton, en bedömd besparing om -44 %.</p> <p>Finns viss utmaning i arbetet med att minska koldioxidutsläpp men trenden är sammantaget positiv, möjligen med avvikelse för användande av egen bil till tjänsteresor där vi inte nådde målet (därav status "Uppnås delvis"). Utfallet blev 3,2 % relativt målet om 2,0 %.</p>
4. RGS ska verka för efterlevnad av lagar, regler och överenskommelser		<p>Inga indikationer så här långt in i verksamhetsåret på signifikanta avvikelser.</p> <p>Förvaltningens ledningssystem uppfyller kraven enligt ISO 9001:2015 samt ISO 14001:2015 (kvalitet och miljö). Granskning av ledningssystemet genomfördes av externa revisorer i november 2022. Denna externrevision föranledde 7 st mindre avvikelser varför åtgärdsplan skapats. En av åtgärderna är att utveckla lagbevakningsprocess under 2023.</p>
5. RGS ska sträva efter att minimera verksamhetsstörningar i Region Halland		Inga signifikanta verksamhetsstörningar identifierade på grund av att förvaltningen inte utfört tjänster.
6. RGS ska verka för att ha engagerade medarbetare som utvecklar verksamheten		<p>Medarbetarundersökningen visar på ökat engagemang. Hållbart medarbetarengagemang (HME) ökade från 76 till 77.</p> <p>Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) ökade från 65 till 67.</p> <p>Ovan inkluderar såväl chefer som medarbetare. I ett urval med endast chefer var ökningen större med en förflyttning av HME från 76 till 85 och OSA från 64 till 75.</p>

2.2 Verksamhet



Förvaltningsspecifika indikatorer	Utfall (ÅR)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
 Andel åtgärdade revisionsavvikelser inom anvisad tid (%)	100%	100%	Revisionsavvikelser både från intern- och externrevision är åtgärdade. Nya avvikelser som uppkom vid externrevision höst 2022 finns det fortfarande tid att arbeta med.
 Nöjda chefer - HME index	85	80	Chefernas HME-index har ökat från föregående år från 76 till 85.








Förvaltningsspecifika indikatorer	Utfall (ÅR)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
● Nöjda medarbetare - HME index	77	77	<p>Svarsfrekvens för RGS 83,8 % vilket är 440 personer. Det är ungefär samma som föregående år.</p> <p>HME - Resultatet för HME 2022 blev 77, vilket är lite högre än föregående år (76). HME- resultatet har utvecklats positivt de senaste åren. HME resultatet är något bättre för kvinnor (77) än för män (75).</p> <p>Kränkande särbehandling- 31 medarbetare (7 %) har upplevt våld/hot, kränkande särbehandling/trakasserier från patient/kund/elev eller närstående till dessa. Det är en ökning från föregående år med 1,7 % (2021 – 5,3 %). Ökningen är främst inom hot och våld. 38 medarbetare (8,6 % %) har upplevt våld/hot, kränkande särbehandling/trakasserier från arbetskamrat/chef. Detta är samma som föregående år. Med anledning av att vi har fortsatt för höga svarstal gällande hot/våld och kränkningar kommer insatser att behöva göras. Under 2023 kommer HR att bistå med material till chefer för att ha dialog och arbeta med frågan på APT.</p>
● OSA-värde	67%	65%	<p>OSA - OSA-resultatet är bra på förvaltningsnivå (67) och något bättre än föregående år (65). Samtliga områden inom OSA har blivit bättre. Kvinnorna upplever att sig ha mer fysiska besvär än män men upplever att de kan koppla av från sitt arbete på fritiden.</p> <p>Cheferna har något högre (75) OSA-index än övriga medarbetare (66) på förvaltningen. Cheferna har högre OSA-resultat inom samtliga områden utom svårt att koppla av från arbetet vid ledighet.</p>

Förvaltningsspecifika indikatorer	Utfall (Månad)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
◆ Andel ekologiska livsmedel (%)	25%	30%	Ackumulerat 30%
● Andel godkända kvalitetsmätningar av regelmässig städning (%)	99%	95%	Fortsatt högt resultat i kvalitetsmätningarna. Genomsnittet för året har varit 98% godkända vilket är ett riktigt bra resultat.
● Andel levererade anställningsavtal enligt överenskommen servicenivå (%) (GAS)	100%	100%	<p>Antalet levererade anställningsavtal inom 3 arbetsdagar var 62,53 % under november månad. Sammanlagt har vi levererat 474 st formulär fördelat enligt följande:</p> <p>HS 212 PSH 30 ADH 53</p>

Förvaltningsspecifika indikatorer	Utfall (Månad)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
			NSVH 96 RGS 39 KS 20 RK 24 Samtliga anställningsavtal har lämnats enligt önskemål från anställande chef, bl a beroende på tidpunkt för anställningens planerade förändring. Alla prioriterade formulär kan lämnas med så kort varsel som 1 dag. Inga avvikelser rörande leveransen har inkommit under perioden.
● Andel skannade dokument till e-arkiv enligt överenskommen servicenivå (%)	100%	100%	Målvärde uppnått
● Antal kritiska störningar på grund av bristande tjänsteleveranser	0	0	Ingen avvikelse
● Medelsvarstid alla inkomna samtal till telefonist (Telefoni)	20sek	21sek	Överträffar målvärde

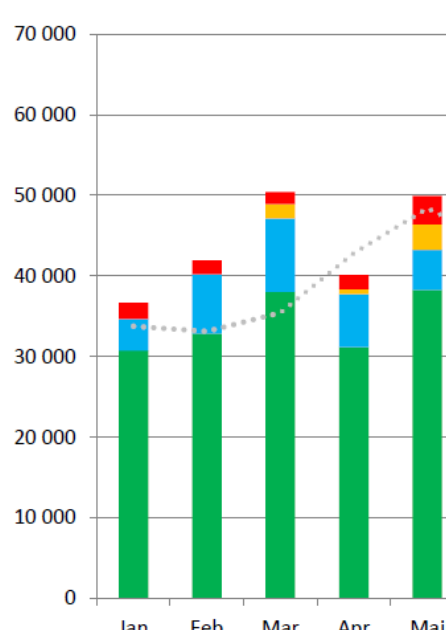
Förvaltningsspecifika indikatorer	Utfall (UR)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
◆ Andel arbetsordrar som avslutas inom angiven prioritering (Teknik och Fastighet)	69%	75%	Justering gjordes från och med april i utsökningssparametrar för mer rättvisande uppföljning. Jämförelse mot helår 2021 kan inte göras på grund av förändrad utsökning av data.
◆ Matsvinn patientkost (g/portion)	102g	100g	Halmstad 117 g Varberg 86 g
■ Nöjda användare			<ul style="list-style-type: none"> Undersökning av nöjda användare genomfördes för de verksamhetsutbud som har reguljära och periodiserade undersökningar. För övriga verksamhetsutbud fanns en plan för undersökningar som flyttades framåt i tid till 2023. Det förvaltningsaggregerade resultatet var 4,2 med 4,0 som målvärde.

Förvaltningsspecifika indikatorer	Akkumulerat medelvärde (Månad)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
 Koldioxidutsläpp personbilar RGS (g/km)	89	90g/km	Vi har kommit i gång med att tanka HVO100 i våra verksamhetsbilar och det gör koldioxidutsläppen minskar. Vi var ganska nära att uppnå uppsatt mål trots en dålig start på året.
 Koldioxidutsläpp godstransporter (g/km)	115	140g/km	Något högre siffra jämfört med föregående månader, trenden håller dock i sig och påvisar att vi agerar rätt när vi tankar våra transportbilar.

Produktionstal	Utfall 2022 (Månad)	Utfall 2021 (Månad)	Ack utfall 2022	Ack utfall 2021	Kommentar
 Antal dygnsportioner	13 407	13 282	159 294	158 901	Årets mål på 159000 dygnsportioner är uppnått.
 Antal inkomna ärenden (Telefoni)	709	809	9 533	9 977	Vi ser att inflödet av ärenden är ganska stabilt. Vår s.k. backlog hanteras aktivt och processen för ärendehantering har förbättrats under året. Vi ser fortsatt att större projektarbete med vår plattform också tillfälligt påverkar inflödet av ärenden.
 Antal inkomna ärenden, samtal och besök (Servicecenter)	6 464		79 853		Antal samtal 1638 st. Antal besök 2291 st. Antal ärende SD+ 1096 st. Antal AO Faciliate 1439 st. Över året är inflödet ganska jämnt men med viss nedgång vid semesterperiod och storhelg, vilket är naturligt även för denna kategori.
 Antal kvm städyta	402 702	395 819	4 796 058	4 635 415	
 Antal körda mil godstransporter	6 099	5 283	72 855	58 609	Totalt ökade körd sträcka nästan 24% för 2022 jämfört med föregående år pga ökat uppdrag.
 Antal körda mil personbilar RGS	4 552	3 229	53 736	48 313	En ökning med 40,8% jämfört med samma månad förra året. Totalt ökad sträckan drygt 11% 2022 jämfört med föregående år.
 Antal patienttransporter 07-17	2 805	3 189	36 978	35 289	En nedgång i antalet transporter. Detta beror på att det varit lugnare i bokningarna samt att vi vissa dagar fått minska på antalet bokningar på grund av hög sjukfrånvaro.

Produktionstal	Utfall 2022 (Månad)	Utfall 2021 (Månad)	Ack utfall 2022	Ack utfall 2021	Kommentar
↘ Antal skannade arkivdokument	25 887		444 176		Anger ackumulerat antal då skanningen av arkivdokument kom igång i juni.
↘ Antal skannade vårdokument	97 701		1 294 160		Anger ackumulerat antal skannade dokument som målvärde då det inte finns något angivet målmålvärde. Journaler kommer löpande in till skanningen och inflödet kan inte påverkas.
↗ Antal ärenden (samtal och webbärenden) (GAS)	5 346	5 210	62 239	58 257	.

2.2.1 Miljöindikatorer

Miljöindikatorer	Ackumulerat utfall	Målvärde	Kommentar
◆ Egen bil i tjänst – andel av total sträcka persontransporter	3,4	2%	<p>Det ackumulerade utfallet överstiger målvärdet. Målvärdet om 2 % är ett ambitiöst satt mål och under 2022 har det periodvis varit utmaning med tillgång till poolbilar vilket är en bidragande faktor. I "egen bil" kan även inkluderas personalbil som tillhandahålls som personalförmån. Samtliga personalbilar uppfyller regionens miljökrav.</p> 

Miljöindikatorer	Akkumulerat utfall	Målvärde	Kommentar
● Andel HVO100 i diesellastbilar (%)	73,2	70%	Lite lägre siffra för månaden men målet är uppnått för året.
◆ Andel HVO100 i dieselmotorer VB (%)	59,7	70%	Verksamhetsbilar Utfall för december är 86,7 % vilket är bra bit över målvärdet 70 %. Samtliga inrapporterade månader från juli och senare har legat på över 85 %. När aktiviteten påbörjades vid inledningen av året var resultatet lågt vid årets inledning och den ackumulerade volymen har därför inte kunnat nå målvärdet.

2.3 Arbetsmiljö

Förvaltningens uppdrag / deluppdrag	Kommentar
Arbetsmiljöplan 2022: Arbetsplatsträffarna ska ligga i linje med nya samverkansavtalet	Verksamheterna har under året arbetat med att utveckla APT med aktiviteter såsom genomgång av samverkansavtalet och dialog med medarbetarna hur arbetsplatsträffar (APT) ska utvecklas. Verksamheterna har kommit olika långt i arbetet, bedömningen är dock att samtliga under året kommer ha haft dialog om APT.

3 Målstyrning

3.1 Regionfullmäktiges fokusområde - Grön omställning

Fokusområde	Kommentar
Grön omställning	Förvaltningen arbetar aktivt med uppdrag inom området grön omställning där flertalet aktiviteterna har en positiv påverkan. Något enskilt område är utmanande möjligen då ambitionsnivån är väl högt satt. Förvaltningen genomför dessutom aktiviteter inom ramen för grunduppdraget, att åt fastighetsförvaltningen erbjuda energieffektivisering som tjänst inom Region Hallands eget fastighetsbestånd, som inte särskilt följs upp under målstyrningen men som aktivt bidrar till regionens gröna omställning.

3.1.1 Minska Region Hallands klimatpåverkande utsläpp

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
● Minska koldioxidutsläppen för godstransporter	Totala utsläppen från godstransporter minskade med nästan 7% jämfört med föregående år trots att totala sträckan ökade med 24%. Detta beror på att vi kört i större utsträckning med HVO och lyckats att minska utsläppen koldioxid per km från 148 g/km till 111.
● Minska koldioxidutsläppen från persontransporter	Totala utsläppen från våra persontransporter med bil minskade med nästan 19% trots att körd sträcka ökade med över 11%. Detta beror bl.a. på att vi tankat våra bilar med HVO i allt högre utsträckning och minskat utsläppen koldioxid per km från 120 g/km till 87 g/km. Vi har också minskad andelen resor som sker med egen bil från 4,6% till 3,2% vilket bidrar positivt.
● Initiera och delta i kommunikationsinsatser kopplat till rätt val av fordon och bränsle	Regionservice deltog under våren i framtagande av ett antal filmer som beskriver användning och hantering av elbil. Filmerna finns nu tillgängliga på en Intranätsida där man samlar information i ämnet. I övrigt drivs denna fråga allt mer från RK men Regionservice har representanter i det nätverk dessa frågor drivs (transportnätverket). Både bilsamordnare och miljösamordnare deltar i detta

3.1.2 Förbättra Region Hallands samlade avfallshantering

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
● Inventera möjlighet till källsortering	Inventeringen är genomförd (klar) och resultatet visar på att förbättringsmöjligheter vilket beaktas i 2023 års verksamhetsplan.

3.1.3 Arbeta för en hållbar plastanvändning

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
<p>● Identifiera möjligheten till minskad användning av engångsprodukter av plast</p>	<p>Flertalet aktiviteter är genomförda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utskick till partners att minska på plastpåsar • Information vid introduktion • Korrekt användande av engångshandskar (kostnaden har sjunkit efter detta) • Plan för informera om återanvändningskitten alt. ta bort plastpåsen helt (administrativa lokaler) • Information på APT om vikten av att värdesätta miljön och korrekt användning av engångsprodukter • Uppföljning på APT hur mycket inköp vi gör av engångsprodukter för att påvisa att det gör skillnad • Införande av lathundar med text och bild för att underlätta för språksvaga.


3.1.4 Aktivt bidra till Region Hallands interna klimat- och miljöarbete

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
<p>● Minska användning av samt byta ut miljöfarliga kemikalier</p>	<p>Fler verksamheter har tagit över administrationen av kemikalieregistret iChemistry vilket är en förutsättning för kunna värdera ett utbyte av kemikalier. Kemikalieupphandling har genomförts med avtalsstart 1 februari 2023.</p>
<p>● Kvalitetssäkra registrering av kemikalier</p>	<p>Arbetet påbörjades under våren 2022, samtliga verksamheter har idag utsedda handläggare för systemet iChemistry. Handläggarna kan riskbedöma kemikalier, tolka skyddsblad och säkerhetsdatablad för kemikalier samt inventera och ta bort kemikalier ur systemet. 2 verksamheter återstår vilket görs under februari 2023.</p>
<p>● Kompletterande miljöutbildning</p>	<p>Grundläggande miljöutbildning har producerats inom regionen och den finns nu tillgänglig i kompetensportalen.</p>

3.2 Regionfullmäktiges fokusområde - Nära och sammanhållen vård

Fokusområde	Kommentar
Nära och sammanhållen vård	Syftet med förvaltningens deltagande i detta fokusområde är främst att förstå vårdens behov av stöd i såväl förflyttning till mer nära och sammanhållen vård som de möjliga behov av utvecklade serviceleveranser som uppstår vid de förflyttningar som görs.


3.2.1 Vidareutveckla den nära vården

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
 Analysera innebörden ur ett serviceleveransperspektiv	Dialog har påbörjats med ansvarig person från RK där vi meddelat RGS intresse att delta i projektet och ser att vi kan vara en viktig del framöver gällande logistikflöden och serviceverksamhet.


3.3 Regionfullmäktiges fokusområde - Digitalisering i vården

Fokusområde	Kommentar
Digitalisering i vården	Förvaltningen har liksom övriga förvaltningar inom regionen påbörjat arbetet med att finna processerna inom Regionkontoret IT & Digitalisering. Under 2022 har förstärkning inom digitalisering skett inom förvaltningen genom etablerande av en digital strateg..

3.3.1 Förbättra regionens digitala tillgänglighet

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
 Förbättra digital tillgänglighet	2022-08-31 startades projektet Breddad invånarservice upp med en hel-dags workshop. Digital tillgänglighet är ett av fokusområdena i projektet. Regionservice kommer att ha stor delaktighet i projektarbetet och sannolikt leder det fram till ett samlat och utvecklat tjänsteleverans-uppdrag inom förvaltningen.


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

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
 Utveckla verksamheten med stöd av digitala verktyg	Flera initiativ sker, noteras kan: <ul style="list-style-type: none">• Införande av system för patienttransporter• Spårbarhetssystem försändelser och paket• Breddad invånarservice• Införande av städrobot• Mobil avrapportering av arbetsordrar• Utvecklad sida för felanmälan och beställningar• E-tjänster• Verktyg för ruttoptimering transporter



3.4 Regionfullmäktiges fokusområde - Förutsättningar för verksamhetens genomförande

Fokusområde	Kommentar
Förutsättningar för verksamhetens genomförande	Beslutade uppdrag inom fokusområdet bedöms i huvudsak kunna uppfyllas under året. Inom några uppdrag finns beroenden till andra intressenter som kommer att vara direkt påverkande på förvaltningens möjlighet att fullt ut nå uppsatt ambitionsnivå.



3.4.1 Förbättra förutsättningar för digital utveckling

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
 Etablera en organisering för digital samordning inom förvaltningen	Digital samordning är etablerad, pågår och utvecklas/förbättras löpande. RGS har fr.o.m. 2022-12-01 funktion som Digital strateg på 100% av en heltid. Under Q4 har ett projektarbete under ledning av RK ITD bedrivits för att utveckla partnerskapet på strategisk och operativ nivå. RGS har medverkat i arbetet med digital strateg, tidigare och inkommande har båda deltagit. Slutrapport förväntas i januari 23.

3.4.2 Under perioden arbeta med att minska sårbarheten i sin verksamhet och för att stärka förmågan att hantera allvariga och extraordinära händelser i fredstid

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
 Förbereda för förändrad uthållighet i materialförsörjningen	I december 2022 fattade Regionstyrelsen beslut om ökad uthållighet inom försörjning. Konsekvens av beslut innebär att dagens centrallager på Hallands sjukhus i Halmstad är för litet och det finns tillfälligt inhyrda lagerutrymmen på ytterligare platser i Halmstad. Avsikt är att gå vidare med försörjningsfrågan och etablera ett nytt centrallager utanför sjukhustomten.
 Revidera kontinuitetsplanerna i ett brett perspektiv	Verksamhetsområden har genomfört arbete och uppdaterat sina respektive kontinuitetsplaner.

3.4.3 Säkerställa att regionens behov av utveckling och omställning av kompetens tillgodoses

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
 Säkerställa att fler verksamheter beskriver och följer upp kompetensbehov	Samtliga verksamheter arbetar med att säkerställa verksamhetens kompetensbehov. Arbetet har vid vissa verksamheter tillfälligt nedprioriterats på grund av tidsbrist under vår/sommaren. Alla verksamheter har en plan för genomförande.
 Successionsplanering av nyckelkompetenser	Arbetet med successionsplanering har genomförts inom förvaltningens verksamheter.

3.4.4 Förbättra chefers förutsättningar att lyckas i sitt chefsuppdrag

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
<p>● Skapa förutsättningar för chefer att leda i förändring och att lyckas i sitt chefsuppdrag</p>	<p>Områdescheferna arbetar kontinuerligt med förutsättningarna för avdelningscheferna att lyckas i sina chefsuppdrag. Vissa verksamheter har förändrat sina organisationer så att områdes- och avdelningschefer får lagom stort kontrollspann. Vissa avdelningar har organiserat om så att avdelningscheferna får möjlighet att vara mer närvarande och inte behöver resa i samma utsträckning som tidigare. Även andra medarbetare har rekryterats som tex verksamhetsutvecklare, kostekonom och projektledare för att ge cheferna bättre förutsättningar. Samtliga chefer inom RGS har eller kommer att gå förändringsledningsutbildning.</p>






3.4.5 Verka för att möta individens behov av att kunna utvecklas på jämlika och jämställda villkor




Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
<p>● Ledning och styrning utifrån jämställdhets- och rättighetsperspektiv</p>	<p>Regionservice följer regionens riktlinjer avseende jämställdhet och aktiviteter har genomförts i verksamheten med fokus på värdegrund. Vidare beaktar Regionservice jämställdhets- och rättighetsperspektivet inför beslut.</p>

3.5 Verksamhetens egna utvecklingsområden

Fokusområde	Kommentar
Verksamhetens egna utvecklingsområden	Beslutade uppdrag inom fokusområdet bedöms i huvudsak kunna uppfyllas under året.

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
<p>● Arbetsmiljöplan 2022: Arbetsplatsträffarna ska ligga i linje med nya samverkansavtalet</p>	<p>Verksamheterna har under året arbetat med att utveckla APT med aktiviteter såsom genomgång av samverkansavtalet och dialog med medarbetarna hur arbetsplatsträffar (APT) ska utvecklas. Verksamheterna har kommit olika långt i arbetet, bedömningen är dock att samtliga under året kommer ha haft dialog om APT.</p>
<p>◆ Områdets/avdelningens egna utvecklingsområden</p>	<p>I efterdyningarna av Covid har organisationen fortfarande att driva utveckling inom sina verksamheter. Områdena har fokuserat på att lösa grunduppdraget varför vissa initiativ bedrivits i lägre tempo.</p>
<p>◆ Påbörja etablering av en mer sammanhållen kundupplevd service / supportfunktion</p>	<p>För tillfället är det störst fokus på RGS medverkan till att etablera ett samarbete runt projektet Användarstöd 2.0. Arbetet leds av projektledare anlitate av RK ITD.</p>

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
<p>Öka kunskapen inom området informationssäkerhet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introduktion i informationssäkerhet för nyanställda chefer genomfördes vid fyra (4) tillfällen under 2022. • Utbildning i informationssäkerhet för medarbetare genomfördes vid 11 tillfällen under 2022. • För 2023 var en utbildning inplanerad för en verksamhets områdesledningsgrupp.
<p> Hålla samman de praktiska delarna i utbildningen kring "RGS roll i Region Halland"</p>	<p>Utbildningen pågår. De praktiska delarna fungerar utmärkt. Utvärderingar på utbildningen visar att den är uppskattad av medarbetarna.</p>
<p> Driva arbetet med målbild 2028</p>	<p>Arbetet med Målbild 2028 har under året löpt på enligt plan. Innan sommaren avslutades fas 1 av projektet, där konsult har levererat en rapport över vårens arbete. Fas 2 inleddes under hösten, med start 3 oktober, då ledningsgruppen arbetade vidare med att sätta en plan för framtiden. Fem framgångsfaktorer specificerades samt målsättning och värdeord förstärktes. Under 2023 kommer förvaltningen arbeta vidare med att befästa målbilden som helhet. Första steget är att projektgruppen besöker respektive områdes ledningsgrupp för att presentera och prata om innebörden av målbilden för dem och deras medarbetare.</p>
<p> Utvärdera beslutad styrmodell för standardiserade tjänster</p>	<p>Modellen behöver fortsatt utvecklas och förenklas. Synpunkter framkommer, bland annat i kundmöten, där resursinsats och flexibilitet i modellen utmanas.</p>
<p> Medarbetare bidrar genom delaktighet i löpande verksamhetsplanering och uppföljning för att ständigt utveckla verksamheten</p>	<p>Flertalet områden på förvaltningen arbetar aktivt med att synliggöra verksamhetsplan och resultatet av denna. Det görs både genom att förse en bredare målgrupp med månadsrapporter, samt genom löpande rapportering på områdets/avdelningens aktiviteter i samband med APT. Vidare arbetar områdena i varierande utsträckning med ständiga förbättringar i form av LEAN-tavla eller digitala lösningar. För några områden har inga specifika aktiviteter kopplat till uppdraget tagits fram, utan rapportering sker istället i huvudaktiviteten på ett samlat plan. Det kan finnas anledning att framöver samordnat se över hur områdena arbetar med ständiga förbättringar för att dra lärdom av varandras arbetssätt, förslagsvis inom LEAN-nätverket. Vidare, är arbetet med utformning av månadsrapporter 2023 nu igång - vilket kommer mynna ut i att rapporter för respektive område tas fram. Även dessa används i sammanhang för att skapa delaktighet och transparens för medarbetarna.</p>
<p> Skapa ett sammanhållet kundregister</p>	<p>Arbetet är avvaktande då fokus legat på uppstart av arbetet med att via försystemet Faciliate debitera fastighetsnära tjänster (såsom regelmässigt städ) tillsammans med hyresdebitering för aktuell lokal. Detta projekt</p>

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar från ÅR
	pågår i Regionfastigheters försorg och med deltagare även från Regionservice.
 Se över och lämna förslag på förbättring av RGS beredskapsorganisation	Inget nytt att rapportera förutom att förbättringsarbetet inom förvaltningen pågår och framförallt med att förankra förutsättningar för en "RGS TIB".
 Påbörja arbetet med att ta fram funktionsstrategier	Arbetet kring detta initiativ nedprioriterades under hösten, för att sedan beslutas om att inte genomföras i nuläget. Uppdraget fortsätter således inte 2023, men kan dyka upp i ny form längre fram.
 Uppdatera förutsättningarna för en framtida måltidsförsörjning	Rapporten är redovisad för nämnd 24:e augusti och nämnden har lämnat rapporten vidare till RS.

4 Medarbetare

4.1 Personalomsättning

Indikator	Utfall	Målvärde
◆ Personalomsättning	11,25%	11%

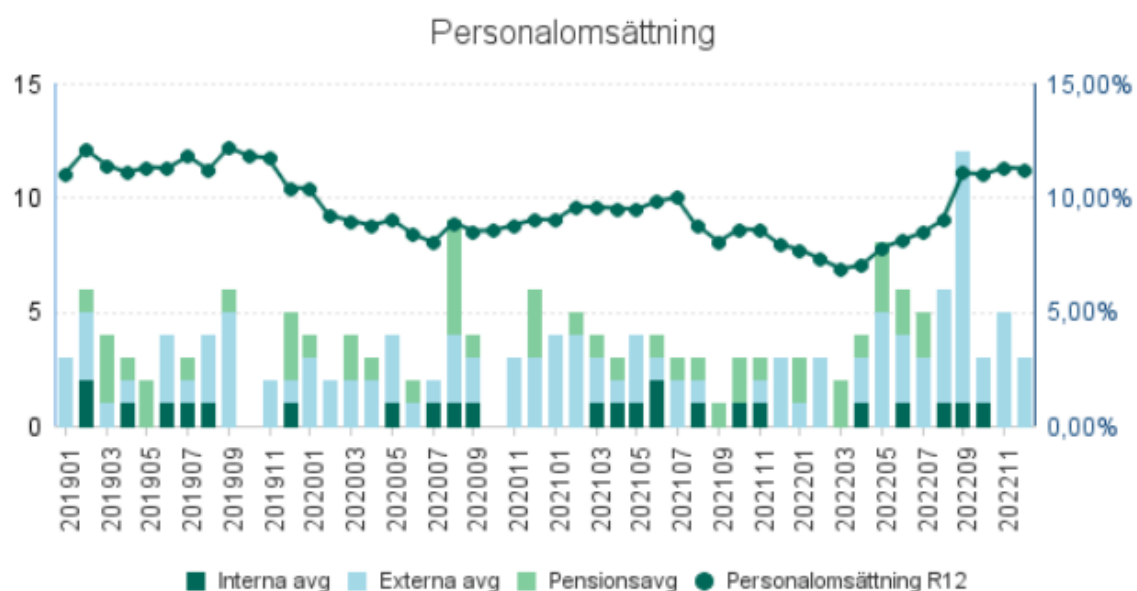
Personalomsättning

Personalomsättningen ligger strax över målvärdet (11,25 %). Jämfört med föregående år har det skett en ökning av personalomsättningen med 3,31 procentenheter. De verksamheter som ligger över målvärdet är Kostservice, Gemensam administrativ service och Logistikservice.

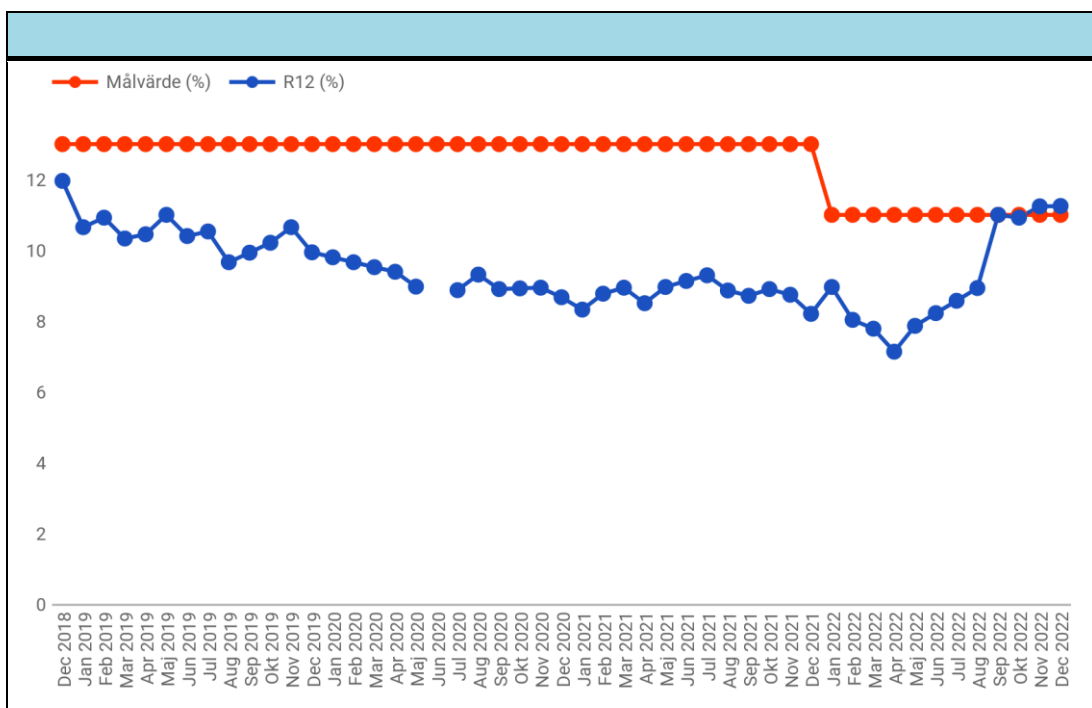
Kostservice har högst procent pensionsavgångar och även högst extern personalomsättning. Staben har lägst personalomsättning.

Männen har en högre personalomsättning 14,69 %, jämfört med kvinnorna som ligger på 9,91 %. Åldersmässigt är det medarbetare i gruppen 20-29 år som har störst benägenhet att byta jobb. Bland yrkesgrupperna inom förvaltningen är det fortsatt teknisk personal som har den högsta personalomsättning (12,6 %). Inom administration-ledning har det skett en ökning med 5,58% jämfört med föregående år (från 6,33 % till 12,01 %).

Pers oms	202112	202212	Diff	Avgångar	202112	202212	Diff
Intern	1,59%	0,94%	-0,65%	Intern	8	5	-3
Extern	4,36%	8,06%	3,70%	Extern	22	43	21
Pension	1,98%	2,25%	0,27%	Pension	10	12	2
Total	7,94%	11,25%	3,31%	Total	40	60	20



Verksamhetsområde



4.2 Sjukfrånvaro

Indikatorer	Utfall R12	Utfall månadsvärde	Målvärde R12
◆ Sjukfrånvaro	7,58%	9,98%	6,5%
■ Korttidssjukfrånvaro	4,52%	6,53%	3,3%

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för 2022 har ökat marginellt med 0,17 procent jämfört med föregående år.

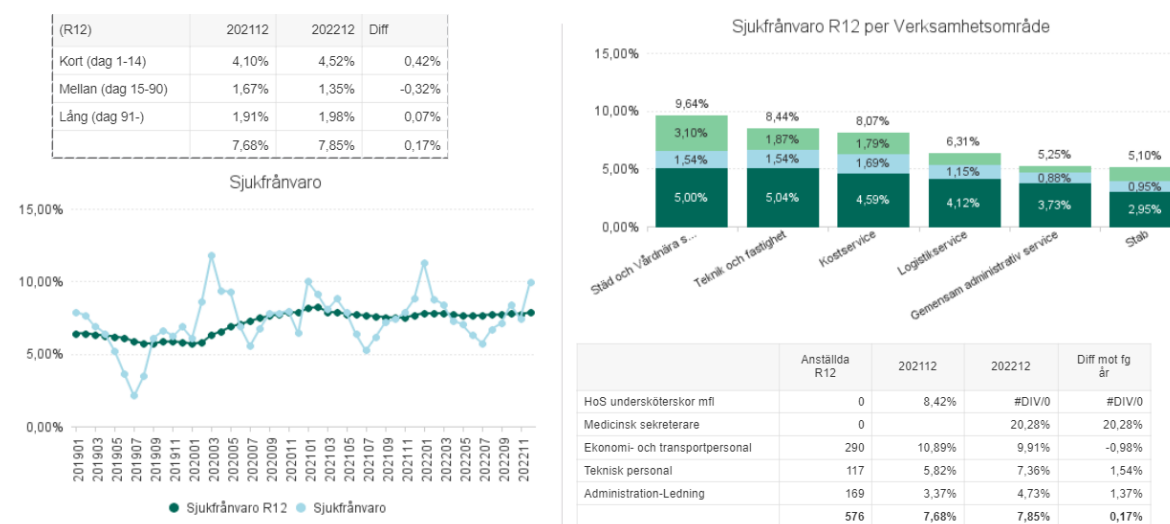
I slutet av våren och under sommaren sjönk sjukfrånvaron för att sedan stiga igen under hösten och slutet av året. Samma gäller för korttidsfrånvaro.

Verksamheter med högst sjukfrånvaro är Städ och vårdnära service 9,64 %, Teknik och fastighet 8,44% och Kostservice 8,07 %.

Verksamheter med lägst sjukfrånvaro har Staben på 5,1%.

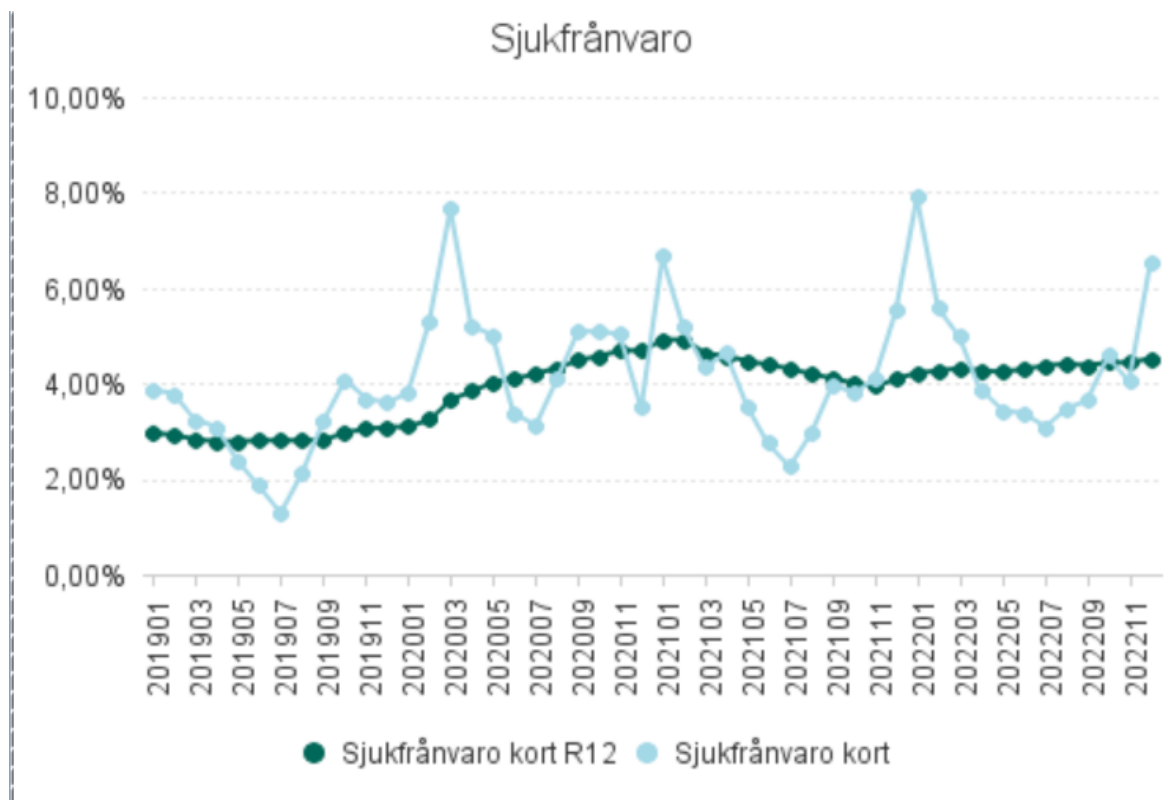
Sjukfrånvaron bland kvinnorna är 8,02 % och för männen 7,45 %. Kvinnor har högre långtidssjukskrivning än männen. När det gäller korttidsfrånvaro är det ungefär samma för män och kvinnor. Åldersmässigt är korttidsfrånvaron högre i de lägre åldersgrupperna och långtidssjukskrivningen är högre i de äldre åldersgrupperna.

Högst procent långtidssjukfrånvaro har Städ och vårdnära service.



Korttidssjukfrånvaro

Den korta sjukfrånvaron har generellt varit hög under året. Den ligger över målvärdet. Under våren och sommaren sjönk den korta sjukfrånvaron för att stiga igen under hösten och slutet av året. Ökade sjuktal kan bero på ökning av influensa, magsjuka och Covid.



4.3 Inhyrd personal

Indikator	Kostnad	Antal timmar	Målvärde
Inhyrd personal	1 508,5Tkr	3 719tim	

Inhyrd personal har anlitats inom tele, teknik och fastighet samt kost.

5 Ekonomi

5.1 Årets budgetavvikelse

Indikator	Resultat	Budget	Budgetavvikelse
Akkumulerad budgetavvikelse	11 Mnkr	-4 Mnkr	15 Mnkr

Akkumulerad budgetavvikelse

Nämndens verksamheter visar efter december ett positivt överskott som uppgår till 10,6 mnkr. Avvikelsen mot periodiserad budget uppgår samtidigt till 14,6 mnkr.

Samtliga verksamhetsområden med undantag för Kost samt Stab och ledning visar positivt budgetavvikelse efter perioden, framför allt logistikservice (+6,7 mnkr) samt städ och vårdnära service (+2,8 mnkr). Nämndens största budgetavvikelser;

- Städ och vårdnära service - verksamheten visar en positiv budgetavvikelse om 2,8 mnkr vilket främst är kopplat till ökade intäkter utöver budgeterade överenskommelser. Avropstjänster samt utökning av bastjänster och övriga servicetjänster bidrar till den positiva avvikelsen. Även effektivisering av golvvård med maskin påverkar resultatet positivt med 1,1 mnkr. Detta omhändertas kalkylmässigt i överenskommelsen 2023.
- Logistikservice redovisar en positiv avvikelse mot budget om +6,7 mnkr efter perioden. Påslag för externa kunder har minskat då leveranserna av skyddsutrustning upphört. Ökade kostnader för drivmedel avviker löpande mot budget. För period januari till oktober uppgår dessa till drygt 1 mnkr. Den ökade användningen av bilpoolen fortsätter att påverka resultatet positivt.
- Gemensam administrativ service visar en avvikelse mot budget som uppgår till 1,6 mnkr. Prisbildningen är justerad efter översyn under våren och överskottet byggdes till största delen upp dessförinnan.
- Kostverksamheten uppvisar ett underskott på 1,5 mnkr, vilket till stor del beror på ökande livsmedelspriser.

En översyn av de överenskommelser som löper med våra partnerförvaltningar genomfördes under våren i syftet att nå den eftersträlvade självkostnadsnivån. Bland annat har en anpassning gjorts till de sänkta sociala avgifterna som påverkar förvaltningens personalkostnader positivt genom nuvarande serviceöverenskommelser.

Indikator	Utfall mnkr	Målvärde mnkr
Periodresultat	-7,6 Mnkr	-0,6 Mnkr

5.1.1 Resultaträkning

Resultatsammanställning per verksamhetsområde (mnkr).

Organisationsområde(T)	Ack utfall	Ack budget	Avvikelse
Gemensam Administrativ Service	1,55	0	1,55
Kostservice	-1,48	0	-1,48

Organisationsområde(T)	Ack utfall	Ack budget	Avvikelse
Logistikservice	6,86	0	6,86
Logistikservice förrådsvaror	0,22	0	0,22
Regionservice gemensamt	0,07	4,0	4,07
Stab och ledning	-0,29	0	-0,29
Teknik och fastighet	0,37	0	0,37
Telefoni och kundservice	0,49	0	0,49
Städ och Vårdnära service	2,80	0,00	2,80
Summa RGS resultat	10,58	-4,00	14,58

Resultaträkning för nämnden (tkr), konto 2 positioner:

Kontogrupp (tkr)	Ack utfall	Ack budget	Periodavvikelse	Årsbudget
36 Försäljning av andra tjänster	558 582	521 004	37 578	521 004
37 Försäljning av material och varor	178 036	99 677	78 359	99 677
38 Erhållna bidrag	937	0	937	0
39 Övriga intäkter	221	-1 113	1 333	-1 113
3 Verksamhetens intäkter	737 776	619 568	118 208	619 568
40 Lön arbetad tid	-175 678	-174 397	-1 281	-174 397
41 Lön ej arbetad tid	-35 095	-28 527	-6 569	-28 527
43 Kostnadsersättningar och naturaförmåner	-818	-22	-796	-22
44 Pensionskostnader	-442	0	-442	0
45 Sociala och andra avgifter enligt lag och avtal	-92 567	-93 823	1 256	-93 823
46 Övriga personalkostnader	-6 579	-4 326	-2 253	-4 326
4 Kostnader för personal och förtroendevalda	-311 179	-301 094	-10 085	-301 094
50 Köp av verksamhet	-8	0	-8	0
54 Köp av verksamhet	-5	0	-5	0
55 Verksamhetsanknutna tjänster	-11 983	-11 031	-952	-11 031
56 Läkemedel, sjukvårdsartiklar och medicinskt material	-135 754	-71 451	-64 303	-71 451
57 Material och varor	-37 221	-31 939	-5 281	-31 939
5 Kostnader för köpt verksamhet, inköp av material och varor samt bidrag	-184 970	-114 421	-70 549	-114 421
60 Lokal- och fastighetskostnader	-48 907	-39 669	-9 238	-39 669
62 Hyra/leasing av anläggningstillgångar	-1 724	-1 576	-148	-1 576
63 Energi mm	-318	-130	-187	-130
64 Förbrukningsinventarier och förbrukningsmaterial	-39 581	-24 642	-14 940	-24 642
65 Reparation och underhåll	-24 508	-24 642	134	-24 642
66 Kostnader för transportmedel	-26 139	-23 327	-2 812	-23 327
67 Transporter och frakter	-4 410	-4 596	186	-4 596
68 Resekostnader	-181	-254	73	-254
69 Information och PR	-53	-18	-34	-18
6 Övriga verksamhetskostnader kkl 6	-145 820	-118 854	-26 966	-118 854
70 Representation	-0	0	-0	0
72 Tele- och IT-kommunikation samt postbefordran	-42 388	-38 203	-4 185	-38 203
73 Försäkringsavgifter och övriga riskkostnader	-478	-286	-191	-286
75 Övriga tjänster	-33 315	-31 285	-2 030	-31 285
76 Övriga kostnader	-296	-11 419	11 123	-11 419
78 Förlust vid avyttring och utrangering av anläggningstillgångar	-1 297	0	-1 297	0
79 Avskrivningar	-7 217	-7 675	459	-7 675
7 Övriga verksamhetskostnader kkl 7	-84 992	-88 868	3 877	-88 868
85 Finansiella kostnader	-233	-331	98	-331
8 Intäkter och kostnader utanför verksamhetsresultatet	-233	-331	98	-331
SUMMA (tkr)	10 582	4 000	14 582	-4 000

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
-783 Mnkr	-645 Mnkr	139 Mnkr	-550 Mnkr	-95 Mnkr	-17,7%	-29,8%	-12,1%

Kostnadsutveckling

RGS kostnadsutvecklingstakt är efter avslutad period -12 %. En stor förklaringspost är flytten

av IT och Centrala datorer till RK som påverkar utfallet med 174 mnkr jämfört med föregående år respektive -61 mnkr jämfört med budget. Kostnadsutvecklingstakten hade, justerat för ovan, varit -7,37%.

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
806 Mnkr	655 Mnkr	-151 Mnkr	546 Mnkr	109 Mnkr	-18,7%	-32,3%	13,6%

Intäktsutveckling

Förvaltningens intäkter är 151 mnkr lägre än fg år och 109 mnkr högre än budget. Två förklaringsposter till differens mot fg års utfall och innevarande årsbudget är flytt av IT och Centrala datorer till RK samt den ökade försäljningen av skyddsutrustning och andra lagervaror. Justerat för dessa förklaringsposter hade intäktsutvecklingen ökat med 17,1 mnkr jämfört med fg år och 47,9 mnkr högre än budget. Intäktsutvecklingstakten är 13,6% före justering respektive 9,7% efter justering.

5.1.4 Resultathantering

För 2023 framställer nämnden att del av 2022 års resultat behålles inom nämnden som medel för att under 2023 kompensera för ökade priser på livsmedel och drivmedel. Samt att även för 2023 utvecklingsmedel. Önskemål är att 6,5 mnkr av 2022 års resultat behålls.

Investeringsavvikelsen beror på att flera planerade investeringar inte genomförts. Av det föreslås att 7,4 mnkr överförs till 2023.

5.2 Investeringar

Indikatorer	Utfall	Tilldelad ram	Prognos
Investeringar	12 600tkr	21 000tkr	19 813tkr

5.2.1 Investeringsbudgetavvikelse

Utfall	Årsbudget	Budgetavvikelse
19,8 Mnkr	21 Mnkr	1,2 Mnkr

Prognos Investeringsbudgetavvikelse

Prognos för 2022 är högre än utfall för samma år vilket beror på att flera tjänsteområden önskar att överföra outnyttjad investeringsbudget till år 2023.

Investeringar (tkr)	Utfall	Budget	Prognos	Avvikelse
Telefoni & Kundservice	1 095	2 150	2 150	0
Stab	0	0	0	0
Kostservice	9 283	12 000	14 200	-2 200
Logistikservice	576	2 750	600	2 150
Teknik & Fastighet	1 284	2 700	2 500	200
Städ- och VNS	363	1 400	363	1 037
Summa	12 600	21 000	19 813	1 187

Större investeringar som är påbörjade men ännu inte är klara:

Matvagnar

Diskmaskin

Digitala nyckelskåp