



Verksamhetsplan 2025

Regionservice
2025

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Verksamhetens uppdrag	4
3	Målstyrning	5
4	Kvalitetsstyrning	6
4.1	Regiongemensamma indikatorer: Medarbetare.....	6
4.2	Regiongemensamma indikatorer: Ekonomi.....	6
4.3	Förvaltningsspecifika indikatorer.....	6
4.4	Arbetsmiljöplan.....	7
5	Ekonomistyrning	10
5.1	Driftbudget.....	10
5.2	Investeringsbudget.....	10
6	Intern kontroll	11
7	Bilaga - Målstyrning, detaljer	12
7.1	En organisation med utvecklings- och motståndskraft.....	12
7.2	En tillgänglig och högkvalitativ hälso- och sjukvård.....	14
7.3	En digital kraftsamling för framtidens välfärd.....	14
7.4	Nämndens egna utvecklingsområden.....	15

1 Inledning

Verksamhetsplanering handlar om att på ett strukturerat sätt få fram vad verksamheten ska prioritera under kommande planperiod. Planeringen bryter ned övergripande mål och ambitioner till konkreta aktiviteter och skapar därigenom en röd tråd.

Verksamhetsplanen beslutas av nämnden och ska ge kontroll över resurser, resultat och prioriteringar i verksamheten. För förvaltningen och medarbetarna ger verksamhetsplanen en förståelse för vad som är prioriterat. Varje organisatorisk nivå ska ha möjlighet och befogenhet att genomföra planerings- och uppföljningsarbete utifrån dess förutsättningar och uppdrag.

I nämndens verksamhetsplan förhåller sig nämnden till de fokusområden för kommande verksamhetsår, som Regionfullmäktige har identifierat i Mål och budget. Dessa fokusområden kompletterat med nämndens egna identifierade utvecklingsområden utgör kommande års målstyrning för verksamheten.

Utöver detta ska förvaltningens grunduppdrag genomföras och utvecklas, vilket kommer till uttryck i verksamhets- och aktivitetsplaner på underliggande nivåer.

Nämndens verksamhetsplan inkluderar även nämndens budget, investeringsplan, arbetsmiljöplan samt utdrag från nämndens interna kontrollplan.

Regelbunden uppföljning sker genom uppföljningsrapporter (UR) vid två tillfällen; UR1 januari-april samt UR2 januari-augusti. En slutgiltig uppföljning görs i en årsrapport för hela året. Uppföljningen omfattar de av regionfullmäktige utpekade fokusområdena med tillhörande mål samt nämndens egna identifierade utvecklingsområden. Uppföljningen av målen redovisas bland annat via kvalitativa bedömningar av aktiviteter och insatser samt utfall på indikatorer.

Verksamhetsplanen arbetas fram enligt regionens process för verksamhetsplanering. Verksamhetsplanen specificerar inte tjänsteleveranser som beskrivs i de ingångna överenskommelserna med respektive kund.

2 Verksamhetens uppdrag

Nämndens uppdrag beskrivs i nämndens reglemente. I detta framgår det bland annat att nämnden ska vara utförare av tjänster gentemot övriga nämnder. I samma reglemente finns även bestämmelser av allmän karaktär som är gemensamma för alla driftnämnder i Region Halland.

Styrande lagstiftning som är särskilt riktad till nämndens område återfinns bland annat i livsmedelslagen, avfallsförordningen, elsäkerhetslagen, miljöbalken samt yrkestrafiklagen. Annan styrande lagstiftning som påverkar nämndens verksamhet är sådan som är generell för all offentlig verksamhet såsom kommunallag, förvaltningslag och offentlighet- och sekretesslag.

Regionala styrdokument som har särskild betydelse för nämndens ansvarsområde är reglementet, strategi för hållbar tillväxt, hälso- och sjukvårdsstrategin, mål och budget samt relevanta policydokument och riktlinjer.

Nämndens viktigaste målgrupper med direkt påverkan på Regionservices inriktning och vars krav betraktas som bindande är:

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

Övriga intressenter som har en indirekt påverkan på Regionservices inriktning:

- Kunders krav
- Medarbetare
- Invånarna
- Leverantörer och underentreprenörer

3 Målstyrning

Driftnämnden Regionservices mål är framtagna för att möta de av Regionfullmäktige beslutade fokusområde och mål som tilldelats nämnden i Mål och budget 2025. Utöver nämndens mål som är kopplade till fullmäktiges mål har nämnden ett eget utvecklingsområde med tillhörande mål som syftar till att utveckla nämndens grunduppdrag.

Varje område inom driftnämndens förvaltning har i uppdrag att ta fram aktiviteter som har till syfte att hjälpa nämnden uppnå sina mål och i förlängning även fullmäktiges mål och fokusområden. Fördelningen av målen till de olika områdena sker av förvaltningen.

De olika målen beskrivs mer utförligt i bilagan i kapitel 7.

Fokusområde	Fullmäktiges mål	Nämndens mål
En organisation med utvecklings- och motståndskraft	En organisation med robust verksamhet och tryggt samhällsuppdrag	Säkerställa att prioriterade delar av verksamheten kan bedrivas även vid allvarliga störningar.
		Bidra till en säker och trygg miljö i verksamhetslokaler och i de delar av gemensamma utrymmen som Regionservice har ansvar för.
	En attraktiv arbetsgivare för hållbar kompetensförsörjning	Stärka chefers och medarbetares kompetens och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.
		Minska sjukfrånvaro bland medarbetarna.
	En organisation som minskar sin klimat- och miljöpåverkan	Minska klimatpåverkan från materialförbrukning och avfall
		Främja resurseffektiva och fossilfria transporter
	Främja hållbar livsmedelsproduktion	
En tillgänglig och högkvalitativ hälso- och sjukvård	En region som vidareutvecklar den nära vården	Vidareutveckla arbetet med bland annat tjänsteutbud för att bidra till en god och nära vård.
En digital kraftsamling för framtidens välfärd	En region som bidrar till en smartare och enklare vardag genom AI och informationsdriven utveckling	Öka förvaltningens digitala mognad för att möjliggöra relevanta insatser inom digital verksamhetsutveckling.
	En region som säkerställer ett modernt och sammanhållet vårdinformationsstöd	Genomföra införandet av Cosmic hos berörda avdelningar inom Regionservice.
Nämndens egna utvecklingsområden		Bedriva ett förbättringsarbete inom nämndens områden för att bidra till bättre kvalitet

4 Kvalitetsstyrning

Uppföljning av indikatorer delas upp kategorierna medarbetare (4.1), ekonomi (4.2) samt förvaltnings specifika, mer verksamhetsspecifika indikatorer (4.3). Enligt Mål och budget 2025-2029, som är antagen av regionfullmäktige, kan indikatorer och målvärden fastställas i Uppföljningsrapport 1. Indikatorerna och dess målvärden nedan kan därför komma att ändras.

Arbetsmiljöplanen är en integrerad del av förvaltningens verksamhetsplan och återfinns i kapitlet *4.4 Arbetsmiljöplan*.

4.1 Regiongemensamma indikatorer: Medarbetare

Indikator	Målvärde	Område
Personalomsättning		Förvaltning
Sjukfrånvaro		Förvaltning
HME-index		Förvaltning

4.2 Regiongemensamma indikatorer: Ekonomi

Indikator	Område
Periodresultat	Förvaltning
Akkumulerad budgetavvikelse	Förvaltning
Prognos budgetavvikelse	Förvaltning
Prognos investeringsbudgetavvikelse	Förvaltning
Kostnadsutveckling	Förvaltning
Intäktsutveckling	Förvaltning

4.3 Förvaltningsspecifika indikatorer

Indikatorer	Målvärde	Område (rapporteringsansvarig)
Nöjda användare		Samtliga områden
Korttidssjukfrånvaro (%)		Samtliga områden
OSA-värde		Samtliga områden
Matsvinn patientkost (g/portion)		Måltidsservice
Koldioxidutsläpp godstransporter (g/km)		Logistikservice
Koldioxidutsläpp personbilar RGS		Logistikservice

4.4 Arbetsmiljöplan

Syftet med arbetsmiljöplanen är att stärka förvaltningens arbetsmiljöarbete genom riktade insatser. Arbetsmiljöplanen arbetas in i verksamhetsplanen och följs upp i samband med UR1, UR2 och årsredovisningen. Grunden för en god arbetsmiljö är en tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter och ett regelbundet och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ansvar för arbetsmiljön

Ansvar för arbetsmiljön återfinns på flera nivåer i förvaltningen. Driftnämnden Regionservice har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och för att tillse att det finns rimliga förutsättningar i form av resurser, befogenheter och kompetens för att bedriva verksamhet med tillräckligt god arbetsmiljö. Förvaltningschefen ansvarar för att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs så att arbetsmiljön är god och säker. Förvaltningschefen har rätt att fördela arbetsmiljöansvar till andra chefsnivåer i den utsträckning som krävs för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska kunna bedrivas på arbetsplatser tillsammans med medarbetarna. Varje enskild medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön i form av följsamhet till instruktioner, regelverk och rutiner, och för att till närmsta chef rapportera risker, tillbud och arbetsskador.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) syftar till att främja en hälsosam och säker arbetsmiljö. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är reglerat i Arbetsmiljölagen (AML) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS). AML fastställer de grundläggande krav och skyldigheter som arbetsgivare har för att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö. Lagen omfattar både fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljöförhållanden. AFS ställer krav på arbetsgivare att systematiskt och regelbundet undersöka och bedöma arbetsmiljörisker, upprätta handlingsplaner och vidta nödvändiga åtgärder för att minska riskerna. För att SAM ska vara effektivt är det avgörande att medarbetarna är delaktiga i arbetsmiljöarbetet. Detta innebär att arbetsgivaren ska säkerställa att det finns forum för dialog och samverkan kring arbetsmiljöfrågor och att medarbetarna ges möjlighet att rapportera risker och föreslå förbättringar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Regionservice bedrivs i enlighet med Region Hallands policy, riktlinjer och rutiner. Det innebär bland annat:

- Fördelning av arbetsmiljöansvar och tillhörande uppgifter.
- Säkerställa att varje chef genomgår regiongemensam arbetsmiljöutbildning.
- Systematisk riskbedömning genom årliga egenkontroller för arbetsmiljön (arbetsmiljöromd).
- Löpande riskbedömningar i enlighet med Arbetsmiljölagen.
- Systematisk brandskyddskontroll.
- Löpande rapportering, hantering och uppföljning av tillbud och arbetsskador.
- Forum för dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare
 - Utvecklings- och lönesamtal
 - APT
 - Samverkansmöten
- Löpande redovisning av personalrelaterade indikatorer.

- Årlig medarbetarundersökning inklusive handlingsplan vid behov.
- Introduktion för nya medarbetare inklusive chefer.

Riktade insatser 2025

Insatser inom området sjukfrånvaro

Förvaltningens sammantagna sjukfrånvaro ligger på 7,67% (R12 oktober månad 2024). Det är en ökning jämfört med föregående år då sjukfrånvaron var 7,13% (R12 oktober månad 2023). Det är den längre sjukfrånvaron som står för ökningen, medan korttidssjukfrånvaron har minskat något.

En ökande sjukfrånvaro inverkar ofta negativt på arbetsmiljön genom högre arbetsbelastning både för medarbetare och chefer. En hög sjukfrånvaro kan dessutom påverka det ekonomiska resultatet i negativ riktning genom kostnader för vikarier och sjuklön. Därutöver riskerar kvaliteten på de tjänster som levereras att påverkas genom bristande personalkontinuitet.

En god arbetsmiljö är en central faktor för att minska sjukfrånvaron. Ett aktivt och systematiskt arbete med arbetsmiljön främjar både hälsa och prestation. Erfarenheter och forskning visar att det förebyggande arbetet är av största vikt för att nå en långsiktigt låg sjukfrånvaro. Ett angreppssätt för att arbeta förebyggande och främja en god arbetsmiljö är att fokusera på de så kallade friskfaktorerna. Det är åtta forskningsbaserade principer som bidrar till en hälsosam arbetsplats och minskar risken för sjukfrånvaro. Dessa är:

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

Arbetet med friskfaktorerna får bäst effekt om man som första steg upprättar en nulägesbild av sjukfrånvaro och aktuella rehabärenden för samtliga verksamheter. En inventering av rehabärenden genomförs tillsammans med respektive chef och innebär en genomgång av status per rehabärende och hur processen ska gå vidare framåt.

Inom ramen för arbetsmiljöplan 2025 planeras insatser inom området sjukfrånvaro enligt följande.

1. Genomföra en fördjupad analys av sjukfrånvaron.
2. Tillsammans med chefer genomföra rehabinventering per chefsområde.
3. Tillsammans med chefer påbörja ett systematiskt arbete med friskfaktorer.

Insatserna kommer att följas upp genom UR1, UR2 och årsredovisning.

Insatserna förväntas att på sikt leda till en minskad sjukfrånvaro. Det bör noteras att arbetet med att sänka sjukfrånvaron är långsiktigt och resultat nås oftast efter en längre tid. Insatsen i punkt 3 är en särskilt långsiktig insats som sträcker sig över flera år.

Insatser inom området utsatthet

Under 2024 pågår insatser inom området utsatthet som också sträcker sig över 2025. Medarbetarundersökningens resultat pekar också på fortsatt behov av insatser på området.

Inom ramen för arbetsmiljöplan 2025 planeras insatser inom området utsatthet enligt följande.

1. Fortsatta aktiviteter riktade mot chefer för att stärka kunskap om och verktyg för arbetet mot utsatthet.
2. Stötta chefer med verktyg för att arbeta med frågor om utsatthet på APT.

Insatserna kommer att följas upp genom UR1, UR2 och årsredovisning.

Insatserna syftar till att öka kunskapen hos chefer och medarbetare om innebörden av utsatthet, samt att stärka chefers verktyg att arbeta förebyggande mot utsatthet av olika slag. Insatserna förväntas att på sikt leda till en minskning av upplevd utsatthet samt att sätta fokus på vikten av ett gott bemötande.

5 Ekonomistyrning

Nämndens ekonomiska förutsättningar är att finansiera sin verksamhet genom intäkter för utförda tjänster som till största del köps av övriga regionala verksamheter.

Kvalitet och omfattning av tjänsterna beskrivs i de interna överenskommelser som träffas med regionens förvaltningar där utfört arbete ska spegla det avtalade åtagandet.

Prissättningen för nämndens tjänster regleras av regionens budgetfördelningsmodell gällande intäktsfinansierad verksamhet.

5.1 Driftbudget

Nämndens samlade driftbudget fördelar sig enligt nedan.

(mnkr)	Budget 2024	Budget 2025
Verksamhetens intäkter	794,3	828,7
Personalkostnader	-356,2	-374,2
Material och varor	-183,9	-195,4
Tjänster och material	-145,4	-162,6
Övr verksamhetskostnader, avskrivningar	-108,4	-96,0
Finansiella intäkter och kostnader	-0,4	-0,5
Budgeterat resultat	0,0	0,0

5.2 Investeringsbudget

Nämnden presenterar här sin samlade investeringsplan för verksamhetsåret 2025 med en total investeringsbudget om 14,85 mnkr.

Nämndens totala investeringsbudget byggs upp av olika ny- och re-investeringsbehov. Behoven och beloppen kan komma att omdisponeras under verksamhetsåret.

Investeringskategori (mnkr)	Ny-investering	Re-investering	Investeringsbudget 2025
Fordon		0,50	0,50
Maskiner, utr.		0,77	0,77
Städutrustning		0,80	0,80
Lastbilar		0,90	0,90
IT-utrustning		1,20	1,20
Inredning, truckar	0,80	0,40	1,20
Teleutrustning		2,00	2,00
Köksutrustning m m.	1,07	6,41	7,48
Summa	1,87	12,98	14,85

6 Intern kontroll

I Kommunallagen regleras nämndens ansvar för den interna kontrollen. Det är respektive nämnd som har det yttersta ansvaret för att utforma en god intern kontroll. I detta ansvar ligger att utifrån principerna för den interna kontrollen fastställa rutiner för planering och rapportering av internkontrollarbetet.

Driftnämnden Regionservice beslutade om internkontrollplan för 2025 under sitt sammanträde 19 november 2024. Tabellen nedan är ett utdrag som visar beslutade kontrollmoment. Mer information om kontrollmomenten finns i internkontrollplanen.

Internkontrollplan

Riskområde	Risk	Kontrollmoment	Metod	Redovisningsfrekvens	Ansvarig
Verksamhetens genomförande / kvalitet	Välfärdsbrottslighet	Utbetalning sker utifrån korrekta underlag	Stickprov	UR 1, UR 2 och ÅR	Pär Petersson
Verksamhetens genomförande / kvalitet	Kvalitetssäkring av nuvarande tjänster	Finns det följsamhet till framtagna rutiner för tjänsternas utförande?	Stickprov	UR 1, UR 2 och ÅR	Josefin Alström
Verksamhetens genomförande / kvalitet	Informations-säkerhet	Mätning av utbildningsinsats inom informationssäkerhet	Stickprov	UR 1, UR 2 och ÅR	Josefin Alström

7 Bilaga - Målstyrning, detaljer

7.1 En organisation med utvecklings- och motståndskraft

7.1.1 En organisation med robust verksamhet och tryggt samhällsuppdrag

7.1.1.1 Säkerställa att prioriterade delar av verksamheten kan bedrivas även vid allvarliga störningar.

Det har inom förvaltningen gjorts ett omfattande arbete med att utveckla reservrutinerna de senaste åren. Det finns nu en ny regiongemensam rutin att ha till stöd för att förfina dessa ytterligare. Därmed kan förvaltningen säkerställa att prioriterade verksamheter kan fortgå även vid allvarliga störningar med koppling till de resurser som förvaltningen är beroende av.

Målet är att prioriterade delar av verksamheter ska ha tillräckligt kvalitativa reservrutiner för de resurser som finns behov av. Minst en övning bör genomföras som har koppling till en av respektive verksamhets reservrutiner.

En del i arbetet med detta mål är deltagande i Regionsstyrelsens uppdrag kring samordnad robust försörjning (RS220170).

Målet följs upp genom redovisning av aktiviteter och insatser.

7.1.1.2 Bidra till en säker och trygg miljö i verksamhetslokaler och i de delar av gemensamma utrymmen som Regionservice har ansvar för.

För att skapa och upprätthålla en trygg och säker miljö för medarbetare och allmänhet är det viktigt att bland annat utrymningsvägar är fria, att brandutrustning är tillgänglig och att gällande trafikregler efterlevs. Regionservice kan bidra till detta genom att ta ansvar för sina delar.

Målet följs upp genom redovisning av aktiviteter och insatser.

7.1.2 En attraktiv arbetsgivare för hållbar kompetensförsörjning

7.1.2.1 Stärka chefers och medarbetares kompetens och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Det är viktigt med en kontinuerlig översyn av verksamheten för att säkerställa att chefer och medarbetare har rätt förutsättningar och kompetens att klara sitt uppdrag. Det kan handla om kompetensförsörjning till exempel. Det kräver strategier som säkerställer att verksamheten har medarbetare med rätt kompetens för att utföra verksamhetens uppdrag. Det innebär både att rekrytera rätt medarbetare, utveckla befintliga medarbetare och ta vara på kompetens även om en medarbetare inte kan arbeta heltid.

Aktiviteter som kan krävas är exempelvis samverka med andra aktörer, ta fram en kompetensförsörjningsplan och utveckla processen för att ta emot praktikanter.

Målet följs upp genom redovisning av aktiviteter och insatser.

7.1.2.2 Minska sjukfrånvaro bland medarbetarna.

Sjukfrånvaro påverkar arbetsmiljö, verksamhet och ekonomi på flera sätt. När sjukfrånvaron är hög, ökar belastningen på kvarvarande medarbetare, vilket kan försämra arbetsmiljön och leda till ytterligare sjukfrånvaro. Verksamhetens effektivitet och leveransförmåga kan också påverkas negativt av att flera medarbetare är frånvarande. Dessutom innebär sjukfrånvaro direkta kostnader, exempelvis för sjuklön, övertidsarbete och vikarier.

På senare tid har sjukfrånvaron inom Regionservice ökat något vilket innebär att sjukfrånvaron ligger över målvärdet (6.5 % 2024). Att minska sjukfrånvaron är ett långsiktigt arbete som kräver aktiviteter på flera områden såsom det hälsofrämjande, det förebyggande och det rehabiliterande.

Aktiviteter kommer i huvudsak att hanteras inom ramen för arbetsmiljöplanen som alla verksamheter omfattas av.

7.1.3 En organisation som minskar sin klimat- och miljöpåverkan

7.1.3.1 Minska klimatpåverkan från materialförbrukning och avfall

Genom att minska klimatpåverkan från materialförbrukning och avfall bidrar nämnden/förvaltningen till att främja hållbar konsumtion och produktion, bekämpa klimatförändringarna, förbättra avfallshantering i städer, och uppmuntra resurseffektiva och miljövänliga industriprocesser. Detta bidrar till en övergripande strategi för att skapa en mer hållbar och klimatanpassad framtid.

Målet följs upp genom redovisning av aktiviteter och insatser.

7.1.3.2 Främja resurseffektiva och fossilfria transporter

När nämnden/förvaltningen främjar resurseffektiva och fossilfria transporter bidrar det direkt till uppfyllelsen av flera centrala mål inom Agenda 2030, särskilt de som rör hållbar energi, infrastruktur, hållbara städer, resurshantering och klimatåtgärder. Genom att arbeta mot detta mål kan man inte bara minska transportsektorns miljöpåverkan, utan också främja hållbar utveckling och förbättra livskvaliteten globalt.

Målet följs upp genom redovisning av aktiviteter och insatser samt genom eventuella kvalitetsindikatorer inom grunduppdraget.

7.1.3.3 Främja hållbar livsmedelsproduktion

Genom att främja hållbar livsmedelsproduktion arbetar man mot att uppfylla flera av Agenda 2030-målen, framför allt de som rör hunger, hållbar konsumtion och produktion, klimatåtgärder och skydd av ekosystem och biologisk mångfald. Detta mål stödjer en hållbar utveckling på flera fronter och hjälper till att säkerställa att livsmedel produceras på ett sätt som är både miljövänligt och ekonomiskt hållbart, vilket är i linje med Agenda 2030 övergripande vision om en bättre framtid för alla.

7.2 En tillgänglig och högkvalitativ hälso- och sjukvård

7.2.1 En region som vidareutvecklar den nära vården

7.2.1.1 Vidareutveckla arbetet med bland annat tjänsteutbud för att bidra till en god och nära vård.

Behovet av hälso- och sjukvård kommer att öka de kommande åren, samtidigt som kompetensförsörjningen blir alltmer utmanande. Därför blir det allt viktigare att använda befintlig kompetens på rätt sätt. Det kan innebära förändrade arbetssätt, liksom att flytta arbetsuppgifter från en yrkesgrupp till en annan, så att hälso- och sjukvårdsutbildade medarbetare kan ägna sig åt det patientnära arbetet. Regionservice kan stötta utvecklingen av den nära vården genom att bland annat erbjuda tjänster som bidrar till ett effektivt nyttjande av hälso- och sjukvårdens samlade kompetens.

En del i arbetet med detta mål är deltagande i Regionsstyrelsens uppdrag kring framtidens måltidsförsörjning (RS231245).

Målet följs upp genom redovisning av aktiviteter och insatser.

7.3 En digital kraftsamling för framtidens välfärd

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

7.3.1.1 Öka förvaltningens digitala mognad för att möjliggöra relevanta insatser inom digital verksamhetsutveckling.

Det finns ett behov av att bygga grunden för en framgångsrik innovationsdriven förvaltning där förvaltningen på ett gemensamt sätt tar en idé till genomförande som kommer verksamheten till gagn.

Det förutsätter en styrning och uppföljning av digitala investeringar genom till exempel nyttokalkyler för att möjliggöra adekvata prioriteringar. Det förutsätter också att kunskapen om AI och digitalisering stärks hos medarbetare och chefer.

7.3.2 En region som säkerställer ett modernt och sammanhållet vårdinformationsstöd

7.3.2.1 Genomföra införandet av Cosmic hos berörda avdelningar inom Regionservice.

Införandet av det nya vårdinformationssystemet Cosmic berör i första hand avdelningarna Redovisningsservice, Fakturaservice och Huvudreceptionerna inom Gemensam administrativ service. Men även andra avdelningar inom Gemensam administrativ service kan komma att beröras på olika sätt. Planering för införandet pågår och behöver fortsätta. Införandet består bland annat av utbildning av de medarbetare som ska använda systemet i sitt arbete. Det finns en regional införandeprocess för systemet och Regionservices planering och införande behöver

följa denna. Regionservice behöver försäkra sig om utbildning med fokus på administrativa delar i systemet.

Målet följs upp genom redovisning av aktiviteter och insatser och genom eventuella indikator.

7.4 Nämndens egna utvecklingsområden

7.4.1 Bedriva ett förbättringsarbete inom nämndens områden för att bidra till bättre kvalitet

Syftet är att bidra till utveckling av kvalitet, som i längden kommer vara värdeskapande för nämndens kunder. Det kan röra sig om förbättringar, kvalitetsutveckling och effektiviseringar av processer, rutiner och arbetssätt. Under det här målet definierar varje områdeschef aktiviteter efter egen prioritering.

Målet följs upp genom redovisning av aktiviteter och insatser.