

Årsredovisning 2024

Regionservice
Helår 2024



v.2025-01-24

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
1.1	Verksamhet	3
1.2	Ekonomi.....	4
1.3	Medarbetare	4
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	11
3.3	Regionfullmäktiges fokusområde - Utbildning, kompetens och jämlik hälsa	13
3.4	Regionfullmäktiges fokusområde - Nära och sammanhållen vård.....	15
3.5	Verksamhetens egna utvecklingsområden	16
4	Medarbetare	19
4.1	Personalomsättning.....	19
4.2	Sjukfrånvaro	21
5	Ekonomi	23
5.1	Årets budgetavvikelse	23
5.2	Investeringar	27

1 Sammanfattning

Utifrån de uppdrag som lämnats till förvaltningen i verksamhetsplan 2024 beskrivs ett flertal aktiviteter och initiativ under dessa uppdrag i denna redovisning.

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

Utifrån beslutad verksamhetsplan redovisas till nämnden uppdragen till förvaltningen med en sammanfattande beskrivning över aktiviteter och resultat. Kopplingen mellan uppdrag relativt mål och fokusområden framgår av redovisningens disposition.

För verksamhetsåret 2024 bedömer nämnden för Regionservice att ambitionerna inom utpekade mål väsentligen har kunnat uppnås.

1.1 Verksamhet

Sedan inflationschocken 2022 har de kostnadsnivåerna för köpt material och tjänster i stor utsträckning bibehållits. Engagemang och aktivt arbete har krävts för hantering av resultatmål. På intäktsidan har det noterats förändringar i ändrade försäljningsvolymerna, inte minst inom exempelvis restaurangverksamheterna. Utifrån lämnat slutresultat för helåret 2024 kan konstateras att den ekonomiska hushållningen uppnås.

En signifikant händelse under 2024 värd att notera var det strejkvarsel som lades av facklig organisation vilket föranledde påverkan på Regionservice verksamhet. Varslet utlöstes i slutändan inte men blev likväl en viktig påminnelse över hur Regionservice verksamheter påverkar vårdproduktionen.

Regionservice upprätthåller ISO-certifiering inom kvalitet och miljö vilket betyder att verksamheten årligen genomgår granskning av externa revisorer. Under 2024 har åtgärder från 2023 års externrevision hanterats och ny revision genomfördes med bibehållna certifikat.

Accelerera digital transformation är ett fokusområde där förvaltningen arbetar med ett flertal aktiviteter och ämnet har varit ett särskilt tema på nämndmöte under året. Som exempel stärks förutsättningar på olika sätt, arbetsformer utvecklats, kompetensutveckling i Microsoft Office samt Co-Pilot har genomförts och samarbete har skapats med externa aktörer som Högskolan i Halmstad.

Attraktiva och hållbara livsmiljöer är ett fokusområde där arbete genomförts som bidrar till minskad resursanvändning exempelvis inom svinn och aktivt arbete med att få ner koldioxidutsläpp genererade från transporter.

Inom utbildning, kompetens och jämlik hälsa har Regionservice tagit emot praktikanter från olika skolor samt att Regionservice på flertal sätt har marknadsförts som potentiell arbetsgivare genom deltagande på jobbmässor och mottagande av sommarjobbare. Satsning har genomförts för att stärka språksvaga medarbetare.

Under Nära och sammanhållen vård redovisas arbete för att stärka krisberedskap och robusthet. Givet ett omvärldsläge med krig på samma kontinent är civilt försvar, krisberedskap och säkerhet områden där förvaltningen arbetar aktivt.

1.2 Ekonomi

Regionservice summerar år 2024 med ett samlat positivt resultat tillika budgetavvikelse på +9,1 mnkr och en ekonomi i balans.

Obalanser har förekommit inom förvaltningen och dess olika verksamheters ekonomiska utfall men dessa har under året bearbetats systematiskt med olika åtgärder i syfte att uppnå ökad balans kommande verksamhetsår.

Resultaträkning

Omsättning: 833,9 mnkr (föregående år: 788,1 mnkr)

Resultat: 9,1 mnkr (-4,9 mnkr)

Varav,

-Ordinarie verksamhet: +2,4 mnkr (-6,8 mnkr)

-Förstärkt försörjningsberedskap med riktad finansiering: +6,5 mnkr (-0,7 mnkr)

-Förrädsvaror: +0,2 mnkr (+2,6 mnkr)

Investeringar

Av årets tilldelade investeringsbudget på 18,98 mnkr nyttjades 5,55 mnkr. Det finns dock långt gångna pågående investeringar om totalt 8,3 mnkr vars investeringsutrymme är i behov av resultathantering till 2025 års investeringsbudget. Förseningarna har i huvudsak uppstått i samband med upphandlingar men också oväntat långa leveranstider. Investeringarna beskrivs vidare under avsnitt '5.2 Investeringar'.

Resultathantering

Av nämndens investeringsbudget föreslås därför att 8,3 mnkr överförs till 2025 års investeringsbudget i syfte att täcka de redan pågående långt gångna investeringarna.

1.3 Medarbetare

I detta avsnitt sammanfattas årets resultat avseende nyckeltal på personalområdet, samt en mängd olika utvecklingsarbeten och insatser som har genomförts och pågår i förvaltningens olika verksamheter.

Antal anställda

Antal månadsanställda är 607 personer och av dessa arbetar 86% heltid. Nästan tre fjärdedelar av medarbetarna är kvinnor, och 17% är äldre än 60 år vilket ställer krav på successions- och kompetensplanering.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron bland förvaltningens medarbetare är som helhet något högre (7,61%) än året innan (7,05%) mätt på rullande 12 månader (R12). Det är den mellanlånga (dag15-90) och den långa (från dag 91-) som står för ökningen, medan korttidssjukfrånvaron (dag 1-14) har minskat. Sjukfrånvaron skiljer sig åt mellan de olika verksamhetsområdena, och flertalet områden möter målvärdet om 6,5%. Kvinnor har en högre sjukfrånvaro än män.

Personalomsättning

Personalomsättningen har minskat kraftigt under de senaste åren. Under 2024 minskade omsättningen med 3,45 procentenheter och var vid årets slut 6,7%. Personalomsättningen har minskat både vad gäller intern och extern rörlighet. Män och yngre personer står för en något högre personalomsättning.

Personal inom vårdnära service (VNS) är de som arbetar närmast hälso- och sjukvårdsverksamheterna, på avdelningar och mottagningar. Under de senaste tio åren har totalt tolv personer från VNS avslutat anställning inom Regionsservice till förmån för en tjänst som undersköterska, skötare eller sjukvårdsbiträde inom någon av regionens hälso- och sjukvårdsverksamheter. Det finns viss indikation på att cirka hälften av dessa har påbörjat studier till undersköterska under tiden för anställningen vid Regionsservice, men spårbarheten i personalsystemet är begränsad.

Ytterligare tolv medarbetare från andra typer av tjänster inom Regionsservice har under samma tioårsperiod gått vidare till hälso- och sjukvårdsyrken inom regionen.

Arbetsmiljö och hälsa

Arbetsmiljöarbetet är ett ständigt pågående arbete, dels utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet som både chefer och medarbetare deltar i, dels utifrån åtgärder som genomförs på förekommen anledning.

Under året har en kunskapshöjande insats genomförts för att ytterligare stärka systematiskt arbetsmiljöarbete. Insatsen har inneburit en kunskapshöjande aktivitet för chefer vad gäller tillbud och arbetsskador samt motsvarande för medarbetare. Näst intill samtliga har genomfört insatsen.

Ett viktigt verktyg för att utveckla och stärka arbetsmiljön på arbetsplatserna är ett genomföra en så kallad arbetsmiljökartläggning. Flera verksamheter har genomfört eller initierat arbetsmiljökartläggningar i syfte att utifrån fakta genomföra arbetsmiljöstärkande och hälsofrämjande insatser. I flera fall är insatserna långsiktiga och kommer att pågå även under nästa år.

Insatser för att förbättra den fysiska arbetsmiljön har genomförts i flera delar av verksamheterna. Ett exempel är uppföljning av och fortsatt arbete med handintensivt arbete inom Städ och vårdnära service. Ett annat exempel är införande av nya lyfthjälpmedel inom Logistikservice. Syftet med insatserna - förutom att stärka arbetsmiljö och hälsa - är att än mer integrera perspektivet ergonomi i det löpande arbetet.

Insatser för att öka kunskapen om och motverka kränkande särbehandling och utsatthet har genomförts inom några verksamhetsområden med start inom Teknik och fastighet. Insatsen kommer att fortsätta under kommande år.

Digitalisering genom integrering av digitala verktyg påverkar verksamheternas arbetsmiljö i positiv riktning, till exempel genom förbättrade arbetsflöden och ökad överskådlighet vad gäller arbetsuppgifter.

Två verksamhetsområden, Gemensam administrativ service samt Stab och ledning, har genomfört en hälsoutmaning som handlar om att skapa incitament till hälsofrämjande vanor. Det har stimulerat både hälsa och arbetsmiljö, bl.a. genom ökad rörelse under arbetsdagen, gemensamma aktiviteter och socialt sammanhang.

Kompetensförsörjning, ledarskap och medarbetarskap

Roll- och funktionsbeskrivningar har tagits fram för olika roller inom flera verksamhetsområden. Det innebär att medarbetare får en ökad tydlighet i uppdraget och stimulerar möjligheten till utveckling.

Inom de olika verksamhetsområdena har man arbetat med att ta emot personer till trainee- och praktikplatser, liksom till så kallade nystartsjobb, Framtidskraft och arbetsträning. Det görs i samarbete med gymnasieskolor, arbetsförmedling och arbetsmarknadsenheter. Verksamheterna har också medverkat vid olika mässor i syfte att stärka varumärket och visa upp servicebranschen.

Inom Logistiks-service har en satsning på *Aktivt medarbetarskap* startat. Det är ett koncept som syftar till att stärka relationen till sig själv, sina kollegor, sin chef och de man är till för, och ger verktyg för kommunikation och verksamhetsutveckling.



För att stärka ledarskapet har flera chefer genomgått *Utvecklande ledarskap* (UL), mentorsprogram, handledning och andra utbildningar, exempelvis inom förändringsledning.



Schema och bemanning



Under året har förvaltningen gått in i schemaverktyget Tessa. Inom Måltidsservice har arbete med behovsscheman genomförts. Det innebär att schemaläggningen följer verksamhetens behov. Det innebär också att arbetsbelastningen jämnas ut, eftersom antalet medarbetare är fler när antalet arbetsuppgifter är som störst, och färre när antalet arbetsuppgifter är som minst.


2 Kvalitetsstyrning

2.1 Verksamhet

Indikatorer	Utfall	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
 OSA-värde	65	67	<p>Resultatet för organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) för 2024 är 65 vilket är marginellt lägre än förra året (66). Enligt modellen för OSA är ett värde på 63 eller över grönt.</p> <p>Kvinnorna upplever sig ha mer fysiska besvär än män men upplever i högre utsträckning än män att de kan koppla av från arbetet på fritiden. Åldersgruppen 50–64 år upplever att de har mer fysiska besvär orsakade av sitt arbete än andra åldersgrupper.</p> <p>OSA-index för chefer är 73. Chefernas resultat visar på att de har svårare att koppla av från arbetet på fritiden jämfört med medarbetare.</p> <p>Åtgärder för HME och OSA sker genom arbetsmiljöplan.</p>
 HME-index	74	77	<p>HME-index (hållbart medarbetarengagemang) för 2024 är 74, vilket är en marginell minskning jämfört med 2023 års resultat (75). Resultatet är fortsatt inom godkänt grönt intervall enligt HME-modellen även om det ligger under förvaltningens eget målvärde (77).</p> <p>Kvinnor har ett högre resultat (75) än män (72). HME-index för chefer har minskat från 88 till 83 vilket är ett fortsatt godkänt resultat.</p> <p>Den totala svarsfrekvensen för förvaltningen vad gäller medarbetarundersökningen som helhet var 85,6% (494 medarbetare). Det är en marginell minskning från förra året (86,6%) och får anses vara ett högt antal svarande beaktat de yrkesgrupper och de verksamheter som Regionservice omfattar.</p> <p>Åtgärder för HME och OSA sker genom arbetsmiljöplan.</p>

Indikatorer	Utfall	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
 Matsvinn patientkost (g/portion)	85,6 g	100 g	Utfallet om svinn understiger målvärde vilket är positivt.
 Nöjda användare	4,0	4,0	Samlat och förvaltningsaggregerat resultat efter genomförda och tidigare genomförda undersökningar av kundnöjdhet

Indikatorer	Ackumulerat medelvärde (Månad)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
 Koldioxidutsläpp personbilar RGS (g/km)	75	90 g/km	Utfallet i g/km understiger målvärdet vilket är positivt.
 Koldioxidutsläpp godstransporter (g/km)	79	115 g/km	Utfallet i g/km understiger målvärdet vilket är positivt.

Indikatorer	Akkumulerat utfall (Månad)	Målvärde	Åtgärd för att uppnå målvärde
 Korttidssjukfrånvaro	3,6%	3,3%	Korttidssjukfrånvaron har under 2024 påvisat en svagt nedåtgående trend och har därmed minskat. Mätt i rullande tolv månader (R12) ligger den nu på 3,62% jämfört med 3,96% för år 2023. Beslutad arbetsmiljöplan för 2025 innehåller riktade insatser inom området sjukfrånvaro.

2.2 Uppföljning av arbetsmiljöplanen


Förvaltningens uppdrag	Kommentar
Arbetsmiljöplan: insats inom utsatthet samt tillbud och arbetsskador	<p>Insats inom utsatthet Arbetsmiljöplanen för 2024 omfattade en insats riktad mot utsatthet. Insatsen syftade till att minska upplevelsen av utsatthet liksom kränkande särbehandling och trakasserier och har genomförts 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 och kommer därmed att fortsätta under 2025.</p> <p>Uppföljningsrapport 1 visade att cirka 50% av medarbetarna hade genomgått den digitala utbildningen i likabehandling. Motsvarande uppföljning inför uppföljningsrapport 2 visade att cirka 70% hade genomgått utbildningen. Uppföljning inför årsbokslut visar på att förbättringspotential fortfarande föreligger då andelen fortsatt ligger på ca 70%.</p> <p>Workshop för chefer har påbörjats i verksamhetsområdenas ledningsgrupper och tagits vidare till APT. De dialoger som har förts under workshoppen har av både chefer och medarbetare upplevts som värdefulla.</p> <p>Insats riktad mot utsatthet kommer fortsatt att vara en del av arbetsmiljöplanen för 2025 eftersom resultatet vad gäller utsatthet, såsom rapporterat i Medarbetarundersökningen, inte uppvisat förbättring jämfört med 2023. Uthållighet i arbetet bedöms därför vara väsentligt.</p> <p>Insats inom tillbud och arbetsskador Arbetsmiljöplanen för 2024 omfattade en insats riktad mot tillbud och arbetsskador. Insatsen syftar till att ytterligare stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet och genomfördes i två steg: 1. Tematräff för chefer om tillbud och arbetsskador. 2. Dialoger på arbetsplatsträffar för att öka medarbetarnas kunskaper och delaktighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.</p> <p>Under året har tematräffar genomförts för samtliga chefer. Cheferna har därefter tagit kunskapen vidare för dialog på träffar med medarbetarna om hur chef och medarbetare tillsammans kan arbeta systematiskt med tillbud och arbetsskador. Majoriteten av avdelningarna har fört dialogerna på arbetsplatsträffar, och de få som återstår kommer att genomföra dessa under första kvartalet 2025.</p> <p>Insatserna i arbetsmiljöplanen har genomförts i enlighet med plan. Vad gäller insats inom utsatthet visar resultat från medarbetarundersökning att behov kvarstår, vilket ger ytterligare incitament för att arbetet fortgår under 2025. Insats inom tillbud och arbetsskador är genomförd. Arbetsmiljöplanen i sin helhet är genomförd såsom planerat och bedömningen är därför att resultatet uppfyllts, även om arbetet behöver fortgå.</p>

3 Målstyrning


3.1 Regionfullmäktiges fokusområde - Accelerera digital transformation

Fokusområde
Accelerera digital transformation


3.1.1 Smartare och enklare digital vardag

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
 Arbeta för att öka den digitala mognaden	<p>Inom förvaltningens verksamhetsområden har det under året arbetats 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 digitaliseringsarbetet används en metod kallad <i>Value stream mapping</i>. Detta arbete har genomförts genom att identifiera, beskriva och dokumentera Regionens värdeskapande genom så kallade operativa värdeströmmar. Våra värdeströmmar sträcker sig över avdelningar och funktioner och innehåller beskrivningar över processer med effekten att detta tydliggör:</p> <ul style="list-style-type: none">• Steg från utlösare till leverans av värde• Roller som ansvarar för och utför uppgifter i de olika stegen• Vilka digitala lösningar som används för att utföra uppgifterna i de olika stegen <p>Genom att beskriva verksamhetens operativa värdeskapande ökar vi organisationens digitala mognad genom att synliggöra vilka roller och digitala lösningar som verkar i de olika värdeströmmarna.</p> <p>Förutsättningarna för digital mognad varierar mellan förvaltningens olika verksamhetsområden beroende på personalgrupp och yrkesroll. Noteras kan:</p> <ul style="list-style-type: none">• Satsningar på att höja lägsta-nivån, exempelvis med personalgrupper som utbildas i Microsoft Teams, Microsoft Office och att hantera sina egna ärenden i personalsystem• Utbildning i Microsoft Office för att öka kunskapen om automatisering av återkommande arbetsuppgifter och hur man kan använda AI-assistenten Co-Pilot, skapa automatiserade arbetsprocesser• Insamling av förbättringsförslag med hjälp av QR-koder utplacerade där personal rör sig• Insatser för att hantera insteget i det nya löne- och schemahanteringssystemet som införs i regionen där samtliga medarbetare inom Regionens service nu övergått till det nya systemet

3.1.2 Stärkt innovationskraft och digital samverkan med externa aktörer

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
<p> Fånga och driva initiativ i nätverk kring digitalisering</p>	<p>Inom fokusområdet har det arbetats med att utveckla arbetsformerna för att arbeta tillsammans med digitaliseringen tvärs över verksamhetsområdena. Uppdraget för förvaltningens arbetsgrupp för digitalisering och AI där verksamhetsområdenas representanter samverkar har uppdaterats och blivit mer uttalat och tydligt i syfte att driva utvecklingen av AI och digitalisering inom förvaltningen.</p> <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>Förvaltningen tog under 2024 initiativ till att samarbeta med Högskolan i Halmstad där möjligheter för samarbete och även erbjuda examensarbete värderas. En effekt av detta samarbete är att samtliga chefer, verksamhetsutvecklare och andra nyckelfunktioner deltog i en seminariedag arrangerad på Högskolan i Halmstad.</p> <p>Samordningsgruppen AI och Digitalisering arbetar aktivt med att söka lösningar i det ekosystem vi befinner oss i. Det innebär att vi har haft kontakt med näringslivet för visningar av deras digitala 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>Tillsammans med fackliga arbetstagarrepresentanter och samtliga deltagare inom Regionenservice samverkan genomfördes i februari ett möte på temat "Kompetensförsörjning och digitalisering" med en forskare från Handelshögskolan i Göteborg som föreläsare.</p> <p>Till övriga initiativ värda att nämna där samverkan i nätverksform haft gynnsam effekt är påverkan på införande av digitala nyckelskåp. De digitala nyckelskåpen, i vilka det förvaras fysiska nycklar, används nu av flertalet verksamhetsområden vilket ökar säkerheten och spårbarheten samt ger en minskad administration i hanteringen av nycklar. Även förbättringar i affärssystemet Faciliate och införandet av smarta varukylar har fått ökad genomslag med nya arbetsformen.</p>

3.1.3 Informationsdrivna verksamheter


Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
<p> Stärka förutsättningar för faktabaserad styrning</p>	<p>Till uppdraget kopplades i huvudsak två aktiviteter för att stärka styrningen.</p> <p>Regionenservice chefsrapport för utvecklad verksamhetsstyrning Rapporten lanserades inom förvaltningen i början av 2024 i syfte att förbättra tillgänglighet till ekonomisk information för chefer. Målet var att skapa förutsättningar för fler insikter och enklare förståelse för ekonomi och därmed kunna påverka var resurser förbrukas. Rapporten återfinns inom regionens digitala IT-applikation QlikSense. Enligt genomförd utvärdering har verktyget mottagits väl av användarna med effekt att nya funktioner och data nu efterfrågas. Verktyget förvaltas av förvaltningens ekonomifunktion och utvecklas löpande efter behov.</p> <p>Utvärdering av investeringsbudgetsystem Ett digitalt verktyg i form av en applikation för att administrera och stödja processen kring investeringsbudgeten används inom flertalet andra förvaltningar i regionen. Regionenservice har i dagsläget en manuell hantering</p>


Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
	via ett kalkylprogram varför en utvärdering har genomförts 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. Slutsatserna efter utvärderingen är att förvaltningen planerar att till år 2026 börja använda systemet inom ekonomifunktionen i syfte att uppnå fördelarna på Region Halland-nivå men att det dagliga arbetet i verksamheterna tills vidare kvarstår i samma enklare arbetsmiljö som används redan idag.

3.2 Regionfullmäktiges fokusområde - Attraktiva och hållbara livsmiljöer



Fokusområde
Attraktiva och hållbara livsmiljöer

3.2.1 Bidra till en hållbar resursanvändning

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
 Bidra till en minskad resursanvändning	<p>Under året har flertalet aktiviteter genomförts inom de olika verksamhetsområdena för att förvaltningen ska bidra till måluppfyllelse om en minskad resursanvändning.</p> <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. • Med hjälp av informationskampanjer och utbildning på APT och digitalt har medvetenhet om engångsplastens negativa effekter ökat. Fokus har legat på återanvändbara alternativ och korrekt återvinning. • Plastpåsar har tagits bort från papperskorgar på utvalda enheter som en pilotåtgärd för att minska plastanvändningen. Utvärdering kommer genomföras för att se över implementering på fler arbetsplatser. • Förbättring av rutiner: Miljökrav i upphandlingar har stärkts, och ronderingar har justerats för att effektivisera förebyggande underhåll. • Från januari 2024 erbjuder Måltidsservice flergångslådor för gäster som alternativ till engångskärl. • Rutiner för att minska energiförbrukning i köken utvecklas, ambitionen är att mäta och undersöka hur köken skulle kunna minska effekttopparna vid tillagning. Samtidigt pågår en dialog för att minska vattenanvändningen. • Mätning av tallrikssvinn sker två gånger per år. Vidare utveckling av metod och rutin har genomförts för att arbeta med svinnet i en i större helhet, som innefattar lagringssvinn, kökssvinn, serveringssvinn, överproduktion och tallrikssvinn för både patientmåltiderna och restaurangerna. Implementering kommer ske under 2025. • Upphandling av papper och plast är gjort med fokus mer hållbart engångsmaterial. • Värdet på koldioxidekvivalenter vid måltidsproduktion följs för att skapa medvetenhet. • Uppföljning på mängden inköpta svenska animalier som innefattar kött, fågel, mejeri och ägg. • Inköpta livsmedel som är ekologiska uppgår till 29 %, närproducerade livsmedel utgör 22 % (andel av det inköpta värdet).

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
	<ul style="list-style-type: none"> • En el-lastbil är beställd, leverans förväntas i början av 2025 • Elfordon införs i poolen av fordon i takt med att laddinfrastruktur byggs ut. För regionens bokningsbara poolbilar är ca 6 av 10 bilar nu eldrivna. • Ruttoptimering genomförs av godstransporterna.
 <p>Förbättra kunskapen inom källsortering</p>	<p>Under året har aktiviteter genomförts inom de olika verksamhetsområdena för att förvaltningen ska bidra till måluppfyllelse om att förbättra kunskapen inom källsortering.</p> <p>Utbildning gällande miljö och källsortering har genomförts på arbetsplatsträffar där utformningen har kunnat anpassats till den specifika verksamhetens behov. Ämnen som har berörts förutom avfall är energibesparing, kemikalier, vattenanvändning, klimatförändringar med mera.</p> <p>Vid sjukhuset i Varberg har utveckling skett med effekt att samtliga miljöstationer nu standardiserats med tydliga skyltar för att det ska vara lätt att sortera avfall rätt.</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
 <p>Minska koldioxidutsläppen för godstransporter</p>	<p>Godstransporter anses vara en betydande miljöaspekt inom Regionenservice. Logistiks-service som ansvarar för godstransporterna inom Regionen har arbetat aktivt med att minska koldioxidutsläppen genom att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tanka HVO100 i stället för diesel. Under 2024 har tankningen av HVO100 varit 95% jämfört med 2023 då tankningen låg på 85%, så vi ser en tydlig effekt av det arbete vi har gjort i detta mål. • infört ett ruttplanerings-system 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. • en ny el-lastbil är beställd och leverans beräknas i början på år 2025. Denna lastbil ersätter en lastbil som i dagsläget tankas med HVO100.
 <p>Minska koldioxidutsläppen från persontransporter</p>	<p>Persontransporter identifieras som en betydande miljöaspekt inom Regionenservice. Utfallet för 2024 understiger målvärdet vilket är positivt.</p> <p>Verksamheterna följer miljötrappan där distansmöten via Teams är förstahandsalternativet, därefter åker man kollektivt och som sista alternativ bokas en el-bil i bilpoolen. Vid användandet av poolbil försöker man främja samåkning för att minimera koldioxidutsläppen.</p> <p>Fordonsadministrationen arbetar aktivt med att byta ut de poolbilar som går till el-bilar. De el-bilar som har köpts in är alla igång och kan nyttjas. Dialog har påbörjats med de verksamheter som har äldre bilar som kan ersättas med el-bilar.</p>

3.3 Regionfullmäktiges fokusområde - Utbildning, kompetens och jämlik hälsa

Fokusområde
Utbildning, kompetens och jämlik hälsa

3.3.1 Bidra till en god kompetensförsörjning i regionen

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
<p>● Skapa intresse för Regionservice som arbetsgivare</p>	<p>Under året har flera aktiviteter genomförts som riktar sig mot att skapa intresse för Regionservice som arbetsgivare. Följande aktiviteter får särskilt exemplifiera detta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Framtidskraft - för sommarjobbande ungdomar. • Samarbete med Arbetsförmedlingen för att matcha personer för Regionservice behov. • Samarbete med kommunala arbetsmarknadsenheter, riktat mot personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. • Påbörjat dialoger med Halmstad Högskola om samarbete riktat mot studenter. • Rekryteringsmässor • Deltagande i regiongemensamma sommarjobbskampanjer och arbete med att stärka Region Hallands varumärke. <p>Bedömningen är att de aktiviteter som har gjorts och som pågår är tillräckligt för att uppfylla förvaltningens uppdrag att skapa intresse för Regionservice som arbetsgivare. Det stärks av att vakanta tjänster som annonseras ut i de allra flesta fall renderar ett högt antal sökande och intresset för att arbeta inom Regionservice får därmed anses vara gott.</p>
<p>● Arbeta strukturerat med mottagande av praktikanter</p>	<p>Förvaltningen har på områdesnivå arbetat strukturerat med att ta emot praktikanter. Det har skett i samverkan med gymnasieskolor, arbetsförmedling och arbetsmarknadsenheter. Praktik har genomförts både utifrån att stärka rekryteringsbasen, tex. genom att ta emot praktikanter från gymnasieskolors el- och VVS-program, och för att möjliggöra för personer som står längre ifrån arbetsmarknaden, tex. personer som får praktikplats genom kommunal arbetsmarknadsenhet eller arbetstränar efter långvarig sjukdom eller funktionsnedsättning.</p>
<p>● Långsiktig kompetensförsörjning och rätt kompetens på rätt plats</p>	<p>Under året har flera aktiviteter riktade mot uppdraget genomförts och startat. Det handlar om åtgärder som på olika sätt bidrar till en långsiktig kompetensförsörjning samt rätt kompetens på rätt plats såsom</p> <ul style="list-style-type: none"> • samarbete med Arbetsförmedlingen för matchning mot tjänster inom Regionservice • samarbete med arbetsmarknadsenheter riktat mot personer långt från arbetsmarknaden. • roll- och funktionsbeskrivningar för struktur över befintlig kompetens. • arbete med successionsordning och ersättare för kompetensöverföring och oplanerad frånvaro. • införande av schemasystem (Tessa) som ger ett gott stöd vad gäller att planera rätt medarbetare till rätt arbetsuppgift vid rätt tid. • hospitering där medarbetare från ett verksamhetsområde kan prova på arbete inom ett annat verksamhetsområde. • löpande kompetensutveckling, både vad gäller medarbetare och chefer. • fortsatt arbete med resultatet av regionens

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
	<p>kompetensbehovsinventering, där några åtgärder kommer att drivas inom Regionservice och några regiongemensamt.</p> <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. I flera fall har samarbeten med andra aktörer lett till anställningar inom RGS. Till de tjänster som annonseras har förvaltningen många sökande med rätt kvalifikationer, och möjligheterna till kompetensförsörjningen anses inte i nuläget vara begränsade. Då aktiviteter som genomförts under året bidrar ytterligare till uppfyllelse av uppdraget.</p>
<p>● Kompetensutveckling, vidareutbildning och utvecklande ledarskap</p>	<p>Under året har flera aktiviteter genomförts som syftar till att stärka kompetensutveckling, vidareutbildning och utvecklande ledarskap. Särskilt kan lyftas följande.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beskrivning av kompetenskrav och kompetensbehov utifrån funktioner och roller. • Kompetensplaner. • Studiebesök hos andra regioner. • Tematräffar för chefer i syfte att utveckla kunskaper inom områden som exempelvis arbetsmiljö och arbetsrätt. • Utbildningar och insatser som syftar till att stärka ledarskapet, såsom Utvecklande ledarskap, UGL, förändringsledning, mentorskap, coaching och andra anpassade utbildningar, exempelvis inom digitalisering och Lean. <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 förvaltningen genom de aktiviteter som har genomförts uppfyller uppdraget för 2024.</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 har under året samarbetat med de halländska kommunernas arbetsmarknadsenheter genom att ta emot praktikanter från dessa målgrupper, som många gånger står längre ifrån arbetsmarknaden. Förvaltningen har också deltagit i en mässasom riktar sig mot denna målgrupp.</p> <p>Inom några av förvaltningens verksamheter arbetar språksvaga grupper, och för att stärka dessa genomförs språksatsningar genom språkbud och digitalt verktyg.</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> <p>Aktiviteterna har bland annat lett till nya anställningar, och bedömningen är att de aktiviteter som genomförts gör att uppdraget uppfylls för året.</p>

3.4 Regionfullmäktiges fokusområde - Nära och sammanhållen vård

Fokusområde
Nära och sammanhållen vård



3.4.1 Vidareutveckla den nära vården

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
 Förstärkt försörjningsberedskap	<p>Utifrån "RS220170-46 Beslut - Försörjningsberedskap - behov av styrning" pågår ett aktivt 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 för <i>Samordnad robust försörjning</i> där förvaltningen är representerad.</p> <p>Arbete har under året genomförts med behovsanalys för upphandling av ett framtida lager- och logistiksystem. Arbetet med kravspecifikation inför upphandling kommer fortsätta under 2025 och uppfattas ges hög prioritet.</p> <p>Rörande nytt centrallager har besked lämnats att RSAU förväntas fatta beslut om genomförande av en förstudie. Ärendet får påverkan på utformning av framtida sjukhusstruktur. För att på kortare sikt härbärgera lagringsbehov arbetar förvaltningen med lösningar inom befintliga lokaler samt att använda externa lagertjänster.</p> <p>Regionsservice tjänst med närförråd utplacerade i verksamheter har under året fått ökad uppmärksamhet då effekterna av dessa faller väl samman med de behov vårdförvaltningarna har att åstadkomma ökad uthållighet på viktiga produkter. Under 2024 har ramavtal träffats som möjliggjort avrop av inventarier och utrustning för enklare etablering av nya lager. Ett bredare införande av fler förråd planeras att genomföras under 2025. Möjlighet bedöms finnas att denna satsning kan finansieras med statliga riktade medel.</p> <p>Årsprognosen sätts till <i>Uppfylls delvis</i> utifrån ambitioner rörande att få upphandlat lager- och logistiksystem samt att få igång arbetet med ett nytt centrallager. En del av förklaring är flera pågående ärenden som har inbördes påverkan med varandra och behov av prioritering. Formerna för samordning har under 2024 utvecklats.</p>
 Stärka krisberedskapen och robustheten	<p>Arbetet med att utveckla kontinuitetsplaner och reservrutiner i verksamheterna har fortsatt under året. Den regiongemensamma uppfattningen är att Regionsservice i jämförelse med många andra förvaltningar anses ha kommit långt i att beskriva hur verksamheterna ska fortlöpa i händelse av krig. Kontinuitetsplanerna har också testats, dels genom övningar inom de olika verksamhetsområdena, dels genom en större övning på förvaltningsnivå. Resultatet av övningarna har gett ett gott underlag för att fortsätta att förfina reservrutinerna, och också visat att förvaltningen är väl rustad inför kriser. Det stabsläge som föranleddes av vårens strejkvarsel visade också på en god förmåga att hantera kriser.</p> <p>En säkerhetsinventering har pågått över hela året, riktad främst mot passage och reservrutiner. Inventeringen har synliggjort förbättringspotentialer och luckor på säkerhetsområdet som har kunnat åtgärdas under året.</p> <p>Förvaltningen deltar i det regiongemensamma arbetet med att stärka kommunikation och sambandsmedel i händelse av kris.</p> <p>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. Perspektivet livsmedelsförsörjning ingår också i arbetet med framtidens måltidssystem.</p>

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
	<p>Chefer, säkerhetspartners och HR-partners har genomgått utbildning med syfte att öka förståelse och kunskap om hur man ska agera i hot- och våldssituationer. Utbildning i stabsmetodik har också fortsatt under året.</p> <p>Krisberedskap och robusthet är ett område som kommer att präglas av fortsatt och intensifierat arbete under kommande år. De insatser som har genomförts under året bedöms vara tillräckliga för att fylla 2024 års uppdrag.</p>
<p> Inventering av fysisk säkerhet</p>	<p>Under året har en säkerhetsinventering genomförts. Inventeringen har omfattat skalskydd, hot och våld, brandskydd, kontinuitetsarbete, informationssäkerhet och hantering av inträffade händelser. Verksamheter inom samtliga verksamhetsområden har inventerats, dels genom fysiska besök, dels genom intervjuer. Inventeringen har synliggjort brister och förbättringsområden på säkerhetsområdet. De brister som iakttagits har i flera fall varit kopplade till skalskydd och i de allra flesta fall kunnat åtgärdas relativt omedelbart, och flera av förbättringsförslagen har omhändertagits. Några förbättringar kräver ett mer långsiktigt förvaltningsgemensamt utvecklingsarbete.</p> <p>Uppdraget var att genomföra en inventering av fysisk säkerhet. Inventeringen har genomförts med god effekt vad gäller förbättringar på säkerhetsområdet. Uppdraget får därmed anses vara fullföljt för året.</p>

3.5 Verksamhetens egna utvecklingsområden

Fokusområde
Verksamhetens egna utvecklingsområden

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
<p> Utveckla arbetssätt och rutin för hur avvikelser hanteras, analyseras och återkopplas</p>	<p>Arbetet med avvikelser är ständigt pågående, och rapporteringsgraden har ökat jämfört med tidigare år och hantering har blivit bättre under året. Information om reviderad rutin är kommunicerad i verksamheterna och följsamheten förhållandevis hög. Den externa revisionen 2024 påvisade behov av fortsatt arbete vad gäller kunskap om avvikelshantering, bla i relation till felanmälan. Arbeta för att ytterligare öka kunskapen hos berörda funktioner pågår och kommer att fortsätta under 2025. Trots det bedöms uppdraget vara uppfyllt för år 2024, genom att insatser för att utveckla arbetssättet har genomförts och givit resultat.</p>
<p> Genomföra avtalsuppföljning och utvecklad bedömning av leverantörer</p>	<p>Under 2023 - 2024 arbetade förvaltningen med att utveckla hur pågående leverantörsavtal ska följas upp. I enlighet med Regionstyrelsens "Riktlinje för inköp och upphandling" som fastställdes av Regionstyrelsen i december år 2023 ska nämnder delta i Regionkontorets uppföljning av avtal. Regionkontoret följer tillsammans med berörd verksamhet upp upphandlade avtal när det gäller affärsmässiga villkor. I detta 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 pågick under året inom förvaltningens ledningsgrupp som ledde fram till att en förvaltningsövergripande rutin fastställdes där det framgår lämpliga aktiviteter och metoder för verksamheternas avtalsuppföljning. Slutlig implementering av rutinen pågår och bedöms bli klar under kommande verksamhetsår.</p>

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
<p>● Arbetsmiljöplan: insats inom utsatthet samt tillbud och arbetsskador</p>	<p>Insats inom utsatthet Arbetsmiljöplanen för 2024 omfattade en insats riktad mot utsatthet. Insatsen syftade till att minska upplevelsen av utsatthet liksom kränkande särbehandling och trakasserier och har genomförts 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 och kommer därmed att fortsätta under 2025. Uppföljning efter årets första tertial visade att cirka 50% av medarbetarna i Regionsservice hade genomgått den digitala utbildningen i likabehandling. Motsvarande uppföljning inför uppföljningsrapport 2 visade att cirka 70% hade genomgått utbildningen. Uppföljning inför årsbokslut visar på att förbättringspotential fortfarande föreligger då andelen fortsatt ligger på ca 70%. Workshop för chefer har påbörjats i verksamhetsområdenas ledningsgrupper och tagits vidare till APT. De dialoger som har förts under workshoppen har av både chefer och medarbetare upplevts som värdefulla. Insats riktad mot utsatthet kommer fortsatt att vara en del av arbetsmiljöplanen för 2025 eftersom resultatet vad gäller utsatthet, såsom rapporterat i Medarbetarundersökningen, inte uppvisat förbättring jämfört med 2023. Uthållighet i arbetet bedöms därför vara väsentligt.</p> <p>Insats inom tillbud och arbetsskador Arbetsmiljöplanen för 2024 omfattade en insats riktad mot tillbud och arbetsskador. Insatsen syftar till att ytterligare stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet och genomfördes i två steg: 1. Tematräff för chefer om tillbud och arbetsskador. 2. Dialoger på arbetsplatsträffar för att öka medarbetarnas kunskaper och delaktighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under året har tematräffar genomförts för samtliga chefer. Cheferna har därefter tagit kunskapen vidare för dialog på träffar med medarbetarna om hur chef och medarbetare tillsammans kan arbeta systematiskt med tillbud och arbetsskador. Majoriteten av avdelningarna har fört dialogerna på arbetsplatsträffar, och de få som återstår kommer att genomföra dessa under första kvartalet 2025. Insatserna i arbetsmiljöplanen har genomförts i enlighet med plan. Vad gäller den första delen (insats inom utsatthet) visar resultat från medarbetarundersökning att behov kvarstår, vilket ger ytterligare incitament för att arbetet fortgår under 2025. Den andra delen (insats inom tillbud och arbetsskador) är avslutad och genomförd. Arbetsmiljöplanen i sin helhet är genomförd såsom planerat och bedömningen är därför att resultatet uppfyllts, även om arbetet behöver fortgå.</p>
<p>● Kvalitetsdriven verksamhetsutveckling</p>	<p>Regionsservice är ISO-certifierade i kvalitet och miljö vilket ställer krav på systematik i styrning och ledning. Varje år utvärderas ledningssystemets verkan i genomförande av ledningens genomgång och tillhörande verksamhetsanalys. Detta arbetssätt har i hög grad utvecklats under 2024. Även nya arbetssätt och rutiner för lagbevakning och lagefterlevnadskontroll har införts. Intern och extern revision ett viktigt underlag för utveckling av verksamheten och förbättringsarbete.</p>

Uppdrag till förvaltningen	Kommentar
	<p>Aktiviteter i urval:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nyutvecklad rutin för verksamhetsanalys och genomförande av ledningens genomgång • Kompetensutveckling inom Good Distribution Practice (GDP) som kvalitetsnorm för transporter. Genomförs tillsammans med Hallands sjukhus läkemedelsenhet. • 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 från kunder på utfört arbete • 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. Som effekt ledde detta till ny rutin för rengöring av verktyg mellan arbeten i vårdmiljöer. • Förstärkt utvecklingsförmåga 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". • Utvecklat nödlägesberedskap genom övningar • Omvärldsbevakning inför nästa generations måltidssystem som innebar förståelse hur andra regioner utvecklas inom området

4 Medarbetare

4.1 Personalomsättning

Indikator	Utfall	Målvärde
● Personalomsättning	6,7 %	11 %

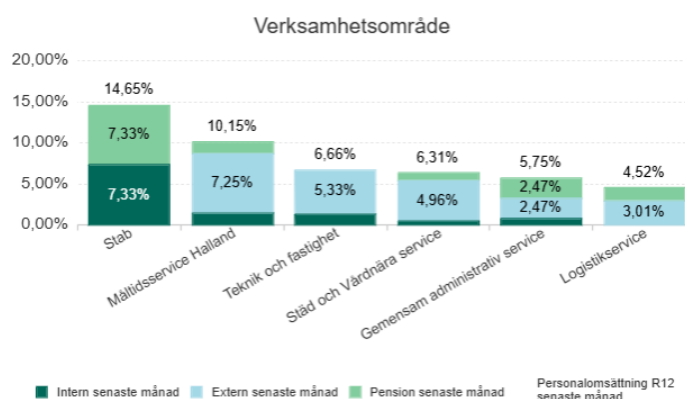
Personalomsättning

Personalomsättningen ligger på 6,7% vilket är betydligt lägre än riktvärdet på 11,0%. Jämfört med föregående år har det skett en minskning av personalomsättningen med 3,45 procentenheter.

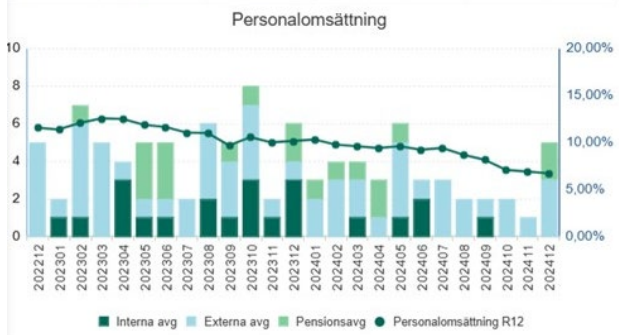
Den verksamheten som ligger över riktvärdet är staben vilket beror på omorganisation samt få medarbetare.

Både den externa rörligheten och pensionsavgångar har minskat. Den interna rörligheten är den som har minskat mest jämfört med föregående år.

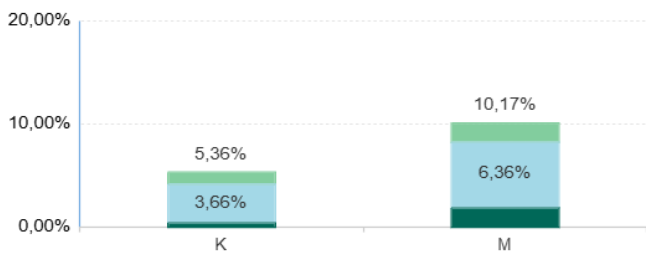
Bland männen ses något högre personalomsättning än bland kvinnor (10,17% för män och 5,36% för kvinnor). Trenden håller i sig gällande de yngre medarbetarna som visar en något högre benägenhet att byta arbete.



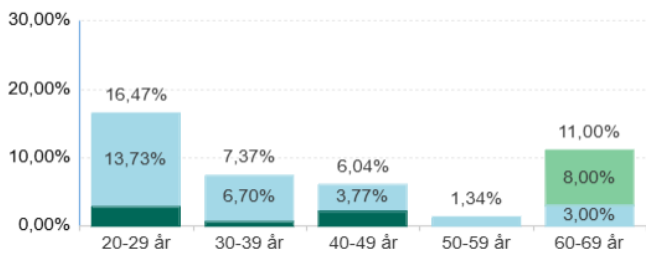
Pers oms	202312	202412	Diff	Avgångar	202312	202412	Diff
Intern	3,03%	0,88%	-2,14%	Intern	17	5	-12
Extern	5,16%	4,40%	-0,76%	Extern	29	25	-4
Pension	1,96%	1,41%	-0,55%	Pension	11	8	-3
Total	10,14%	6,70%	-3,45%	Total	57	38	-19



...per kön



...per åldersgrupp



4.2 Sjukfrånvaro

Indikatorer	Utfall R12	Utfall månadsvärde	Målvärde R12
◆ Sjukfrånvaro	7,61 %	7,2 %	6,5 %

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron rullande 12 (R12) har en något uppåtgående trend 7,61% relativt motsvarande period förra året som var 7,05%. Korttidssjukfrånvaron har under 2024 påvisat en svagt nedåtgående trend och minskat med 0,34 procentenheter, från 3,96% till 3,62% .

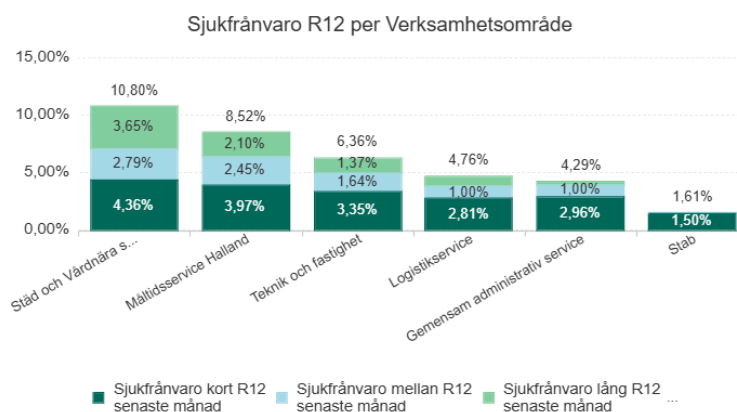
Av förvaltningens sex verksamhetsområden är det bara två vars sjukfrånvaro ligger högre än målvärdet på 6,5%. Det gäller verksamhetsområdena Städ och vårdnära service som har en sjukfrånvaro på 10,8% samt Måltidsservice på 8,52%. Resterande verksamhetsområden har en sjukfrånvaro som är lägre än målvärdet.

Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män (8,33% mot 5,84%). Det gäller både korttidsfrånvaro (kvinnor har 3,85% jämfört med män 3,08%) och långtidsfrånvaro (kvinnor 2,31% jämfört med män 1,39%).

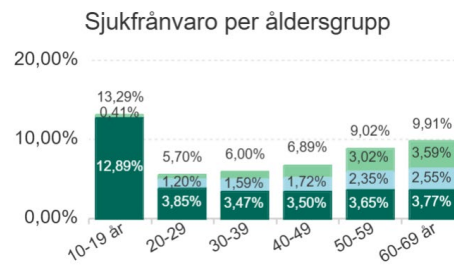
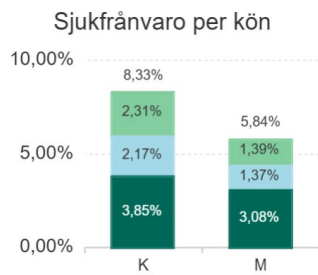
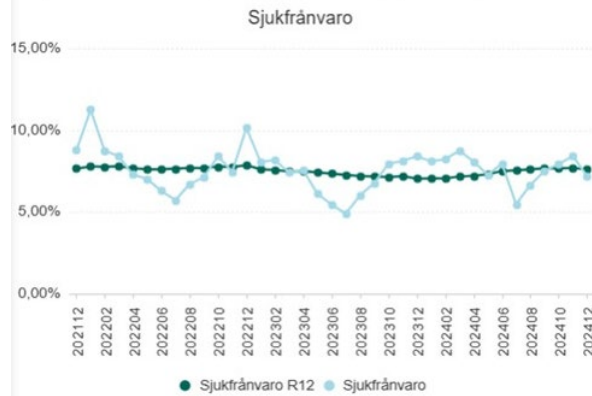
De äldre åldersgrupperna något högre sjukfrånvaro än de yngre. Långtidsjukfrånvaron är högre i de äldre grupperna medan korttidssjukfrånvaro är högre i åldersgruppen 20–30 år.

Sjukfrånvaron hos deltidsanställda visar på en högre frånvaro än de som arbetar heltid. Heltidsanställda har en sjukfrånvaro på 7,08% (R12) medan deltidsanställda har 11,84%.

I arbetsmiljöplanen för 2025 ingår som en insats att ytterligare fördjupa analysen av förvaltningens sjukfrånvaro.



(R12)	202312	202412	Diff
Kort (dag 1-14)	3,96%	3,62%	-0,34%
Mellan (dag 15-90)	1,26%	1,94%	0,67%
Lång (dag 91-)	1,82%	2,05%	0,22%
	7,05%	7,61%	0,56%



5 Ekonomi

5.1 Årets budgetavvikelse

Indikator	Resultat	Årsbudget	Budgetavvikelse
Akkumulerad budgetavvikelse	9 Mnkr	0 Mnkr	9 Mnkr

Akkumulerad budgetavvikelse

Nämnden Regionservice redovisar för helåret ett positivt resultat och budgetavvikelse om +9,1 mnkr.

Av överskottet hänförs +2,4 mnkr till den löpande *ordinarie verksamhet* som bedrivits vilket är avvikelse på +0,37 % mot budget och ses balanserad. Positiva avslutande månader på grund av lägre kostnader än förväntat samt ökade intäkter kopplat till projektavstämningar samt snö- och halkbekämpning bidrog till det positiva resultatet som därmed blev bättre än tidigare aviserade prognoser. Den ordinarie verksamheten har under året erhållit totalt 1,6 mnkr i tillfällig finansiering som utgår till kommande år men där kostnaderna kommer att kvarstå.

Huvuddelen av resterande överskott, +6,5 mnkr, hänförs till ej utnyttjade medel inom den särskilt finansierade *verksamheten för förstärkt försörjningsberedskap*. De under året förväntade tillkommande kostnaderna skulle anlänt efter ett anskaffande av lagersystem och lokaler för centrallager vars processer tagit längre tid än förväntat. Verksamheten har varit intäktsfinansierad via riktade medel från Regionkontoret vilket skiljt sig från föregående års anslagsfinansiering. Intäkten har varit placerad under verksamhetsområde Regionservice gemensamt i syfte att portioneras ut i verksamheten löpande och kontrollerat allt efter kostnader uppstått. I en förlängning, då kostnaderna inkommit, skall beloppet fördelas om och finansieras via ökad prissättning av berörda tjänster.

Verksamhet (mnkr):

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Ack budget	Avvikelse	Årsbudget
Ordinarie verksamhet	2,4	-6,8	0,0	2,4	0,0
Förrådsvaror	0,2	2,6	0,0	0,2	0,0
Verksamhet för förstärkt försörjningsberedskap (riktad finansiering)	6,5	-0,7	0,0	6,5	0,0
Totalsumma	9,1	-4,9	0,0	9,1	0,0

Förrådsvaror följs upp separat utifrån förutsättningen att det över tid ska redovisa ett nollresultat. Undantag är vid eventuell periodiseringspåverkan vid uppföljningsrapporter samt årsbokslut. Effekten för årsbokslutet år 2024 blev marginell, +0,2 mnkr.

Översikt verksamhetsområden

Resultatsammanställning per verksamhetsområde (mnkr):

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

- *Gemensam administrativ service* - redovisar en slutlig avvikelse mot budget som uppgår till -1,1 mnkr. Verksamheten hade länge en samlat god följsamhet mot budget. Avvikelsen uppstod under slutet av året på grund av två händelser.
 - 1) Inköp av telefoner som sedermera inte hann levereras ut till verksamheterna innan årsskiftet av olika anledningar.
 - 2) En förlängning av ett drift- och supportavtal medförde ökade kostnader. Områdets ökade kostnader för drift- och support kommer fortsätta in i år 2025 i det nya upphandlade avtalet och effekterna håller på att kartläggas.
- *Logistikservice* - redovisar en slutlig avvikelse mot budget om +5,0 mnkr där årets resultat till stor del gynnats av engångseffekter. Avyttringarna av fossildrivna bilpoolsfordon har påverkat resultatet positivt med 2,3 mnkr. Vinsten uppstod då andrahandsvärdet för dessa fordon var oväntat högt i jämförelse med tidigare försäljningar. Därutöver erhöles 1,2 mnkr under året i internt tillfälliga medel från Regionkontoret avseende drivmedels- samt försörjningsberedskapskostnader. Slutligen uteblev beräknade avskrivningskostnader på 0,4 mnkr efter att inköpet av ellastbilen tog längre tid än planerat.
- *Måltidsservice* - redovisar en slutlig avvikelse om -4,4 mnkr efter låg försäljningsvolym mot budgeterad nivå inom restaurang (-53 %) och patientmåltider (-10 %). Den låga försäljningsvolymen har inte varit möjlig att fullt ut kompensera med lägre omkostnader då vissa kostnader är fasta oavsett volym. Utöver volymutmaningarna påverkades resultatet initialt negativt av planerliga uppstartskostnader för caféet på Hallands sjukhus Halmstad om ca -0,6 mnkr. Detta initiala underskott reducerades under året sedermera ned till -0,1 mnkr. Försäljningen har stärkts under hösten av införandet av smartkylar. Området har under året genomfört en intern åtgärdsplan och bedöms återfå sin ekonomiska balans under kommande budgetår 2025.
- *Regionservice gemensamt* - förvaltningens centrala medel redovisar en slutligt positiv avvikelse på +8,2 mnkr. Här återfinns bland annat nämndens finansiering för förstärkt försörjningsberedskap, förvaltningsgemensamma kostnader samt utvecklingsmedel som nyttjats löpande under året. Även engångskostnader kopplade till regionens införande av vårdsystemet Cosmic samlades här, -0,4 mnkr. Avvikelsen utgörs i huvudsak av de outnyttjade medlen för ökad försörjningsberedskap.
- *Stab och ledning* - förvaltningens stabsfunktioner redovisar en slutlig positiv avvikelse om +0,6 mnkr på grund av temporära vakanser.
- *Städ- och vårdnära service* - redovisar en slutlig avvikelse om -2,3 mnkr med en mycket god följsamhet mot budget i delarna som avser regelmässig städning samt vårdnära service vilket utgör 90 % av verksamheten. Avvikelsen utgörs helt av storstädning där differensen mot planerade/budgeterade intäkter är -23 %. Området har arbetat med en intern åtgärdsplan som omfattar åtgärder för att återställa

balans i områdets ekonomiska förutsättningar till senast år 2026. Bland annat dialog kring en förändrad grund för prissättning för storstädning där förankring pågår och beslut om eventuell förändring tas under våren 2025.

- *Teknik och fastighet* - redovisar en slutlig positiv avvikelse om +2,9 mnkr, som huvudsakligen uppkommit efter en ökning av intäkterna gentemot budget på totalt 11 %. Ökningen utgörs av en hög nivå av snö- och halkbekämpning samt hög nivå av arbete under projekt tillsammans med Regionfastigheters projektavdelning. Områdets fastprissatta avtal med Regionfastigheter, där driften av regionens byggnader regleras, är i god balans med en slutlig avvikelse om totalt +0,4 mnkr, motsvarande 0,5 %.

Indikator	Utfall mnkr	Målvärde mnkr
Periodresultat	9,1 Mnkr	0 Mnkr

5.1.1 Resultaträkning

Resultaträkning för nämnden (mnkr), konto 2 positioner:

Kontogrupp	Ack utfall	Ack budget	Avvikelse	Årsbudget
3 Verksamhetens intäkter	833,9	794,3	39,6	794,3
30 Patientavgifter och andra avgifter	-0,0	0,0	-0,0	0,0
36 Försäljning av andra tjänster	641,5	628,7	12,8	628,7
37 Försäljning av material och varor	190,5	164,9	25,6	164,9
38 Erhållna bidrag	1,7	0,3	1,4	0,3
39 Övriga intäkter	0,2	0,4	-0,1	0,4
4 Kostnader för personal och förtroendevalda	-353,9	-356,2	2,3	-356,2
40 Lön arbetad tid	-197,2	-205,9	8,7	-205,9
41 Lön ej arbetad tid	-38,2	-33,1	-5,1	-33,1
43 Kostnadsersättningar och naturaförmåner	-1,4	-0,0	-1,4	-0,0
44 Pensionskostnader	-0,4	0,0	-0,4	0,0
45 Sociala och andra avgifter enligt lag och avtal	-110,2	-112,2	2,1	-112,2
46 Övriga personalkostnader	-6,5	-4,9	-1,6	-4,9
5 Kostnader för köpt verksamhet, inköp av material och varor samt bidrag	-204,9	-183,9	-21,1	-183,9
50 Köp av verksamhet	-0,0	0,0	-0,0	0,0
55 Verksamhetsanknutna tjänster	-10,5	-9,5	-1,0	-9,5
56 Läkemedel, sjukvårdsartiklar och medicinskt material	-141,0	-120,4	-20,6	-120,4
57 Material och varor	-53,4	-53,9	0,5	-53,9
6 Övriga verksamhetskostnader kkl 6	-165,8	-145,4	-20,4	-145,4
60 Lokal- och fastighetskostnader	-66,9	-51,3	-15,6	-51,3
62 Hyra/leasing av anläggningstillgångar	-1,9	-2,0	0,1	-2,0
63 Energi mm	-0,0	-0,1	0,1	-0,1
64 Förbrukningsinventarier och förbrukningsmaterial	-35,0	-34,7	-0,3	-34,7
65 Reparation och underhåll	-30,0	-25,5	-4,5	-25,5
66 Kostnader för transportmedel	-28,1	-28,6	0,4	-28,6
67 Transporter och frakter	-3,3	-3,0	-0,3	-3,0
68 Resekostnader	-0,3	-0,3	-0,0	-0,3
69 Information och PR	-0,3	-0,0	-0,3	-0,0
7 Övriga verksamhetskostnader kkl 7	-99,8	-108,4	8,6	-108,4
70 Representation	-0,0	0,0	-0,0	0,0
72 Tele- och IT-kommunikation samt postbefordran	-48,0	-45,9	-2,2	-45,9
73 Försäkringsavgifter och övriga riskkostnader	-0,5	-0,2	-0,3	-0,2
75 Övriga tjänster	-41,4	-41,9	0,5	-41,9
76 Övriga kostnader	-0,2	-11,2	11,0	-11,2
78 Förlust vid avyttring och utrangering av anläggningstillgångar	-2,1	0,0	-2,1	0,0
79 Avskrivningar	-7,5	-9,2	1,7	-9,2
8 Intäkter och kostnader utanför verksamhetsresultatet	-0,4	-0,4	0,0	-0,4
85 Finansiella kostnader	-0,4	-0,4	0,0	-0,4
84 Finansiella intäkter	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalsumma	9,1	0,0	9,1	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
-704 Mnkr	-731 Mnkr	-27 Mnkr	-699 Mnkr	-31 Mnkr	3,8 %	-0,6 %	-4,5 %

Kostnadsutveckling

Nämndens kostnadsutvecklingstakt är efter avslutad period -4,5%. Kostnadsutvecklingstakten hade justerat för förrådsvaror, som påverkar utfallet med -17,1 mnkr, varit -1,5%.

5.1.3 Intäktsutveckling

Ack utfall förra året	Ack utfall i år	Skilln. mot förra året	Ack budget årets	Diff. mot budget	Intäktsutv. mot föreg. år	Budget intäktsutv.	Skilln. mot budget
699 Mnkr	740 Mnkr	41 Mnkr	699 Mnkr	41 Mnkr	5,9 %	0,1 %	5,8 %

Intäktsutveckling

Nämndens intäkter är 41,0 mnkr högre än fg år och 40,6 mnkr högre än budget. Justerat för förrådsvaror, hade intäktsutvecklingen ökat med 25,6 mnkr jämfört med fg år och varit 18,0 mnkr högre än budget. Intäktsutvecklingstakten är 5,8% före justering respektive 3,3% efter justering.

5.1.4 Resultathantering

Nämndens slutliga resultat och budgetavvikelse för året blev +9,1 mnkr varav +2,4 mnkr avser den ordinarie verksamheten och +6,5 mnkr avser den riktade finansieringen för arbetet med ökad försörjningsberedskap. Nämnden framställer inget behov av överföring av 2024 års resultatöverskott till 2025 års budget.

Nämndens slutliga investeringsbudgetavvikelse uppgår till +13,4 mnkr. Nämnden framställer behov av överföring av investeringsbudgetutrymme om 8,3 mnkr till 2025 års investeringsbudget i syfte att kunna slutföra de pågående investeringar som inte hunnit slutföras under året.

5.2 Investeringar

Indikatorer	Utfall	Tilldelad ram	Prognos
Investeringar	5 549 tkr	18 980 tkr	5 549 tkr

Nämnden har behov av resultathantering av outnyttjad investeringsram där investeringarna är pågående och i flera fall beställda men inte hunnit anlända och slutföras under året.

Förseningarna berör i huvudsak inköp som krävt egen upphandling vilken tagit lite längre tid än planerat. Behovet av överföring till 2025 års investeringsbudget uppgår till 8,3 mnkr.

Behoven av överföring till år 2025 års investeringsbudget är:

- *Logistikservice* - 5,0 mnkr, avseende inköpet av ellastbil. Upphandlingen och beställningen genomfördes under år 2024 men leveransen blir senare än ursprungligen planerat och sker först under slutet av januari år 2025.
- *Gemensam administrativ service* - 1,5 mnkr, avseende inköp av IT- och teleutrustning. Produktleverantören till regionens telefoniplattform, Avaya, har återkommande under året skjutit upp en nödvändig uppgradering vilket också för med sig förseningar i planlagda investeringar i kringliggande system. Hela behovet av överföring grundar sig i denna försenade uppgradering.
- *Måltidsservice* - 0,9 mnkr, avseende inköp av kassasystem och köksutrustning vars upphandlingar tagit längre tid än planerat och är fortfarande pågående.
- *Teknik och fastighet* - 0,9 mnkr, avseende inköp av huvudsakligen digitala nyckelskåp. Upphandlingen för digitala nyckelskåp blev klar under december månad.

Överskjutande avvikelse på 5,1 mnkr upp till den totala avvikelsen på 13,4 mnkr är resultatet av under året omvärderade, reducerade eller uppskjutna behov. Den avvikelsen är inte föremål för resultathantering.

5.2.1 Investeringsbudgetavvikelse

Utfall	Årsbudget	Budgetavvikelse
5,5 Mnkr	19 Mnkr	13,4 Mnkr

Prognos Investeringsbudgetavvikelse

Investeringar (tkr)	Utfall	Budget	Prognos	Avvikelse
GAS	1 503	3 230	1 503	1 727
Stab	0	0	0	0
Måltidsservice	1 512	3 600	1 512	2 088
Logistikservice	747	7 400	747	6 653
Teknik & Fastighet	632	1 650	632	1 018
Städ- och VNS	1 154	1 900	1 154	746
RGS gem	0	1 200	0	1 200
Summa	5 549	18 980	5 549	13 431