

Uppföljningsrapport 2

januari - augusti

Regionservice

Augusti 2024



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
1.1	Verksamhet, inklusive kundperspektiv	3
1.2	Ekonomi.....	5
1.3	Medarbetare	6
2	Kvalitetsstyrning	7
2.1	Verksamhet	7
2.2	Uppföljning av arbetsmiljöplanen	8
3	Målstyrning	9
3.1	Regionfullmäktiges fokusområde - Accelerera digital transformation	9
3.2	Regionfullmäktiges fokusområde - Attraktiva och hållbara livsmiljöer	10
3.3	Regionfullmäktiges fokusområde - Utbildning, kompetens och jämlik hälsa	12
3.4	Regionfullmäktiges fokusområde - Nära och sammanhållen vård.....	14
3.5	Verksamhetens egna utvecklingsområden	15
4	Medarbetare	18
4.1	Personalomsättning.....	18
4.2	Sjukfrånvaro	19
4.3	Antal månadsanställda	20
5	Ekonomi	21
5.1	Akkumulerad budgetavvikelse.....	21
5.2	Prognos budgetavvikelse	24
5.3	Investeringar	24

1 Sammanfattning

Uppföljningsrapport 2 för 2024 redovisas i denna rapport. Enligt *Mål och budget 2024 med ekonomisk plan 2025-2028 (RS230475)* bedöms måluppfyllnad avseende fokusområden genom en utvärdering av arbetet inom fokusområdet samt utfall av de mål som är direkt kopplade till fokusområdet.

I ovan nämnda dokument beskrivs även att en samlad utvärdering av måluppfyllelsen gällande såväl fokusområden, mål och finansiella mål sker utifrån perspektivet god ekonomisk hushållning.

I anvisning till denna uppföljningsrapport anges att "Uppföljning på fokusområden och mål krävs endast på Region Halland-nivån", kommentarer och bedömning av måluppfyllnad görs därmed på det som benämns förvaltningens uppdrag under respektive mål.

1.1 Verksamhet, inklusive kundperspektiv

För perioden januari till och med augusti noteras från Regionservice verksamhetsområden i urval:

Gemensam administrativ service

- Införande av regionens nya schema-/personaladministrativa system har påverkat verksamhetsområdet och lett till behov av extra resurser.
- Delaktiga i införandet av nytt vårdinformationssystem (Cosmic) och arbetar med de förändringar som följer.
- Ett prioriterat arbete som pågår är införande av förstärkare för mobilsignaler i syfte att stärka den mobila inomhustäckningen på sjukhusen.
- Tillsammans med Regionkontoret Inköp och upphandling genomfört konkurrenspräglade dialoger med potentiella leverantörer för den kommande upphandlingen av drift och support för framtida digital telefoniplattform.
- Avdelningen Skanning Halland har samlokaliseras till en arbetsplats.

Städ- och vårdnära service

- Robotdammsugare finns utplacerade för stadigvarande arbete vilket innebär en effektivisering samtidigt som de leder till bättre arbetsmiljö. Tekniken används på utvalda områden, främst administrativa lokaler.
- Infört ett digitalt städplaneringssystem med mobila plattor monterade på respektive städvagn.
- Digital metod med QR-kod introducerad för att fånga upp brister och kundnöjdhet. Kunder gavs möjlighet att i nära anslutning till genomfört arbete ge återkoppling och utvärdera insats.
- Under perioden har området tagit emot praktikanter från kommunal arbetsmarknadsenhet vilket har fallit väl ut.

Teknik och fastighet

- Tillsammans med HR-avdelning haft dialoger på arbetsplatsträffar och pratat om likabehandling, trakasserier och kränkande särbehandling. Mötena varvades med

information och praktiska övningar.

- Samarbete är sedan tidigare uppstartat med elprogrammet på Kattegattgymnasiet för emottagande av praktikanter från elprogrammet. En utveckling är att det planeras för att även ta emot en praktikant från VVS-programmet med en första period v 40-43.
- Arbete genomfört med successionsplanering vilket bidrar till ökad robusthet.
- Prioriterat är arbete med avtalsuppföljning vilket görs tillsammans med Regionkontorets avdelning Inköp och upphandling.

Måltidsservice

- Flertal aktiviteter på temat omvärldsbevakning har genomförs under perioden utifrån arbete med nästa generations måltidssystem. Senast i augusti besöktes Malmös nya sjukhus för att se en vårdavdelning och hur avdelningsköken utformats.
- Inledande dialog har genomförs med Regionkontorets programchef rörande fortsatt arbete. Faktasammanställning från omvärldsbevakningen genomförs.
- Planering genomförs inför övningen i september, den så kallade "beredskapsveckan".
- Upphandling av "smarta kylar" att användas för försäljning av produkter är genomförd med förväntad leverans i oktober.
- Under augusti har Måltidsservice tillsammans med Regionkontoret gjort en nulägesanalys för Måltidsservice och Region Halland om försörjningsberedskap för livsmedel.

Logistikservice

- Kvalitetsutveckling pågår med införande av enhetliga processer.
- Källsorteringen i samtliga miljöstationer på sjukhuset i Varberg är standardiserade (ser likadana ut) och kärnen har anpassats efter frekvens på tömning. Tydlig uppmärkning för att lätt kunna göra rätt.
- Tillsammans med Hallands sjukhus pågår dialog rörande fler närförråd på vårdavdelningar och mottagningar som idag inte har tjänsten.
- Tillsammans med Regionkontorets avdelning Regionfastigheter fortsätter arbetet med att detaljera nytt centrallager.
- Efter avslutad upphandling har området beställt en eldriven lastbil för distributionstrafik vilken kommer ersätta en dieseldriven.
- Tillsammans med fastighetsförvaltningen inom Regionfastigheter och deras hyresgäst HS pågår utveckling så de kan omhänderta matavfall.

1.2 Ekonomi

Nämndens ekonomi bedöms i sin helhet fortsatt vara i balans med en stärkt prognos till +2,0 mnkr (från 0,0 mnkr) men har alltså utmaningar att omhänderta.

Inom ordinarie verksamhet noteras särskilt att,

- Städ och vårdnära service, som erbjuder tjänsten storstädning, under året fått hantera en oväntat stor mängd avbokningar, ca 25 % av planlagd volym, vilket utgör ordinarie verksamhets resultatprognos negativt med ca -2,0 mnkr.
- Måltidsservice har sedan tidigare en situation med låg försäljning som berör både den kommersiellt liknande restaurang- och caféverksamheten samt den helt internt finansierade patientkosten vilket medfört att verksamhetsområdet kommer att leverera ett underskott på helåret 2024. Åtgärder påbörjades redan under föregående år och förväntan är att området bedöms hamna i balans under kommande budgetår 2025. Årets underskott kan likt tidigare rapporterat bäras upp av andra tillfälliga positiva avvikelser inom övriga verksamhetsområden.

Inom verksamheten för ökad försörjningsberedskap, med i uppstartsläget en riktad finansiering från Regionkontoret, noteras fortsatt att de tilltänkt kostnadsdrivande momenten kring lagersystem och nya lokaler i form av ett centrallager inte löpt på i samma takt som finansieringen inkommit vilket skapar en positiv avvikelse om ca +4,0 mnkr.

Resultaträkning

Omsättning;

augusti månad: 64,7 mnkr (föregående år 61,3 mnkr)

ack jan-aug: 540,3 mnkr (515,9 mnkr)

Resultat;

augusti månad: +3,1 mnkr (+1,1 mnkr)

ack jan-aug: +10,3 mnkr (+3,1 mnkr)

Resultatprognos / Årsprognos budgetavvikelse

Nämndens samlade prognos för helårets budgetavvikelse uppgår till +2,0 mnkr vilket är en förbättring med +2,0 mnkr mot tidigare lämnad prognos.

Prognosförstärkningen utgörs av att,

- ordinarie verksamheten prognosticerar ett samlat underskott med -2,0 mnkr
- verksamhet till ökad försörjningsberedskap prognosticerar överskott om +4,0 mnkr.

Investeringar

Budget: 18,98 mnkr

Prognos avvikelse: +1,6 mnkr

1.3 Medarbetare

Sjukfrånvaron bland förvaltningens medarbetare är marginellt högre än motsvarande period förra året, 7,75% jämfört med 7,21% mätt i rullande 12 månader (R12). Det är den långa (dag 91-) och mellanlånga (dag 15-90) som står för ökningen, medan den korta sjukfrånvaron (dag 1-14) har minskat. Flera verksamhetsområden ligger dock under målvärdet på 6,5% sjukfrånvaro.

Personalomsättningen inom förvaltningen är 8,68% vilket är under riktvärdet om 11,0% och en klar minskning om 2,12 procentenheter jämfört med motsvarande period föregående år. De externa avgångarna fortsätter att minska medan den interna rörligheten har ökat. Det är en positiv och önskvärd riktning som tyder på utvecklingsmöjligheter inom organisationen.

Antal månadsanställda är 603 personer och 85% av dessa arbetar heltid. Nästan tre fjärdedelar av medarbetarna är kvinnor. 9% är yngre än 30 år vilket innebär att denna grupp är något större än föregående uppföljningsperiod. 16% av medarbetarna är äldre än 60 år, vilket ställer krav på successions- och rekryteringsplanering.

Inom förvaltningen pågår en mängd stora och små insatser för att stärka arbetsmiljön liksom motivation och engagemang för både medarbetare och chefer. Följande kan särskilt noteras.

- Insatser för att stärka arbetsmiljön, exempelvis genomförs arbetsmiljökartläggning och dialoger hålls på arbetsplatsträffar på ämnena kränkande särbehandling och trakasserier liksom om systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Förstärkning av arbetsmiljön genom utformande av funktions- och stationsbeskrivningar med anpassning av schema utifrån behov och kompetens.
- Arbetsrotation har genomförts för att förbättra arbetsmiljön.
- Chefer som deltar i "Utvecklande ledarskap" och mentorskapsprogram.
- Handledning som metod för att stärka förutsättningarna i ledarskap och chefskap
- Praktik och arbetsträning för personer längre ifrån arbetsmarknaden, dels som en åtgärd för att främja inkludering och för breddad rekrytering.
- Satsning på olika verktyg för att främja ett hållbart medarbetarskap.

2 Kvalitetsstyrning

2.1 Verksamhet

Förvaltningsspecifika indikatorer	Utfall (UR)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
● Matsvinn patientkost (g/portion)	86 g	100 g	Senaste genomförda mätning redovisades även i uppföljningsrapport 1. Nästkommande mätning sker under hösten och redovisas i årsredovisningen 2024.
● Nöjda användare	4,02	4	Ingen undersökning har skett inför denna rapporteringsperiod. Undersökning av kundnöjdhet sker september/oktober för telefoniutbudet; televäxel och servicedesk. Nästa planerade undersökning sker senare i höst och avser då patienttransporter som utbud.

Förvaltningsspecifika indikatorer	Akkumulerat medelvärde (Månad)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
● Koldioxidutsläpp personbilar RGS (g/km)	77	90 g/km	Utfallet för augusti understiger med råge satt mål vilket förklaras av att Regionens tankar och driver fordon med en hög andel av el, 74 % HVO samt etanol. Det ackumulerade medelvärdet är 77 g/km.
● Koldioxidutsläpp godstransporter (g/km)	80	115 g/km	Utfall för augusti understiger väl satt målvärde. Förklaring till utfall är en hög andel tankning av HVO-diesel (ca 95%).

Förvaltningsspecifika indikatorer	Akkumulerat utfall (Månad)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
◆ Korttidssjukfrånvaro	3,79 %	3,3 %	Korttidssjukfrånvaron är relativt stabil (3,79%) med en marginell minskning jämfört med motsvarande period förra året (4,02%). N.B. Statistik ej varit tillförlitlig under året.

Indikatorn för Hållbart medarbetarengagemang (HME) samt Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) mäts under hösten och redovisas i årsredovisningen.

2.2 Uppföljning av arbetsmiljöplanen


Förvaltningens uppdrag / deluppdrag	Kommentar
<p>Arbetsmiljöplan: insats inom utsatthet samt tillbud och arbetsskador</p>	<p><u>Insats inom utsatthet</u> Arbetsmiljöplanen för 2024 omfattar en insats riktad mot utsatthet. Insatsen syftar till att minska upplevelsen av utsatthet liksom kränkande särbehandling och trakasserier och kommer att genomföras i tre steg: 1. Inventering av hur stor andel av medarbetarna som har genomgått utbildning i likabehandling. 2. Workshop för chefer om verktyg för att minska utsatthet. 3. Dialoger på APT utifrån verktyg och material om att minska utsatthet och öka inkludering. Steg 2 och steg 3 sträcker sig över årsskiftet.</p> <p>Uppföljning efter årets första tertial visade att cirka 50% av medarbetarna i Regionservice hade genomgått den digitala utbildningen i likabehandling. Motsvarande uppföljning inför UR2 visar att cirka 70% har genomgått utbildningen. Verksamheterna planerar för att ytterligare öka andelen innan årets slut. Under Q3-Q4 kommer resterande steg av insatsen att påbörjas.</p> <p><u>Insats inom tillbud och arbetsskador</u> Arbetsmiljöplanen för 2024 omfattar en insats riktad mot tillbud och arbetsskador. Insatsen syftar till att ytterligare stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet och kommer att genomföras i två steg: 1. Tematräff för chefer om tillbud och arbetsskador. 2. Dialog på APT utifrån framtaget material för att öka medarbetarnas kunskaper och delaktighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.</p> <p>Under perioden har det första steget genomförts för samtliga chefer. Det andra steget pågår och beräknas vara genomfört vid årets slut.</p> <p>Insatserna inom ramen för arbetsmiljöplanen bedöms kunna genomföras i enlighet med planering. Målet beräknas därför kunna uppfyllas för året.</p>

3 Målstyrning


3.1 Regionfullmäktiges fokusområde - Accelerera digital transformation

Fokusområde	Kommentar
Accelerera digital transformation	En mängd aktiviteter utförs vilket i prognosen bedöms tillräckligt uppfylla ställda kriterier för utvärdering av måluppfyllnad. Aktiviteterna bidrar till att nå förvaltningens uppdrag, därigenom uppfylls nämndens bidrag till Regionfullmäktiges fokusområden.

3.1.1 Smartare och enklare digital vardag

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
 Arbeta för att öka den digitala mognaden	<p>Inom förvaltningens verksamhetsområden arbetas det med ett flertal olika insatser i syfte att öka organisationens digitala mognad. Den sammanlagda kvalitativa bedömningen är att det finns en framdrift på bred front varför förvaltningens uppdrag bedöms vara uppfyllt.</p> <p>Inom fokusområdet har det arbetats med att öka vår digitala mognad för att stärka vår omställningsförmåga. Inom IT och digitaliseringsarbetet används en metod kallad <i>Value stream mapping</i>. I detta identifieras Regionservice s.k. värdeflöden och dokumenteras. Våra värdeflöden sträcker sig över avdelningar och funktioner och innehåller beskrivningar över processer och tydliggör:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Steg från utlösare till leverans av värde • Roller som ansvarar och utför olika delar • Vilka system som används i olika steg <p>Förberedelser för att få in utvald information som Regionservice besitter i Region Hallands gemensamma datalager har fortskridit enligt plan. Vi har identifierat det produktionssystem där vi anser att vi får ut störst nytta av att kunna samköra informationen med annan information som redan finns i det gemensamma datalagret. Med informationen i Region Hallands gemensamma datalager finns det goda förutsättningar att utveckla verksamheten utifrån faktabaserade och informationsdrivna beslut.</p> <p>Noteras kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ett antal områden satsar på att öka medvetenheten bland medarbetare rörande digitaliseringens framdrift • Ett antal områden har börjat med att samla in förbättringsförslag genom att personalen skannar en QR-kod med mobilen och får då i mobilen upp ett formulär att fylla i

3.1.2 Stärkt innovationskraft och digital samverkan med externa aktörer

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
 Fånga och driva initiativ i nätverk kring digitalisering	<p>Samordningsgruppen AI och Digitalisering som samlar förvaltningens resurser för digitalisering arbetar konsekvent med att stärka områdena och att etablera kontakter med parterna i vårt omgivande ekosystem. Den sammanlagda kvalitativa bedömningen är att det finns en framdrift på bred front varför förvaltningens uppdrag bedöms vara uppfyllt.</p> <p>Samordningsgruppen AI och Digitalisering arbetar aktivt med att söka lösningar i det ekosystem vi befinner oss i. Det innebär att vi</p>

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
	<p>har haft kontakt med privata aktörer för visningar av deras lösningar i syfte att stärka medvetenheten i våra områden om vilka lösningar som marknaden kan erbjuda. Det innebär inte alltid att det ska mynna ut i tankar på en upphandling av ett specifikt system utan mer att väcka tankar och att inspirera till att tänka stort.</p> <p>En kontakt med Högskolan i Halmstad har etablerats och diskussioner har förts angående en återkommande konferens inom området AI och digitalisering. Tanken är att en sådan årlig konferens ska mynna ut i att Regionens service ökar och stärker sin digitala mognad och möjlighet till att förstå nyttan med och öka förmågan att genomföra digitalisering i organisationen.</p> <p>Nämnvärt är även att Regionens service har varit drivande i den regionövergripande upphandlingen av digitala nyckelskåp. Förhoppningen är att ett avtal ska vara på plats i år och att förvaltningarna på Region Halland därefter kan börja avropa de digitala nyckelskåp de är i behov av.</p>

3.1.3 Informationsdrivna verksamheter


Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
<p>● Stärka förutsättningar för faktabaserad styrning</p>	<p>Arbetet fördelar sig över i huvudsak två aktiviteter:</p> <p><u>Regionens services chefsrapport för utvecklad verksamhetsstyrning</u> Rapporten lanserades inom förvaltningen i början av året i syfte att förbättra tillgänglighet till ekonomisk information för chefer. Målet är att skapa mer insikter och förståelse för ekonomi och därmed påverka var resurser förbrukas. Rapporten är digital IT-applikation och har efter utvärdering mottagits väl av användarna. Vidare utveckling kommer att ske under året.</p> <p><u>Utvärdering av investeringsbudgetsystem</u> Ett digitalt verktyg i form av en applikation för att göra investeringsbudget används inom några andra förvaltningar i regionen syfte att hantera processen för att lägga investeringsbudget. Regionens service har i nuläget en manuell hantering via ett kalkylprogram varför en utvärdering ska genomföras huruvida samma system kan användas i syfte att vinna en tydligare systematik i vår hantering samt bidra till att förenkla regionens övergripande arbete med investeringar.</p>

3.2 Regionfullmäktiges fokusområde - Attraktiva och hållbara livsmiljöer



Fokusområde	Kommentar
Attraktiva och hållbara livsmiljöer	<p>En mängd aktiviteter utförs vilket i prognosen bedöms tillräckligt uppfylla ställda kriterier för utvärdering av måluppfyllnad. Aktiviteterna bidrar till att nå förvaltningens uppdrag, därigenom uppfylls nämndens bidrag till Regionfullmäktiges fokusområden.</p>

3.2.1 Bidra till en hållbar resursanvändning

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
<p>● Bidra till en minskad resursanvändning</p>	<p>Flertal pågående aktiviteter genomförs för att förvaltningen ska möta de utpekade fokusområden. Verksamhetsområden och avdelningar genomför aktiviteter vilka bidrar till måluppfyllelse och bedöms kvalitativt. Utifrån uppdragets omfattning kommenteras nedan:</p>

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
	<ul style="list-style-type: none"> • Tillsammans med Hallands sjukhus pågår framtagande av en ny tjänst för transport av matavfall. Inledningsvis testas tjänsten på ett antal vårdavdelningar med avfallet samlat i en papperspåse. • Informationskampanjer och miljöutbildningar på arbetsplatsträffar inom Städ och vårdnära service för att öka medvetenheten bland medarbetarna om de negativa effekterna av engångsplast och hur de kan bidra till att minska användning. Detta inkluderar att sprida information om fördelarna med återanvändbara alternativ och hur man korrekt sorterar och återvinner plastmaterial. • På utvalda verksamheter i Halmstad har införts plastpåsefria avfallskorgar på toaletter • Utveckling av miljökrav i upphandlingar och förbättrat rutiner för uppföljning • Utifrån ambitioner i lagstiftning erbjuds flergångskärl för mat och dryck till självkostnadspris • Arbete genomförs för att öka mängden närproducerade livsmedel i måltiderna. Ackumulerade värden 2024 (jan-juli): ekologiskt värde [kr] 26,78 %, ekologisk kvantitet [kg] 25,07% och närproducerat värde [kr] 21,84 %. • Inlett uppföljning av koldioxidekvivalenter vid måltidsproduktion och följer detta värde för utvärdering • Rutiner framtagna för att minska energiförbrukning och effektoppar i produktionsköken • Utveckling av metod genomförs för att mäta svinn av livsmedel och mer precist hänvisa till lagring, kök, servering, överproduktion och svinn från returflöde patient och restaurang • Upphandling genomförd i kategorin papper och plast med fokus på hållbart engångsmaterial • Elfordon införs i poolen av fordon i takt med att laddinfrastruktur byggs ut • El-lastbil beställd
 <p>Förbättra kunskapen inom källsortering</p>	<p>Uppdraget innefattar att stärka förståelsen kring vikten av att sortera sitt avfall rätt, att avfall ska läggas i rätt kärl vilket är en grundläggande förutsättning för god återvinning av avfallet.</p> <p>Den egna framdriften inom förvaltningen bedöms god då flertalet verksamhetsområden rapporterar att informationsinsatser och kampanjer för att främja källsortering är goda. Ämnet miljö är ett återkommande tema på arbetsplatsträffar och det som kan beröras är även energibesparing, kemikalier, vatten med mera. Vissa medarbetargrupper har varit deltagande vid formella utbildningsarrangemang och även delaktiga i grupparbete och reflekterande dialoger.</p> <p>För det avfall som produceras vid produktion av måltider arbetas det för ökad källsortering tillsammans med Hallands sjukhus miljösamordnare och Regionkontorets avfallskoordinator. Det pågår även arbete tillsammans med Hallands sjukhus i syfte att minimera returflöde av mat från patienter samt omhändertata matavfallet korrekt.</p>


3.2.2 Bidra till en minskad klimatpåverkan




Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
 Minska koldioxidutsläppen för godstransporter	<p>Infört ett transportplaneringssysteme med funktionalitet för "eco-driving" som mäter hårda inbromsningar och körstil vilket uppmuntrar till medvetenhet om vikten av sparsam körning. Den optimerar även distributionstrafikens rutter för att effektivisera och minimera transportsträckan.</p> <p>Inköp av en el-lastbil till åkeriet är genomförd där leverans inväntas. Denna el-lastbil förväntas leda till sänkta utsläpp av koldioxidutsläpp då den ersätter en lastbil som tankas med HVO-diesel.</p>
 Minska koldioxidutsläppen från persontransporter	<p>Persontransporter som utförs inom den egna verksamheten är identifierat som en betydande miljöaspekt. Utfall understiger målvärde.</p> <p>Åtgärder inom uppdraget är fortsatt att säkerställa nyttjande av HVO100, att möjliggöra elbilsanvändning samt att i större utsträckning ha möten digitalt.</p>

3.3 Regionfullmäktiges fokusområde - Utbildning, kompetens och jämlik hälsa


Fokusområde	Kommentar
Utbildning, kompetens och jämlik hälsa	En mängd aktiviteter utförs vilket i prognosen bedöms tillräckligt uppfylla ställda kriterier för utvärdering av måluppfyllnad. Aktiviteterna bidrar till att nå förvaltningens uppdrag, därigenom uppfylls nämndens bidrag till Regionfullmäktiges fokusområden.

3.3.1 Bidra till en god kompetensförsörjning i regionen

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
 Skapa intresse för Regionservice som arbetsgivare	<p>Under perioden har Regionservice rekryterat ett stort antal sommarvikarier, och antal sökande har varit tillräckligt gott för en fungerande sommarbemanning. Några verksamheter tog under sommaren emot feriejobbande ungdomar inom ramen för sommarjobbprogrammet "Framtidskraft" vilket i de flesta fall fungerat mycket bra. Regionservice deltar fortsatt i det regiongemensamma arbetet för att stärka regionens varumärke som attraktiv arbetsgivare.</p> <p>Ett samarbete med Arbetsförmedlingen är påbörjat som för att matcha arbetssökande med tjänster inom förvaltningen. Samarbete pågår även med arbetsmarknadenheter inom halländska kommuner för praktikplatser för personer som, om praktiken faller väl ut, kan erbjudas anställning.</p> <p>Som ett led i att stärka både varumärke och introduktion har en introduktionsfilm som riktar sig mot alla nyanställda i Regionservice färdigställt och lanserats.</p> <p>Tidigare under året deltog Regionservice på rekryteringsmessa, med fokus på att rekrytera individer som inte har etablerat sig på arbetsmarknaden. Förvaltningen deltar också på Arbetsförmedlingens jobbmässa.</p> <p>De aktiviteter som pågår och genomförts bedöms vara tillräckliga för att nå målet för året. Att skapa intresse för Regionservice som arbetsgivare är dock ett långsiktigt och kontinuerligt arbete som</p>

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
	behöver vara ständigt pågående och anpassas efter organisationens behov och omgivningens förutsättningar.
 Arbeta strukturerat med mottagande av praktikanter	Det pågår en planering för att utveckla en struktur för mottagandet av praktikanter, som idag är spritt på flera funktioner. Aktiviteten är försenad på grund av tidigare vakanser inom HR-funktionen.
 Långsiktig kompetensförsörjning och rätt kompetens på rätt plats	<p>De åtgärder som pågick under årets första uppföljningsperiod fortsätter. Det handlar om åtgärder som på olika sätt bidrar till att arbeta fram aktiviteter för en långsiktig kompetensförsörjning samt rätt kompetens på rätt plats. Exempelvis</p> <ul style="list-style-type: none"> • samarbete med Arbetsförmedlingen • roll- och funktionsbeskrivningar för struktur över befintlig kompetens • införande av schemasystem (Tessa) som ger ett gott stöd vad gäller att planera rätt medarbetare till rätt arbetsuppgift • hospitering där medarbetare från ett verksamhetsområde kan prova på arbete inom ett annat verksamhetsområde • fortsatt arbete med resultatet av regionens kompetensbehovsinventering, där några åtgärder kommer att drivas inom Regionservice och några regiongemensamt. <p>Arbetet med långsiktig kompetensförsörjning och rätt kompetens på rätt plats behöver vara långsiktigt och ständigt pågående. Förvaltningen arbetar med ett flertal aktiviteter på olika nivåer i organisationen, både verksamhetsnära och regiongemensamt. Bedömningen är att aktiviteterna sammantaget ger förbättrade möjligheter till kompetensförsörjning och därmed bidra till att nå målet.</p>
 Kompetensutveckling, vidareutbildning och utvecklande ledarskap	<p>Inom verksamheterna fortsätter arbetet med att beskriva kompetenskrav utifrån funktioner och roller, vilket möjliggör en strukturerad kompetensutveckling. Medarbetare har möjlighet att genomföra kompetensutvecklingsinsatser för att erhålla den kompetens som krävs för uppdraget. För medarbetare som har ledande roller utan att vara formell chef finns också möjlighet att delta i programmet <i>Att leda utan att vara chef</i>.</p> <p>Att förbättra svenska språket är angeläget i några av medarbetargrupperna, och flera åtgärder har genomförts och är pågående, bland annat via digitala verktyg.</p> <p>Flera verksamheter har genomfört studiebesök inom andra organisationer för att inhämta kunskap och inspiration till utveckling.</p> <p>HR-funktionen har under perioden arrangerat tematräffar för chefer i lärandesyfte.</p> <p>Sedan årets första tertiäl har ytterligare chefer genomgått utbildning i utvecklande ledarskap (UL) eller snarlikt inriktning, såsom UGL. Dessutom har flera chefer genomgått utbildning i förändringsledning och Lean. Chefer har också möjlighet att delta i mentorsprogram, dels som mentor, dels som adept.</p> <p>Kompetensutveckling, vidareutbildning och utvecklande ledarskap är områden som behöver arbetas med i det löpande arbetet. Målet är därför långsiktigt och aktiviteterna för att nå det både i det korta perspektivet och över tid behöver pågå kontinuerligt. Bedömningen är att aktiviteterna för att få ett tillräckligt gott resultat för året kommer att vara ändamålsenliga. Prognosen är därför att målet kommer att nås.</p>



3.3.2 Främja en mer inkluderande och jämställd arbetsmarknad

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
 <p>Stärka kunskap och innebörd om hur vi kan främja en mer inkluderande och jämställd arbetsmarknad</p>	<p>Förvaltningen samarbetar med de halländska kommunernas arbetsmarknadsenheter genom att ta emot praktikanter från dessa målgrupper, som många gånger står längre ifrån arbetsmarknaden. Inom några av förvaltningens verksamheter arbetar språksvaga grupper, och för att stärka dessa genomförs språksatsningar genom språkombud och digitalt verktyg. Förvaltningen har också deltagit i en mäsas som riktar sig mot målgrupper som står längre ifrån arbetsmarknaden.</p> <p>Förvaltningens arbetsmiljöplan omfattar en aktivitet som riktar sig mot att stärka arbetet med likabehandling och motverka kränkande särbehandling. Aktiviteten är uppdelad i flera delaktiviteter, och i ett första steg har en inventering av hur stor andel av medarbetarna som har genomgått utbildning i likabehandling genomförts.</p>

3.4 Regionfullmäktiges fokusområde - Nära och sammanhållen vård

Fokusområde	Kommentar
Nära och sammanhållen vård	En mängd aktiviteter utförs vilket i prognosen bedöms tillräckligt uppfylla ställda kriterier för utvärdering av måluppfyllnad. Aktiviteterna bidrar till att nå förvaltningens uppdrag, därigenom uppfylls nämndens bidrag till Regionfullmäktiges fokusområden.

3.4.1 Vidareutveckla den nära vården

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
 <p>Förstärkt försörjningsberedskap</p>	<p>Utifrån <i>RS220170-46 Beslut - Försörjningsberedskap - behov av styrning</i> pågår ett arbete för en förstärkt materiell och medicinsk redundans/uthållighet om tre månader. Arbetet sker, i enlighet med beslutet, under Regionkontorets ledning och samordning, via ett processteam där förvaltningen är representerad.</p> <p>Processteamet har genomfört risk och möjlighetsanalys och identifierat områden och konsekvenser av beslutet vilka är vägledande i arbetet framåt. Följande delar är arbete:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Införande av nytt produktionssystem (lagersystem) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Behovsanalys för IT-system är klar varför ett framtagande av en kravspecifikation för ett nytt system kan påbörjas • Definierad omfattning på artiklar och produkter som ska ha lagernivå motsvarande 1 respektive 3 månaders förbrukning - pågående • Upphandling av extern lagertjänst för att klara av att utöka lagret till 1 månad på befintliga artiklar - pågående • Nytt centrallager - lokalärende pågår hos Regionfastigheter på Regionservice uppdrag <p>Årsprognosen är gulmarkerad då det finns osäkerhetsfaktorer kring hastigheten med vilken vi får upphandlat ett lagersystem och även tillgång till ett nytt centrallager.</p>
 <p>Stärka krisberedskapen och robustheten</p>	<p>Verksamheterna arbetar med att utveckla kontinuitetsplaner för att så långt möjligt säkra en framdrift vid störningar. Under året har en regiongemensam rutin för kontinuitetshandling tagits fram, och planering har startats för att anpassa och utveckla förvaltningens</p>

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
	<p>kontinuitetsarbete utifrån den nya rutinen. En säkerhetsinventering som hålls samman av säkerhetspartner pågår under året där flera områden redan har inventerats. Inventeringen omfattar olika delar av säkerhet och beredskap, och bland annat undersöks kontinuitetsplaner i händelse av att verksamhetskritiska IT-system slutar att fungera. Övningar har också genomförts i verksamheterna i syfte att pröva lokal kontinuitetsplanering.</p> <p>Det stabsläge som föranleddes av strejkvarsel under våren gav förvaltningen god övning i krisledning. Under året har ytterligare medarbetare genomgått utbildning i stabsmetodik</p> <p>Förvaltningen deltar i det regiongemensamma arbetet med att stärka kommunikation och sambandsmedel i händelse av kris. En organisation för elsäkerhet är framtagen och beslutad. Organisationen tydliggör ansvar inom olika områden kopplat till elsäkerhet, vilket främjar regionens och förvaltningens robusthet.</p> <p>För stärka försörjningsberedskapen avseende livsmedel har samverkan med andra regioner påbörjats och en nulägesanalys har genomförts.</p> <p>Förvaltningen kommer under hösten att fortsätta att utveckla och ytterligare bygga upp förmågan att hantera kriser och att möjliggöra robusta verksamheter. Bedömningen är att aktiviteterna kommer att ge tillräcklig effekt för att nå målet under 2024.</p>
<p>● Inventering av fysisk säkerhet</p>	<p>Under sommarmånaderna har bl.a. ytterligare verksamhetsbesök genomförts. Inventering har skett i hela eller delar av Teknik och fastighet, Måltidsservice samt Skanning Halland</p> <p>Det har framkommit en del brister som har behövs åtgärdas omgående men i de flesta fall handlar det om förslag på förbättringar på längre sikt där det i flera fall krävs lite större gemensamma insatser. Det som ofta upptäcks är brister kopplat till passagebehörigheter, där det bl.a. saknas rutiner för att rensa ut gamla behörigheter.</p>

3.5 Verksamhetens egna utvecklingsområden

Fokusområde	Kommentar
Verksamhetens egna utvecklingsområden	En mängd aktiviteter utförs vilket i prognosen bedöms tillräckligt uppfylla ställda kriterier för utvärdering av måluppfyllnad. Aktiviteterna bidrar till att nå förvaltningens uppdrag, därigenom uppfylls nämndens bidrag till Regionfullmäktiges fokusområden.

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
<p>● Utveckla arbetssätt och rutin för hur avvikelser hanteras, analyseras och återkopplas</p>	Under andra halvåret 2023 lades stort fokus på utbildning i ämnet för berörda handläggare efter reviderad rutin. 2024 deltar förvaltningen likt 2023 i mätning av Hållbart säkerhetsengagemang (HSE) för vårdnära personal i syfte att stärka en god kultur för avvikelser.
<p>● Genomföra avtalsuppföljning och utvecklad bedömning av leverantörer</p>	Under 2023-2024 arbetar förvaltningen med att utveckla hur pågående leverantörsavtal följs upp. I enlighet med Regionstyrelsens "Riktlinje för inköp och upphandling" ska nämnder delta i Regionkontorets uppföljning av avtal. Regionkontoret följer tillsammans med berörd verksamhet upp upphandlade avtal när det gäller affärsmässiga villkor. I detta

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
	<p>sammanhang ansvarar Regionservice för kvalitetsmässig uppföljning av levererad eller utförd entreprenad, vara eller tjänst. Verksamheten ska också följa upp avtalstrohet gentemot upphandlade avtal.</p> <p>Ett arbete pågår som för förvaltningen redovisar ansvarsfördelningar, olika alternativa uppföljningsmetoder, leveranskontroller och beslutsattestering. Dokumentet är tänkt att vara ett underlag för fortsatt diskussion i ledningen och framtagande av en rutin.</p>
<p>● Arbetsmiljöplan: insats inom utsatthet samt tillbud och arbetsskador</p>	<p><u>Insats inom utsatthet</u> Arbetsmiljöplanen för 2024 omfattar en insats riktad mot utsatthet. Insatsen syftar till att minska upplevelsen av utsatthet liksom kränkande särbehandling och trakasserier och kommer att genomföras i tre steg: 1. Inventering av hur stor andel av medarbetarna som har genomgått utbildning i likabehandling. 2. Workshop för chefer om verktyg för att minska utsatthet. 3. Dialoger på APT utifrån verktyg och material om att minska utsatthet och öka inkludering. Steg 2 och steg 3 sträcker sig över årsskiftet.</p> <p>Uppföljning efter årets första tertial visade att cirka 50% av medarbetarna i Regionservice hade genomgått den digitala utbildningen i likabehandling. Motsvarande uppföljning inför UR2 visar att cirka 70% har genomgått utbildningen. Verksamheterna planerar för att ytterligare öka andelen innan årets slut. Under Q3-Q4 kommer resterande steg av insatsen att påbörjas.</p> <p><u>Insats inom tillbud och arbetsskador</u> Arbetsmiljöplanen för 2024 omfattar en insats riktad mot tillbud och arbetsskador. Insatsen syftar till att ytterligare stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet och kommer att genomföras i två steg: 1. Tematräff för chefer om tillbud och arbetsskador. 2. Dialog på APT utifrån framtaget material för att öka medarbetarnas kunskaper och delaktighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.</p> <p>Under perioden har det första steget genomförts för samtliga chefer. Det andra steget pågår och beräknas vara genomfört vid årets slut.</p> <p>Insatserna inom ramen för arbetsmiljöplanen bedöms kunna genomföras i enlighet med planering. Målet beräknas därför kunna uppfyllas för året.</p>
<p>● Kvalitetsdriven verksamhetsutveckling</p>	<p>Regionservice är ISO-certifierade i kvalitet och miljö.</p> <p>Process för verksamhetsplaneringen och genomförande av ledningens genomgång har genomgått stor utveckling under 2024. Även rutin för lagbevakning har förstärkts</p> <p>Under perioden januari till och med augusti kan noteras ett flertal aktiviteter som syftar till att utveckla verksamheten utifrån ett kvalitetsperspektiv. Intern och extern revision ett viktigt underlag för utveckling av verksamheten och genomförs enligt plan. Det kan noteras ett antal pågående och genomförda aktiviteter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nyutvecklad rutin för verksamhetsanalys och genomförande av ledningens genomgång vilket utgör underlag till verksamhetsplan • Kompetensutveckling inom Good Distribution Practice (GDP) som kvalitetsnorm för transporter. Genomförs

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
	<p>tillsammans med Hallands sjukhus läkemedelsenhet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utveckling av kompetens och förstärkt fokus på egenkontrollprogram vid livsmedelshantering • Utveckling av gemensamma rutiner tvärs avdelningar för att säkerställa rätt kvalitet vid produktion • Förbättrade möjlighet till snabbare återkoppling på utfört arbete genom användande av QR-koder som scannas • Utveckling som stärker volym av inkomna förbättringsförslag genom Teams-app med användande av QR-koder • Intern revision genomfördes i april. Successionsplanering för avgående interna revisorer hanterats med nya utsedda revisorer som får kompetensutveckling inom området. • Förbättring av dokumenthantering • Workshop med inventering av risker inom verksamheten ur perspektiven arbetsmiljö, kvalitet och miljö. I detta tagit fram rutin för rengöring av verktyg mellan arbeten i vårdmiljöer. • Förstärkning av utvecklingsresurser inom Gemensam administrativ service för att åstadkomma genomförandekraft inom främst digitalisering och automatisering av processer. • Utvecklat inriktning för måltider utifrån nordiska näringsrekommendationer och Livsmedelsverkets handbok "Nationella riktlinjer för måltider på sjukhus".

4 Medarbetare

4.1 Personalomsättning

Indikator	Utfall	Målvärde
● Personalomsättning	8,86 %	11 %

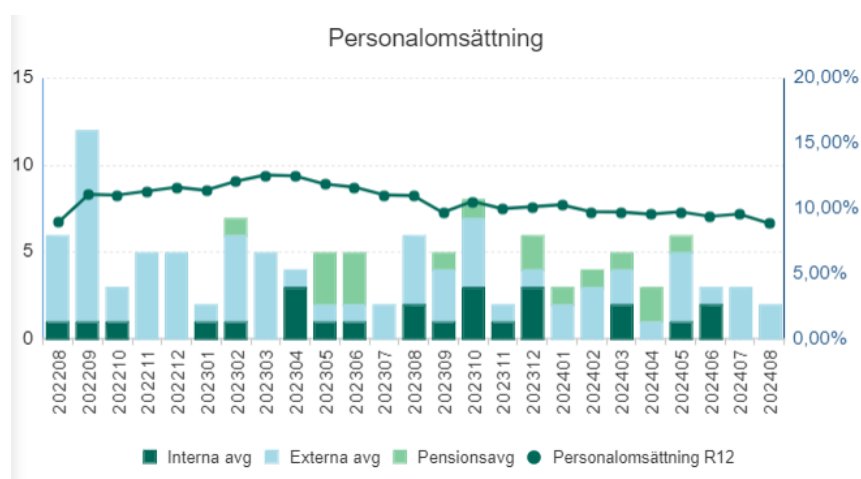
Personalomsättning

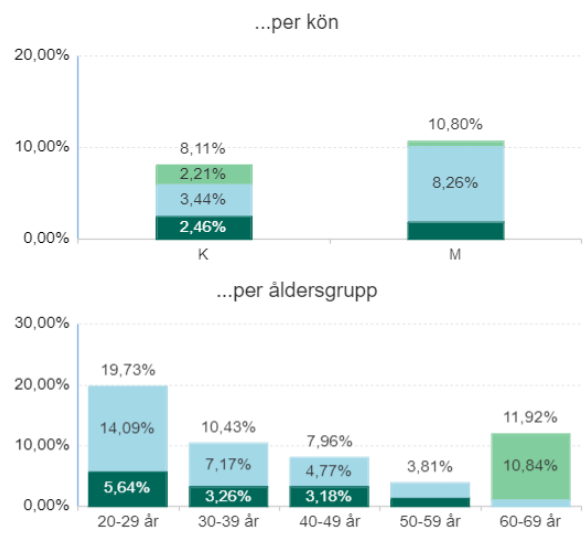
Personalomsättningen ligger på 8,68 % vilket är under riktvärdet på 11,0%. Jämfört med föregående år har det skett en minskning av personalomsättningen med 2,12 procentenheter. De verksamheter som ligger över riktvärdet är Gemensam administrativ service samt Stab och ledning (vilket förklaras av ett ringa antal medarbetare). Övriga ligger under riktvärdet. På några av områdena såsom Måltidsservice och Teknik och fastighet har personalomsättningen minskat avsevärt.

Den externa rörligheten fortsätter att minska och den interna rörligheten har ökat något jämfört med föregående år. Detta får ses som positivt då det kan vara ett tecken på att det finns utvecklingsmöjligheter i organisationen.

Bland männen ses en högre personalomsättning än bland kvinnor (10,8 % för män och 8,11 % för kvinnor). Trenden håller i sig gällande de yngre medarbetarna inom Regionservice som visar en något högre benägenhet att byta arbete men jämfört med förra året har även den unga gruppens personalomsättning minskat med 20 procentenheter.

Antal tillsvidareanställda har gått från 556 till 565 (+9) medarbetare. Andelen kvinnor är högre än andelen män.





4.2 Sjukfrånvaro

Indikatorer	Utfall R12	Utfall månadsvärde	Målvärde R12
◆ Sjukfrånvaro	7,75 %	6,9 %	6,5 %

Sjukfrånvaro

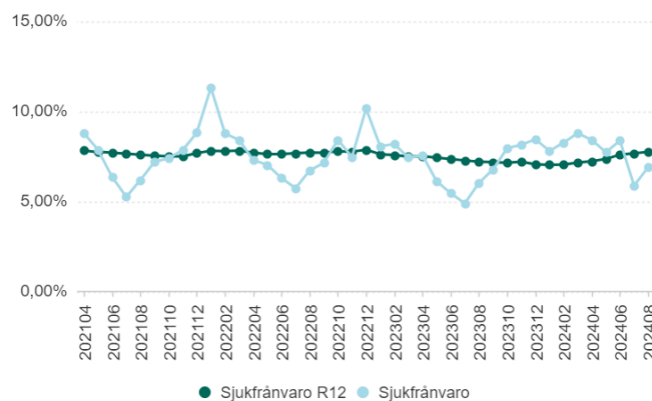
Sjukfrånvaron rullande 12 (R12) har en svagt uppåtgående trend 7,75 % relativt motsvarande period förra året som var 7,21%. Korttidsfrånvaron har minskat med 0,23 procentenheter, från 4,02% till 3,79% jämfört med samma period förra året. Långtidsjukfrånvaron har ökat med 0,37 procentenheter till 2,34%.

Inom flertal områden möter Regionservice målvärdet på 6,5 % eller är nära. Verksamhetsområdet Städ och vårdnära service uppvisar en högre sjukfrånvaro än de andra områdena (11,46 %).

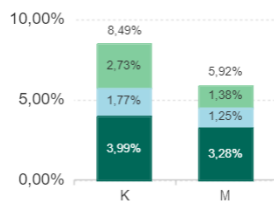
Kvinnor har något högre sjukfrånvaro än män (8,49 % mot 5,92%). Det gäller både korttidsfrånvaro (kvinnor har 3,99 % mot män 3,28 %) och långtidsfrånvaro (kvinnor 2,73 % mot män 1,38 %).

Ur ett åldersperspektiv har de äldre åldersgrupperna något högre sjukfrånvaro än de yngre. Långtidsjukfrånvaron är högre i de äldre grupperna medan korttidssjukfrånvaro är högre i åldersgruppen 20-30 år. Den högsta korttidsfrånvaron finns i gruppen under 20 år. Den gruppen består av endast 3 personer där genomslaget blir större om någon av dessa är sjukfrånvarande.

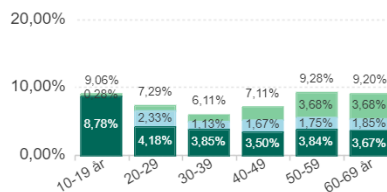
Noteras bör att uppgifterna om sjukfrånvaro från september 2023 till juli 2024 inte har varit tillförlitlig pga. införande av nytt personalsystem. Från och med augusti 2024 ska enligt uppgift sjukfrånvarostatistiken överensstämma med faktisk verklighet.



Sjukfrånvaro per kön



Sjukfrånvaro per åldersgrupp



Indikatorer	Utfall R12	Utfall månadsvärde	Målvärde R12
Korttidssjukfrånvaro	3,79 %	3,1 %	3,3 %

4.3 Antal månadsanställda

Indikatorer	Antal månadsanställda	Kommentar
Antal månadsanställda	603	<p>Antal månadsanställda är 603 personer och har ökat med 9 medarbetare sedan samma period föregående år. Av de månadsanställda är 6% av medarbetare visstidsanställda.</p> <p>15% av medarbetare arbetar deltid och 85% heltid. 28% av medarbetarna är män och 72% är kvinnor. 9% är yngre än 30 år vilket är en marginell ökning sedan UR1. 43% av medarbetarna är 50 år eller äldre varav 16% är över 60 år. Det innebär att förhållandevis många medarbetare beräknas gå i pension inom närmsta femårsperioden.</p>

5 Ekonomi

5.1 Ackumulerad budgetavvikelse

Indikator	Ack resultat	Ack budget	Ack avvikelse
Ackumulerad budgetavvikelse	10 Mnkr	6 Mnkr	4 Mnkr

Ackumulerad budgetavvikelse

Nämnden Regionservice redovisar för perioden januari-augusti ett ackumulerat resultat om +10,3 mnkr samt en ackumulerad avvikelse mot budget som uppgår till +4,1 mnkr.

Verksamhet (mnkr):

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Ack budget	Avvikelse	Årsbudget	Prognos
Ordinarie verksamhet	6,0	3,2	6,2	-0,2	0,0	-2,0
Förrådsvaror	0,0	0,2	-0,0	0,0	0,0	0,0
Verksamhet för ökad försörjningsberedskap (riktad finansiering)	4,3	-0,3	0,0	4,3	0,0	4,0
Totalsumma	10,3	3,1	6,2	4,1	0,0	2,0

Utfallet för *ordinarie verksamhet* är huvudsakligen som förväntat för året med ett par undantag. Särskilt noteras att,

- Städ och vårdnära service, fram till och med augusti, har fått hantera ett betydande antal avbokningar inom storstädning som uppgår till motsvarande cirka 25 % av planeringen/budgeten. Utöver återkommande hantering för att ställa om verksamhetens resursplanering så påverkas också resultatet negativt. Bedömningen är att helårets resultat påverkas negativt om minst -2,0 mnkr vilket också utgör grunden i att ordinarie verksamhet prognosticerar ett negativt underskott för året.
- Måltidsservice har sedan tidigare en situation med låg försäljning som berör både den kommersiellt liknande restaurang- och caféverksamheten samt den helt internt finansierade patientkosten. Åtgärder har sedan tidigare vidtagits för begränsa underskottet i år men området bedöms vara i balans först under kommande budgetår 2025.

Förrådsvaror följs upp separat utifrån förutsättningen att det bör redovisa ett nollresultat, med undantag av uppkomst av viss periodiseringspåverkan vid uppföljningsrapporter samt årsbokslut. Till och med augusti löper utfallet för förrådsvaror enligt plan.

Verksamheten för ökad försörjningsberedskap bygger inte upp kostnader i motsvarande takt som budgeten tillåter vilket påverkar nämndens prognos positivt. De förväntade tillkommande kostnaderna skulle anlända i huvudsak efter ett anskaffande av lagersystem och lokaler vars processer tagit längre tid än förväntat. Verksamheten är intäktsfinansierad via riktade medel från Regionkontoret vilket skiljer från föregående års anslagsfinansiering. Intäkten är placerad under verksamhetsområde Regionservice gemensamt i syfte att portioneras ut i verksamheten löpande och kontrollerat allt efter kostnad uppstår och för att så småningom fördelas om och finansieras via ökad prissättning av tjänsterna.

Översikt verksamhetsområden

Resultatsammanställning per verksamhetsområde (mnkr):

Organisationsområde(T)	Ack utfall	Ack utfall fg år	Ack budget	Avvikelse	Årsbudget
Gemensam administrativ service	1,1	2,0	1,7	-0,6	-0,0
Logistikservice	3,5	2,9	0,9	2,6	-0,0
Måltidsservice Halland	-2,2	-1,8	0,9	-3,1	0,0
Regionservice gemensamt	5,9	0,1	-0,2	6,0	0,0
Stab och ledning	0,8	0,6	0,4	0,4	-0,0
Städ- och Vårdnära service	-1,5	-2,6	1,3	-2,7	-0,0
Teknik och Fastighet	2,7	1,8	1,2	1,5	0,0
Totalsumma	10,3	3,1	6,2	4,1	0,0

- *Gemensam administrativ service* - redovisar en avvikelse mot budget som uppgår till -0,6 mnkr och avvikelsen till trots bedöms området leverera bättre än budget.
- *Logistikservice* - redovisar en avvikelse mot budget om +2,6 mnkr där bland annat engångseffekter för avyttringar av fordon har påverkat positivt.
- *Måltidsservice* - redovisar en samlad negativ avvikelse om -3,1 mnkr vilket beror på låga försäljningsvolym och lägre intäkter i restaurang och patientkost. Minskningen i försäljningsvolym kan inte fullt ut kompenseras med lägre omkostnader då vissa kostnader är fasta oavsett volym. Utöver volymutmaningar så påverkades resultatet initialt negativt av planerliga uppstartskostnader för caféet på Hallands sjukhus Halmstad om ca -0,6 mnkr. Måltidsservice kommer att leverera ett underskott för helåret 2024 men har genomfört åtgärder för begränsa underskottet. Området bedöms vara i balans under kommande budgetår 2025.
- *Regionservice gemensamt* - förvaltningens centrala medel redovisar en positiv avvikelse på +6,0 mnkr. Här återfinns bland annat nämndens finansiering för försörjningsberedskap, förvaltningsgemensamma kostnader samt utvecklingsmedel som nyttjas löpande under året. Även engångskostnader kopplat till regionens införande av vårdsystemet Cosmic samlas här, för närvarande -0,4 mnkr.
- *Stab och ledning* - förvaltningens stabsfunktioner redovisar en positiv avvikelse om +0,4 mnkr på grund av temporära vakanser.
- *Städ- och vårdnära service* - redovisar en avvikelse om -2,7 mnkr vilket i huvudsak utgörs av Avropsstäd/Storstäd (-1,6 mnkr) på grund av avbokade storstädningar. En intern åtgärdsplan har upprättats av ansvarig chef för verksamhetsområdet som omfattar åtgärder på både kort (inom 1 år) och lång sikt (1+ år). Åtgärderna, om de blir genomförda, bedöms i nuläget tillräckliga för att återställa balans i områdets ekonomiska förutsättningar till år 2026. Eventuellt kvarstående underskott för området under år 2025 ses då kunna hanteras inom nämndens befintliga totala finansiering.
- *Teknik och fastighet* - redovisar en positiv avvikelse om +1,5 mnkr efter en 7,0 %-ig ökning av intäkterna gentemot budget, mestadels beroende på en intensiv snö- och halkbekämpning samt hög nivå av arbete under projekt tillsammans med Regionfastigheters projektavdelning.

Indikator	Utfall mnkr	Målvärde mnkr
Periodresultat	10,3 Mnkr	6,2 Mnkr

5.1.1 Resultaträkning

Resultaträkning för nämnden (mnkr), konto 2 positioner:

Kontogrupp	Ack utfall	Ack budget	Avvikelse	Årsbudget
3 Verksamhetens intäkter	540,3	529,5	10,8	794,3
30 Patientavgifter och andra avgifter	-0,0	0,0	-0,0	0,0
36 Försäljning av andra tjänster	417,7	419,1	-1,5	628,7
37 Försäljning av material och varor	121,4	109,9	11,5	164,9
38 Erhållna bidrag	1,1	0,2	0,9	0,3
39 Övriga intäkter	0,1	0,2	-0,1	0,4
4 Kostnader för personal och förtroendevalda	-231,7	-231,2	-0,5	-356,2
40 Lön arbetad tid	-129,1	-133,0	4,0	-205,9
41 Lön ej arbetad tid	-25,5	-22,0	-3,5	-33,1
43 Kostnadsersättningar och naturaförmåner	-0,9	-0,0	-0,9	-0,0
44 Pensionskostnader	-0,3	0,0	-0,3	0,0
45 Sociala och andra avgifter enligt lag och avtal	-72,2	-72,8	0,6	-112,2
46 Övriga personalkostnader	-3,8	-3,3	-0,5	-4,9
5 Kostnader för köpt verksamhet, inköp av material och varor samt bidrag	-130,6	-122,6	-8,1	-183,9
50 Köp av verksamhet	0,0	0,0	0,0	0,0
55 Verksamhetsanknutna tjänster	-7,1	-6,4	-0,7	-9,5
56 Läkemedel, sjukvårdsartiklar och medicinskt material	-88,5	-80,3	-8,2	-120,4
57 Material och varor	-35,1	-36,0	0,9	-53,9
6 Övriga verksamhetskostnader kkl 6	-102,5	-97,0	-5,6	-145,4
60 Lokal- och fastighetskostnader	-40,6	-34,2	-6,4	-51,3
62 Hyra/leasing av anläggningstillgångar	-1,2	-1,3	0,1	-2,0
63 Energi mm	-0,0	-0,0	0,0	-0,1
64 Förbrukningsinventarier och förbrukningsmaterial	-21,3	-23,1	1,8	-34,7
65 Reparation och underhåll	-17,9	-17,0	-0,9	-25,5
66 Kostnader för transportmedel	-19,0	-19,0	0,0	-28,6
67 Transporter och frakter	-2,1	-2,0	-0,1	-3,0
68 Resekostnader	-0,2	-0,2	0,0	-0,3
69 Information och PR	-0,2	-0,0	-0,2	-0,0
7 Övriga verksamhetskostnader kkl 7	-64,8	-72,2	7,4	-108,4
72 Tele- och IT-kommunikation samt postbefordran	-31,7	-30,6	-1,2	-45,9
73 Försäkringsavgifter och övriga riskkostnader	-0,6	-0,1	-0,4	-0,2
75 Övriga tjänster	-27,2	-27,9	0,7	-41,9
76 Övriga kostnader	-0,1	-7,4	7,3	-11,2
79 Avskrivningar	-5,1	-6,1	1,0	-9,2
8 Intäkter och kostnader utanför verksamhetsresultatet	-0,3	-0,3	-0,0	-0,4
85 Finansiella kostnader	-0,3	-0,3	-0,0	-0,4
84 Finansiella intäkter	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalsumma	10,3	6,2	4,1	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
-454 Mnkr	-468 Mnkr	-14 Mnkr	-460 Mnkr	-8 Mnkr	3,1 %	1,3 %	-1,8 %

Kostnadsutveckling

Nämndens kostnadsutvecklingstakt är efter avslutad period -1,8%. Kostnadsutvecklingstakten hade justerat för förrådsvaror, som påverkar utfallet med -9,7 mnkr, varit 0,7%.

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
457 Mnkr	479 Mnkr	21 Mnkr	466 Mnkr	12 Mnkr	4,6 %	1,9 %	2,7 %

Intäktsutveckling

Nämndens intäkter är 21,2 mnkr högre än fg år och 12,3 mnkr högre än budget. Justerat för förrådsvaror, hade intäktsutvecklingen ökat med 11,8 mnkr jämfört med fg år och varit 1,7 mnkr högre än budget. Intäktsutvecklingstakten är 2,7% före justering respektive 0,5% efter justering.

5.2 Prognos budgetavvikelse

Indikator	Årsprognos	Årsbudget	Avvikelse
Prognos budgetavvikelse	2 Mnkr	0 Mnkr	2 Mnkr

Prognos budgetavvikelse

Nämndens prognos för helårets budgetavvikelse uppgår till +2,0 mnkr vilket är en förbättring med +2,0 mnkr mot tidigare lämnad prognos.

Prognosen baseras på att,

- den ordinarie verksamheten sammantaget prognosticerar ett samlat underskott med -2,0 mnkr, främst drivet av utmaningarna kopplat till försäljningsvolym inom Måltidsservice samt avbokningarna av storstädning inom Städ- och vårdnära service.
- drygt hälften av årets avsatta medel avseende verksamhet till ökad försörjningsberedskap nyttjas och därmed ger ett överskott om +4,0 mnkr.

Det kan noteras att utfallet av årets lönerevision endast avvek marginellt från budgeterad nivå och blir därmed inte prognospåverkande för året. Däremot finns det även fortsättningsvis under hösten viss osäkerhet i lagd prognos, främst kopplat till att arbetet kring ökad försörjningsberedskap fortsatt är omfattande och svårbedömt.

5.2.1 Prognosförändring sedan föregående rapport

Prognosen stärks med +2,0 mnkr sedan föregående rapport.

Bakgrunden är överskottet inom den riktade finansieringen för verksamheten inom ökad försörjningsberedskap.

5.2.2 Åtgärdsplan

Nämnden har en positiv årsprognos (+2,0 mnkr) avseende samlad budgetavvikelse. Budget bedöms således i balans och därmed utgår behovet av åtgärdsplan.

5.3 Investeringar

Indikatorer	Utfall	Tilldelad ram	Prognos
Investeringar	744 tkr	18 980 tkr	17 430 tkr

Nämndens utfall för investeringar uppgår till och med augusti till 0,75 mnkr. Flertalet investeringar är pågående och bedöms falla in under sista tertialet.

5.3.1 Prognos investeringsbudgetavvikelse

Årsprognos	Årsbudget	Budgetavvikelse
17,4 Mnkr	19 Mnkr	1,6 Mnkr

Prognos Investeringsbudgetavvikelse

Prognosticerad investeringsbudgetavvikelse uppgår till 1,6 mnkr.

- Städ- och vårdnära service prognosticerar avvikelse med 0,9 mnkr. Neddragningen kommer inte påverka verksamheten negativt eller behöva överföras till kommande år.
- Teknik och fastighet prognosticerar avvikelse med 0,7 mnkr. Verksamheten behöver dock sannolikt överföra oförbrukad budget till kommande verksamhetsår.

Investeringar (tkr)	Utfall	Budget	Prognos	Avvikelse
GAS	277	3 230	3 230	0
Stab	0	0	0	0
Måltidsservice	0	3 600	3 600	0
Logistikservice	355	7 400	7 400	0
Teknik & Fastighet	113	1 650	1 000	650
Städ- och VNS	0	1 900	1 000	900
RGS gem	0	1 200	1 200	0
Summa	744	18 980	17 430	1 550