



Årsredovisning

2021

Regionkontoret
Helår 2021

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Målstyrning	4
2.1	Hög attraktivitet	4
2.2	Ökad konkurrenskraft.....	7
2.3	Stärkt delaktighet	9
2.4	Nära och sammanhållen vård	10
2.5	Digitalisering i vården.....	11
2.6	Styrning utifrån kunskap och kvalitet inom hälso- och sjukvård.....	12
2.7	Kompetensförsörjning	13
2.8	Hållbar ekonomi i balans och god ekonomisk hushållning	14
2.9	Regionkontorets egna utvecklingsområden.....	14
3	Verksamhet.....	15
4	Medarbetare.....	16
4.1	Bättre arbetsmiljö och delaktighet för medarbetarna	17
4.2	Bättre arbetsmiljö för chefer	17
4.3	Bättre arbetsmiljö som en del av ett hållbart arbetsliv	18
4.4	Personalomsättning	18
4.5	Sjukfrånvaro.....	19
5	Ekonomi	19
5.1	Ekonomiskt resultat.....	19
5.2	Investeringar	21

Bilaga 1 –Uppföljning intern kontroll 2021 (Regionkontoret)

1 Sammanfattning

Den globala situationen har på olika vis återspeglats på Region Halland som organisation, och regionkontoret som förvaltning. Regionkontorets roll att leda och samordna processer har förstärkts och blivit tydligare under året. Behoven av planerad och koordinerad samordning – både internt och externt - har inneburit att Region Halland behövt möta såväl invånare, kommuner som andra samhällsaktörer på nya sätt. Regionkontoret stänger boken för 2021 och ser tillbaka på ett ytterst ovanligt och samtidigt tudelat år. Dels är det ett år som gett erfarenheter och lärdomar, dels har situationen förstärkt Region Hallands roll som samhällsaktör ytterligare.

Under året har kontoret genomfört dialoger med samhällsaktörer i arbetet med att ta fram Hallands strategi för hållbar tillväxt 2021 – 2028. Strategin presenterades för regionfullmäktige i oktober och fastställdes vid samma tillfälle. Hallands strategi för hållbar tillväxt omfattar också Smart Specialisering Halland, som pekar ut de prioriterade områden som ska främja de halländska företagens innovationskapacitet.

Det har även skett en positiv förflyttning inom Region Hallands samverkan med Hallands kommuner under 2021. Främst så har samverkan intensifierats inom ramen för nationell överenskommelse för God och nära vård, men även inom utvecklingsarbetet med en trygg och effektiv utskrivning från slutna hälso- och sjukvård. Ett annat stort utvecklingsområde som kontoret leder och samordnar är arbetet med förberedelserna inför framtidens vårdinformationsstöd.

Förvaltningens ekonomiska resultat för 2021 redovisar en avvikelse mot budget om +66,0 mnkr. Den främsta anledningen till avvikelsen är Region Hallands utvecklingsmedlen som har ett överskott på +53,7 mnkr. Skälet till överskottet är att förvaltningens prioritering, både verksamhets- och personalmässigt, har legat i att klara av den pågående pandemin. Det har därför inte varit möjligt att bedriva utveckling av främst hälso- och sjukvårdsverksamhet i den utsträckning som det var tänkt.

Regionkontorets förstärkta roll gör sig synlig i Region Hallands organisationsförändringar som skett under 2021. Det utökade ansvarsområdet inom både upphandlingsfunktionen och IT och digitaliseringsfunktionen har resulterat i att kontoret blivit nästan dubbelt så stort, och har i princip dubblerat antalet anställda. Det har därför även varit viktigt för förvaltningen att hålla samtalet om arbetsmiljön levande under året. Pandemins effekter är även ett bidragande skäl till att följa medarbetarindikatorer och arbeta förebyggande med arbetsmiljön. Resultaten från medarbetarundersökningen och förvaltningens indikatorer visar på en positiv trend jämfört med föregående år, vilket indikerar att det arbetsmiljöarbete som gjorts under året har gett önskad effekt.

2 Målstyrning

2.1 Hög attraktivitet

Utifrån det utvecklingsarbete som beskrivs nedan görs bedömningen att regionkontoret når måluppfyllelse inom detta fokusområde.

2.1.1 Leda och samordna arbetet med Region Hallands interna klimat- och miljöarbete

Under hösten har ett omfattande förankringsarbete pågått avseende det interna klimat- och miljöarbetet inom processen för verksamhetsplanering 2022. Detta har gjorts för att skapa bättre förutsättningar för Region Hallands prioriterade gemensamma arbete och verksamhetsförbättringar med anledning av lagkrav. Utöver fortsatt samarbete via miljönätverket samt nätverket för interna transporter har dialoger förts med bland annat ledningsgrupper, direktörer, förvaltningschefer, samt i vissa fall hela avdelningar. Det har varit viktigt att öka förståelse för att mycket av det som görs inom ramen för kärnverksamheten bidrar till ett förbättrat klimat- och miljöarbete. Vissa förvaltningar eller delar av förvaltningar har genomfört miljöträffar tillsammans med Region Hallands miljöstrateger. Dessutom har fyra miljöombudsträffar genomförts under hösten i Kungsbacka, Varberg, Falkenberg och Halmstad för kunskapshöjning och erfarenhetsutbyte.

2.1.2 Koordinera regionala processer samt stödja forskning och utveckling för att möta samhällsutmaningarna inom klimat- och miljöområdet, med särskilt fokus på styrkeområdet grön tillväxt.

Under året har samverkan mellan ingående parter inom skogsområdet fördjupats, och en grupp har bildats för att gemensamt arbeta med skogsfrågor där en samsyn kan uppnås. Tillsammans med 16 andra regioner lämna Region Halland ifrån sig ett elektrifieringslöfte under våren. Flera energiprocesser som dockar in i det halländska elektrifieringslöftet är på gång. Region Halland deltar i Greater Copenhagens förstudie som syftar till att kartlägga vilka organisationer och företag som kan vara aktuella för ansökningar inom EU:s Green Deal. Under hösten har även en potentialstudie för cirkulär affärsmodellinnovation genomförts, där ungefär 30 företag har djupintervjuats. En studie har genomförts, med fokus på näringslivets klimatpåverkan och klimatrapportering. Inom ramen för finansiering för hållbarhet har ett internt arbete pågått inom regional utveckling, dels tillbakablickande med syfte att analysera arbetet med hållbarhet vid projektfinansiering, företagsstöd och kommersiell service, dels framåtblickande med fokus på finansiering som verktyg kan stärka omställningen mot ökad hållbarhet i Halland. Ett arbete har påbörjats för att ta fram en ny handlingsplan för den halländska gröna omställningen, planen ska rama in prioriteringar för det strategiska halländska miljö- och klimatarbetet fyra år framåt.

2.1.3 Verka för en hållbar samhällsplanering genom regional fysisk plan

Framtagandet av Strukturbild Halland pågår i en rullande process som samlat ska beskriva halländska strukturer på regional nivå. Strukturbilden ger goda förutsättningar för samplanering. Samplaneringen består av att flera aktörer får en

gemensam syn på de halländska förutsättningarna i olika strategiska planeringsfrågor. Att kunna ta ett samlat grepp kring strukturfrågor som påverkar varandra är viktigt för att stärka Hallands attraktivitet och konkurrenskraft. Det handlar om att resonera kring olika utvecklingsmöjligheter, vara medveten om vilka val som görs och vilka konsekvenser de får. Exempel på material som tagits fram och som bidrar till utvecklingen av strukturbilden är till exempel projektet MarkEn och stråkutredning Halmstad-Hyltebruk. Strukturbild ligger till grund för Regional fysisk planering.

2.1.4 Arbeta för en infrastrukturutbyggnad som bidrar till fortsatt regionförstoring av Halland

Det har pågått ett intensivt arbete under 2021 för att ta fram en ny regional infrastrukturplan. Efter en remissperiod pågår nu arbete med samrådsredogörelse och färdigställande av innehållet, med sikte på att skicka in planen till regeringen innan utgången av april 2022. Förslag till Nationell plan för transportinfrastrukturen 2022-2033 presenterades av Trafikverket under hösten. Den innebar för Halland och många andra regioner en blygsam medelstilleddelning för utveckling och trimning av transportsystemet. Region Halland bedriver nu påverkansarbete för att uppmärksamma regeringen på behovet av infrastrukturåtgärder i syfte att bidra till hela Sveriges tillväxt och klara en grön omställning. Mycket arbete har gjorts inom utskottet för infrastruktur- och kollektivtrafik inom regionsamverkan Sydsverige (RSS). Framför allt har det handlat om att enas kring vilka prioriteringar som RSS ska spela in till nationell transportinfrastrukturplan. Frigjorda medel inom Västsvenska paketet har gett möjlighet för de deltagande parterna att peka ut nya åtgärder. Region Halland har tillsammans med kommunerna Varberg och Kungsbacka spelat in ett antal större och mindre åtgärder.

2.1.5 Inom ramen för kollektivtrafikmyndighet genomföra trafikförsörjningsprogrammet 2021-2025 för en fortsatt regionförstoring av Halland

Region Halland tillsammans med Hallandstrafiken och andra viktiga aktörer arbetar inom många olika processer för att möjliggöra för en fortsatt regionförstoring av Halland. Kort- och långsiktig utveckling av kollektivtrafiken enligt programmet görs i samarbete mellan bland andra de halländska kommunerna, Region Halland, Hallandstrafiken och Trafikverket. Principerna i Trafikförsörjningsprogrammet kvarstår likt tidigare. Kollektivtrafikplanen för 2022 som tas fram årligen av Hallandstrafiken antogs i juni 2021. Pandemin har kraftigt påverkat resandet med kollektivtrafiken och Hallandstrafikens verksamhet i form av minskat resande och intäkter. Trots restriktioner och rekommendationer från myndigheter att stanna hemma, arbeta hemifrån och att inte nyttja kollektivtrafiken under pandemin har drygt hälften av resenärerna stannat. Detta påvisar hur viktig kollektivtrafiken är för samhället och den regionala utvecklingen. Pandemin har inte föranlett några förändringar i kollektivtrafikens utbud i Halland.

2.1.6 Leda och samordna mot en fortsatt bredbandsutbyggnad och ökad anslutning i Halland

Under våren 2021 pågick arbetet med nationellt bredbandsstöd. Halland fick tre anbud antagna med en sammanlagd stödsumma om cirka 1,9 mnkr. Region Hallands investeringar i bredbandsinfrastruktur har fastställts under året, och arbetet fortgår med att kartlägga nätägare inom ramen för Regionsamverkan Sydsveriges (RSS) samarbete, som underlag inför kommande systemanalys av bredbandsområdet. Året har även inneburit förberedelser inför arbetet med nationellt bredbandsstöd 2022. EU genomför en översyn av statsstödsregelverket som också innefattar bredbandsutbyggnad, och RSS har lämnat yttranden gällande olika delar av regelverket, både till Näringsdepartementet och till EU-kommissionen.

2.1.7 Leda och driva mot ett mer inkluderande och jämställt Halland

Region Halland har under året arbetat för ett mer inkluderande och jämställt Halland, både internt i vår egen organisation och externt i samverkan med olika aktörer. Arbetet har delvis påverkats av pandemin, som medfört att vissa insatser har fått skjutas fram. Internt har arbetet fokuserat på ledning och styrning och att bidra till att synliggöra ojämlikhet i Region Hallands egna verksamheter för att möjliggöra jämställdhets- och rättighetsintegrering. När det gäller arbetet med att integrera hållbarhetsperspektiv i Region Hallands planerings- och uppföljningsprocess har pandemin haft viss påverkan på möjligheterna att prioritera ett strukturerat och systematiskt arbete. Arbetet är påbörjat men ännu inte utvärderat. I det regionala utvecklingsarbetet har satsningen Hållbar regional utveckling, med finansiering från Tillväxtverket, levererat insatser inom flera olika områden. Bland annat har en uppdatering skett av analysen Från vaggan till graven, som belyser livsvillkor i Halland ur ett intersektionellt jämställdhetsperspektiv. En annan satsning som är både internt och extern är Gender coaching-projektet, en samverkanssatsning inom ledarskap och jämställdhet där Region Halland har bidragit både med input i samordningen av programmet samt deltagit i utbildningen.

2.1.8 Strategiska allianser med omvärlden, internationellt, nationellt och regionala allianser och samarbeten

Greater Copenhagen fokuserar på insatser inom fem temaområden med betydelse för framtidens tillväxt och välfärd: grön omställning, arbetsmarknad, infrastruktur, digitalisering samt life science. Under året har samarbetet inom Greater Copenhagen haft stort fokus på infrastrukturfrågor. I String-samarbetet har en flaskhalsanalys längs hela stråket Oslo-Hamburg färdigställts, en vision för infrastrukturuområdet har arbetats fram och en OECD-studie för hur geografin Oslo-Hamburg kan utvecklas ytterligare har avslutats. Region Halland har, tillsammans med Region Skåne, Västra Götalandsregionen och Köpenhamn, tilldelats ett särskilt ansvar för en rekommendation inom infrastrukturuområdet. Inom Regionsamverkan Sydsveriges samarbete har fokus under året legat på arbetet med handlingsplan kollektivtrafik, sydsvenska infrastrukturprioriteringar, fortsatt arbete inom bredband kopplat till samverkansavtalet och även påverkansarbete inom området. Inom ramen för Brysselkontoret har arbetet fortskridit utifrån det länsspecifika dokumentet inom områdena hälsa, vård och omsorg, bioekonomi och grön innovation samt

infrastruktur. Ett omarbetat förslag till länsspecifikt dokument har arbetats fram för 2022. I arbetet har särskild vikt lagts vid att integrera den framtida strategin för hållbar tillväxt och smart specialiseringsstrategin för Halland.

2.1.9 Sammanhållningspolitiken 2021-2027 och EU-samarbeten

Under året har ett stort arbete lagts på att analysera effekterna av den nuvarande programperioden i Halland, samt på att delta aktivt i samverkan och arbetsgrupper för att ta fram de nya EU-programmen. Den nyligen beslutade strategin för hållbar tillväxt har synkats med programskrivningarna. Halland har sedan början av 2020 aktivt medverkat i programskrivningsarbetet inom det Västsvenska Regionalfondsprogrammet, Öresund-Kattegatt-Skagerack-programmet och med att ta fram en regional plan för Socialfonden i Västsverige. Inom regionalfonden och ÖKS-programmet finns färdiga programförslag som är inskickade till nationell nivå. Under hösten 2021 har ett arbete pågått med komplettering av programförslagen utifrån dialog med Näringsdepartementet och med EU-kommissionen. Region Halland har nu även fått ett formellt uppdrag att ta fram en regional plan för Socialfonden i Västsverige. Region Halland har tillsammans med Hallands kommuner enats om en ny ”överenskommelse om regional medfinansiering 2021-2027” för att underlätta finansiering av EU-projekt och projekt som söker statliga utvecklingsmedel.

2.2 Ökad konkurrenskraft

Utifrån det utvecklingsarbete som beskrivs nedan görs bedömningen att regionkontoret når måluppfyllelse inom detta fokusområde.

2.2.1 Leda och samordna innovation och utveckling inom hälsoinnovationsområdet

Under året har insatser genomförts för att se över infrastrukturen inom området. Leap for Life är numera uppkopplat till flera internationella projekt. Arbetet inom Invest in Halland fokuseras på att paketera potentialen inom området för att skapa ett ökat intresse för Halland i näringslivet både i och utanför Halland. Arbetet med att hitta funktionella former för samverkan mellan Högskolan, Region Hallands Hälso och Sjukvård och Regional Utveckling pågår parallellt.

2.2.2 Leda och samordna utveckling, innovation och internationalisering inom Grön Tillväxt

Området Grön Tillväxt omfattar som namnet anger, flera olika områden. Det område där flest aktiviteter med finansiering från Region Halland återfinns är livsmedelsområdet. Ett antal projekt från jord till bord pågår i Halland. EU-projektet Matgillet har skapat goda resultat genom affärsutveckling och kommunikation av den halländska matkulturen. Inom primärproduktionen har ett projekt genomförts med fokus på nya grödor med syfte att öka lantbrukets kunskap och intresse för moderna grödor. Ett nytt EU-projekt inom biomarina näringar har också startats upp i samverkan med aktörer från Västra Götaland. Utöver livsmedelsområdet sker också utvecklingsarbete inom området hållbara material i projektet Speed Up.

2.2.3 Leda och samordna utveckling, innovation och internationalisering inom besöksnäringen

Arbetet fortgår med att öka kännedomen om Halland och dess tematiska områden. PR-värdet har ökat även under 2021, generellt för hela Halland, men kanske framför allt ökar kännedomen om den halländska maten. Den halländska matarenan, genom bland annat Matgillet och andra viktiga aktörer, driver på den starka utvecklingen. I och med pandemin har den svenska marknaden fått ett särskilt fokus under 2021, med flera framgångsrika kampanjer. Destinationsutvecklingsinsatser har genomförts med syfte att stärka hållbarheten inom besöksnäringen. Exempel på detta är projektet Hållbar destinationsutveckling, vars syfte var att stärka hållbarhetsarbetet i destinationerna. Vandring och cykling har ökat i intresse och en mängd insatser har gjorts för att marknadsföra och utveckla de leder Region Halland är ledhuvudman för. Kompetensutvecklingsinsatser för branschen genomförs inom ramen för ESF-projektet Hållbar kompetens och i EU-projektet naturturism. En plan håller på att tas fram hur den fortsatta internationaliseringen hos den halländska besöksnäringen kan påskyndas.

2.2.4 Arbeta fram en modell för en halländsk smart specialisering

Hallands smarta specialiseringsstrategi har tagits fram i dialog med aktörer och de halländska kommunerna. Strategin är integrerad i Hallands strategi för hållbar tillväxt. Under hösten har arbete påbörjats för att skapa förutsättningar för genomförandet av strategin i Halland.

2.2.5 Leda, driva och förvalta det generella företags- och innovationsstödet

Region Halland erbjuder, i samverkan med Almi, utvecklingscheckar och FoU-checkar för företag med utvecklingsambitioner. Under 2019-2021 har sammanlagt 24 stycken FoU-checkar beviljats. Av dessa har 17 slutförts, 5 har inte kunnat genomföras och 2 kommer att slutföras under våren 2022. Efterfrågan på utvecklingscheckar har varit fortsatt mycket stor bland halländska företag. Under 2021 har 70 nya utvecklingscheckar beviljats. Timbanken är Region Hallands basinsats för företagsutveckling. Under 2021 ansökte 541 halländska entreprenörer om timmar i Timbanken, varav 62 procent var kvinnor. 1 398 timmar rådgivning genomfördes vilket kan jämföras med 1 376 timmar år 2020. Utöver checkar och Timbanken har företag i Halland kunnat ta del av affärsutvecklingsinsatser med hållbarhetsinriktning som levereras av flera olika aktörer. Projekten finansieras inom ramen för utlysningen Hållbar affärsutveckling.

2.2.6 Stödja insatser för utveckling av entreprenörskap och företagande

Region Halland finansierar Ung Företagsamhet (UF), som har en väl fungerande verksamhet både inom grund- och gymnasieskolan. Under 2021 så har UF hittat nya former för att nå ut till verksamheterna med anledning av pandemin. Det förs idag dialog gällande verksamhetsstöd 2022-2024. Region Halland finansierar och deltar i Teknikcolleges styrgrupp (TC). Arbetet för TC har försvårats med anledning av pandemin och projektperioden är förlängd till december 2022.

2.2.7 Leda, driva och främja förnyelse och omställning i det halländska näringslivet

Näringslivets omställning, både vad gäller grön omställning och mot en högre grad av kunskapsinnehåll, är en av de strategiskt viktigaste frågorna för Region Halland. Kommunikation är en viktig motor inom detta arbete och mycket av denna kommunikation samlas inom ramen för Invest in Halland. Det pågår ett nära samarbete med kommunerna för att kunna omhänderta internationella etableringsförfrågningar. Ett strategiskt kommunikationsarbete mot etablering och talangattraktion samt en systematisk kartläggning av halländska styrkor är igångsatt. Projektet Social innovation och samhälls-entreprenörskap i Halland (CooCreate) pågår enligt plan. Inom området arbetar även CSR Västsverige med utbildningsinsatser med fokus på den sociala hållbarhetsdimensionen. Region Halland tar del av Tillväxtverkets satsning på digitaliseringskoordinatorer i regionerna. Region Hallands koordinator arbetar med att omvärldsbevaka och sprida kunskap om satsningar som pågår utanför och inom Region Halland. I det ESF-finansierade projektet Kompa Halland har regionala kompetensbehov omsatts till kompetensutvecklingsinsatser för personer som varit varslade, permitterade eller anställda i ekonomiskt utsatta företag i Halland. Företag har också fått kunskap och verktyg för att arbeta mer strategiskt med kompetensförsörjning och för att möta framtiden med rätt affärsmässig kompetens.

2.3 Stärkt delaktighet

Utifrån det utvecklingsarbete som beskrivs nedan görs bedömningen att regionkontoret når måluppfyllelse inom detta fokusområde.

2.3.1 Minska påverkbara skillnader i hälsa genom främjande och förutsättningsskapande insatser

Det bedrivs ett arbete med att utveckla systematiska kunskapsunderlag om barn och ungas hälsa och livsvillkor. Arbetet sker i samverkan med kommunerna. Region Hallands Lokala nämnder bidrar med viktiga insatser i arbetet för att främja hälsa på lång sikt. En av dessa insatser är Föräldrar emellan som syftar till att ge föräldrar ökad kunskap, inspiration och trygghet i föräldrarollen. Under 2021 har en positiv utveckling skett, då omställning till digitala sammankomster har inneburit att arbetet når både nya och större målgrupper. Ett annat viktigt utvecklingsområde där hälso- och sjukvården arbetar tillsammans med lokala nämnder är Friskvårds- och aktivitetsgrupper som riktar sig till några av våra mest utsatta barn och unga. Lokala nämnder bedriver även ett långsiktigt arbete för att öka kunskapen om tillit där förberedelse pågår inför dialogarbete i höst. Särskilt fokus för dialogarbetet är tillit till samhälle och myndigheter. Även samverkansarbete kring skola och utbildning står för viktiga satsningar i arbetet för att på lång sikt främja hälsa, vilket rapporteras under uppdraget som handlar om att alla barn och elever ska uppnå gymnasiebehörighet.

2.3.2 Verka för en likvärdig utbildning i Halland för att möjliggöra att fler barn ska uppnå gymnasiebehörighet och fullgoda gymnasiebetyg

Inom skolsamverkan har 2021 varit ett år av utveckling, då pandemin har skapat nya utmaningar och behov av att lösa saker tillsammans. Region Halland har samordnat en arena där kommunernas förvaltningsledning har mötts varje vecka under parollen "håll Halland helt". Ett område som varit i fokus inom samverkan med kommunerna är barns och elevers välmående och hälsa, där flera av processerna rör samverkan med hälso och sjukvården. Det gäller bland annat frågor som rör hjälpmedel, långvarig och problematisk skolfrånvaro samt stöd till barn med tal-, språk-, läs- och skrivsvårigheter. Omfattande satsningar görs också inom digitalisering tillsammans med kommunerna, akademi och andra aktörer, för att bidra till en mer likvärdig utbildning i Halland.

2.3.3 Möjliggöra livslångt lärande och bättre matchning mellan utbildningsutbud och arbetsmarknadens behov av kompetens

Region Hallands kunskapsunderlag används för planering och dimensionering av utbildning samt som underlag för att påvisa kompetensbehov i ansökningar av statsbidrag eller utbildningar inom yrkeshögskolan. Befintliga kunskapsunderlag har målgruppsanpassats och kommunicerats till berörda intressenter och aktörer samt kompletterats med mer kvalitativa inslag som intervjuer med branschorganisationer. Lärcentrums utveckling i de halländska kommunerna följs efter beviljande av statsbidrag och fortsatt samverkan sker med kommuner och berörda myndigheter. Region Halland deltar, tillsammans med övriga 20 regioner, i ett nationellt ESF-projekt inom validering. Det regionala kompetensrådet, med representanter från både utbildnings- och arbetsgivarsidan i Halland, är viktigt för kompetensförsörjningsarbetet i regionen och bidrar med inspiration, förankring och kunskapsspridning.

2.3.4 Implementera samarbetsformer med civilsamhället

Arbetet med Bästa samverkansplatsen och den halländska överenskommelsen fortgick under året som planerat. Flera dialoger har genomförts under 2021. Fokus för dessa har varit den regionala strategin för hållbar tillväxt, demokrativillkor för bidragsgivning till civilsamhället och genomförande av den regionala utvecklingsstrategin. Andra aktiviteter som genomförts under året är bildandet av en grupp för att skapa samverkan kopplat till psykisk hälsa, aktiviteter för att uppmärksamma "Demokratin 100 år" och den årliga samverkanskonferensen. Arbetsgruppen för den halländska överenskommelsen har under året även träffats särskilt för att diskutera situationen för civilsamhället med anledning av covid-19.

2.4 Nära och sammanhållen vård

Utifrån det utvecklingsarbete som beskrivs nedan görs bedömningen att regionkontoret når måluppfyllelse inom detta fokusområde.

2.4.1 Leda och samordna omställningsarbetet mot en god och nära vård i Halland

Region Halland har under året arbetat i enlighet med nationell överenskommelse för

God och nära vård där regionkontoret har svarat för regional spridning av överenskommelsen och för nationell återrapportering. Strukturen för kommun och region avseende gemensamt arbete med god och nära vård är etablerad och förslag på gemensam målbild är framtagen. Flera initiativ inom Region Halland och mellan regionen och kommunerna har påbörjats för att öka patientens delaktighet och förbättra samordningen mellan verksamheterna i syfte att skapa en sammanhållen vårdplan och en överenskommelse mellan patient/brukare och vårdgivare, dvs ett patientkontrakt. Arbetssättet med patientkontrakt är integrerat i de personcentrerade och sammanhållna vårdförloppen. I takt med att vårdförlopp införs kommer både invånare och medarbetare i vården att få ökade kunskaper om patientkontrakt som ett resultat av en personcentrerad och sammanhållen vård.

2.4.2 Utveckla utskrivningsprocessen och samarbetet med kommunerna, med syfte att minska invånarnas behov av slutenvård

Under 2021 har kommunerna och regionen genomfört ett gemensamt arbete för att förbättra och utveckla utskrivningsprocessen. Väsentliga utvecklingsområden kopplat till god och nära vård och omsorg, som behövs för att klara övergång i förvaltning, har identifierats och en gemensam åtgärdsplan har lagts. Vidare har ett gemensamt arbete med revidering och utveckling av relevanta indikatorer för uppföljning av den utvecklade utskrivningsprocessen påbörjats.

2.4.3 Utredda morgondagens hälso- och sjukvårdsstruktur

Utredningsarbetet med Morgondagens hälso- och sjukvårdsstruktur (MHSS) har varit pausat under hela 2021 med anledning av pandemin. Arbetet bedöms endast kräva en begränsad arbetsinsats för att kunna återrapporteras till uppdragsgivaren när så önskas.

2.5 Digitalisering i vården

Utifrån det utvecklingsarbete som beskrivs nedan görs bedömningen att regionkontoret når måluppfyllelse inom detta fokusområde.

2.5.1 Leda och driva införandet av framtidens vårdinformationsstöd

Under året har förberedelserna inför införandet av framtidens vårdinformationsstöd (FVIS) pågått i tre olika spår i samverkan med Sussa. Det första spåret handlar om att skapa gemensamma arbetsätt samt anpassa grundkonfigurationen av innehållet i FVIS. Det andra spåret fokuserar på teknisk etablering och att skapa rätt tekniska förutsättningar samt förbereda och koordinera regionalt införande. Det tredje spåret handlar om en gemensam införandestrategi och här har ett förberedande arbetet startats upp.

2.5.2 Utveckla och förbättra den digitala tillgängligheten inom hälso- och sjukvården i regionen

Under 2021 har arbetet resulterat i ett val en plattform för att bättre stödja inriktningen för digitala möten. Plattformen är beställd och förberedelser pågår inför ett införande 2022. En strategi för hur plattformen ska komplettera 1177 Vårdguiden

är under framtagande, då det är av fortsatt vikt för regionen att använda nationella tjänster.

Arbetet med vaccinationsbokningen inom pandemiarbetet har resulterat i en start på en regional webbplats (mitt.regionhalland.se) för att kunna samla regionens egna digitala tjänster. Idag är många av tjänster utspridda och kan upplevas svåra att hitta för invånaren. Det har blivit tydligt att en regional webbplats kan komplettera 1177 Vårdguiden på ett bra sätt och utveckling av webbplats och användande kommer att fortsätta under nästa år. Arbetet med covid-19 vaccinationen har vidare resulterat i en översyn av andra typer av vaccinationer där en samordning av tillvägagångssätt för digital bokning och dokumentation har skapat nya möjligheter. Pandemin har gett upphov till nya samarbeten och gett många viktiga lärdomar och visat på stor förändringskraft när arbetet görs tillsammans och över organisatoriska gränser.

2.5.3 Samordna strukturen för regionens erbjudande av digitala vårdmöten

Arbetet med att bereda och skapa förutsättningar för en samordnad utvecklingen av regionens erbjudande av digitala vårdmöten som genomförts tillsammans med förvaltningsrepresentanter har nu avslutats i samband med att arbetet har gått in i etableringsfas. Gruppen har levererat förväntat resultat och fyllt en viktig regionövergripande funktion i samordningsarbetet. Arbetet kommer att fortgå inom ramen för uppdraget *Utveckla och förbättra den digitala tillgängligheten inom hälso- och sjukvården i regionen*.

2.5.4 Samordna vårdförvaltningarnas utvecklingsarbeten inom digital tillgänglighet

Arbetet har inte kunnat drivas enligt plan då personer med kompetens inom tidbok har varit upptagna med pandemivaccinationsarbete. Det har inte gjorts några ytterligare insatser i förvaltningarna under pågående pandemi.

2.6 Styrning utifrån kunskap och kvalitet inom hälso- och sjukvård

Utifrån det utvecklingsarbete som beskrivs nedan görs bedömningen att regionkontoret når måluppfyllelse inom detta fokusområde.

2.6.1 Leda och samordna kunskapsstyrningen i Halland

Kunskapsstyrningen utvecklas kontinuerligt på såväl nationell som sjukvårdsregional och lokal nivå, och Region Halland anpassar arbetet för att kunna möta behoven på alla nivåer. Under året har ett arbete pågått med att öka samverkan inom områdena läkemedel och patientsäkerhet för att i nästa steg kunna formera lokala samverkansgrupper, liksom de som finns på nationell nivå. Regionkontoret deltar också i samverkansmöten på nationell och sjukvårdsregional nivå samt stödjer förvaltningarna vad gäller hantering av nomineringar och dokument för medarbetare som deltar på nationell och sjukvårdsregional nivå inom olika programområden. Under året har stort fokus legat på personcentrerade och sammanhållna vårdförlopp. De förlopp som är fastställda har genomgått en gap-analys och en konsekvensbeskrivning har upprättats innan beslut om införande har tagits via Prioriterings- och evidensrådet. Denna del av processen hålls ihop av regionkontoret. När det kommer

till införande, vilket berörda förvaltningar ansvarar för, ser det olika ut för olika vårdförlopp. Vissa är möjliga att införa direkt, då den regionala processen överensstämmer med hur vårdförloppet ser ut, medan andra vårdförlopp kräver en större insats för att ges förutsättningar att kunna följas.

2.6.2 Säkerställa följsamhet till de regionala vårdprocesserna inom hjärtsjukvård

Regionkontoret har under året genomfört sitt uppdrag att säkerställa följsamhet till de regionala vårdprocesserna inom hjärtsjukvård. Regionkontoret har stöttat processledare i arbetet med hjärtprocessen framför allt inom det regionala ordnade införandet av ny kunskap och med regionala tillämpningar i ledningssystemet utifrån kunskapsstyrningsmodellen, inklusive publicering av kunskapsstöd på Vårdgivarwebben. Detta har skapat förutsättningar för det framgångsrika arbetet med att öka jämlikheten och kvalitet inom hjärtsjukvården samt att göra hjärtsjukvården effektivare.

2.7 Kompetensförsörjning

Utifrån det utvecklingsarbete som beskrivs nedan görs bedömningen att regionkontoret delvis kommer att nå måluppfyllelse inom detta fokusområde.

2.7.1 Säkerställa att prioriterad kompetensutveckling finns tillgänglig samt samordna former förkompetensutveckling

För den regiongemensamma kompetensutvecklingsplanen 2020-2021 har över 80 procent av Region Hallands olika lokala behov av utbildning kunnat realiseras. Under 2021 har större projekt inom hälso- och sjukvård resulterat i att utbildningsfrågan fått en större plats i planeringen. De delar som inte genomförts under 2021 som planerat beror antingen på att resurser används i pandemirelaterat arbete, eller att det saknats en tydlig ägare i organisationen för området. Med bakgrund av rådande omständigheter och ökade digitala behov har utbudet och användandet av digitala utbildningar ökat kraftigt det senaste året. Det har därav funnits ett löpande utbildningsbehov från verksamheterna som kunnat realiseras. Kontoret har genomfört ett arbete tillsammans med befintliga utbildningsägare för att identifiera vilka målgrupper som är viktiga att nå ut till med information om utbildningsutbudet. Under 2021 har det tagits fram en kommunikationsplan för att säkra att de kompetensutvecklingsinsatser som behöver ske, men också för att öka kännedomen om de befintliga kompetensutvecklingsinsatser som finns tillgängliga.

2.7.2 Stödja och leda arbetet med att verksamheterna kan beskriva kompetens och följa upp den

Utvecklingsuppdraget syftar till det interna arbetet på regionkontoret som förvaltning inom kompetens och kompetensutvecklingsinsatser. Arbetet har påbörjats på enstaka avdelningar men det förvaltningsövergripande arbetet har fått pausas med anledning av ändrad prioritering. Det planeras att återupptas under 2022.

2.7.3 Samordna och leda arbetet med att ta fram pensionspolicy

Regionkontorets har under året arbetat med att ta fram en pensionspolicy för Region Halland. Under hösten färdigställdes ett utkast som nu är inne i beredningsprocess.

2.7.4 Ta fram förslag till beslut för hur regionen kan arbeta för att medarbetare inom kritiska grupper stannar kvar längre i arbetet

Regionkontoret har inte kunnat genomföra uppdraget med att ta fram förslag för hur Region Halland kan arbeta för att medarbetare inom kritiska grupper stannar kvar längre i arbetet. Den främsta orsaken är att pensionspolicyn ännu inte fastställts. Regionkontoret behöver värdera uppdragets relevans inför kommande års verksamhetsplanering.

2.7.5 Kartlägga och ha faktabaserat underlag för hur chefer förutsättningar ser ut

Regionkontoret har arbetat med att ta fram en struktur och ett arbetssätt för att Region Hallands förvaltningar ska kunna värdera chefers förutsättningar. Som ett steg i utvecklingen ska alla förvaltningar sedan göra en analys utifrån denna struktur. Detta har inte kunnat genomföras på regionkontoret under 2021 med anledning av prioritering av pandemirelaterade arbetsuppgifter.

2.8 Hållbar ekonomi i balans och god ekonomisk hushållning

Utifrån det utvecklingsarbete som beskrivs nedan görs bedömningen att regionkontoret kommer att nå måluppfyllelse inom detta fokusområde.

2.8.1 Hålla budget samt identifiera överskott för omställning och nya uppdrag

Regionkontoret uppfyller målet med en hållbar ekonomi i balans och god ekonomisk hushållning för 2021. Dt ekonomiska resultatet visar på ett överskott i slutet av året. Bland förklaringarna märks vakanta tjänster, lägre kostnader för resor och utbildningar som en effekt av pandemin samt utvecklingsmedel som inte bedöms kunna nyttjas i planerad omfattning. Den ekonomiska utvecklingen följs aktivt varje månad i dialog mellan ekonomiavdelningen och verksamhets- och avdelningschefer. I dessa dialoger riktas särskild uppmärksamhet mot olika typer av strukturella över- och underskott, i syfte att identifiera möjligheter att allokera om resurser för att få ut största möjliga helhetseffekt på både kort och lång sikt.

2.9 Regionkontorets egna utvecklingsområden

Utifrån det utvecklingsarbete som beskrivs nedan görs bedömningen att regionkontoret kommer att nå måluppfyllelse inom detta fokusområde.

2.9.1 En smart och enkel digital vardag. För invånaren. För medarbetaren.

Ett övergripande samorganiseringsbeslut fattades av Regionfullmäktige i februari om Samlat stöd för IT & Digitalisering. Från och med den 1 oktober 2021 finns en

regiongemensam IT- och digitaliseringsfunktion med organisatorisk placering på regionkontoret. IT- och digitaliseringsfunktionen omfattas av tidigare Expertstödsavdelningen, och avdelningen för digital utveckling inom hälso- och sjukvård. Delar av tidigare Systemförvaltning flyttades även över till den nya funktionen.

För att nämna ett par aktiviteter som pågått inom uppdraget har ett arbete genomförts med digitala signaturer som är satt i produktion genom ett pilotprojekt startat med protokoll för den politiska organisationen. Regionkontorets arbete med eArkiv har under året följt plan, med slutarkiv, mellanarkiv för vårdinformation samt regiongemensamt arbetssätt. Upphandlingen av ett slutarkiv för arkivmyndigheten är genomfört.

2.9.2 Framtagande av en ny Tillväxtstrategi 2021-2028

Regionkontoret har under 2021 genomfört framtagande i samverkan av Hallands strategi för en hållbar tillväxt 2021-2028. Under våren genomfördes externa dialoger, och under sommar och höstmånaderna genomfördes remissrunda till utvalda instanser, öppen remissmöjlighet och slutförande av strategin inför beslut i fullmäktige i oktober.

2.9.3 Utveckla regionkontorets samlade förmåga att leda och koordinera interna såväl som externa frågor

Regionkontorets ledningsgrupp har under året haft en tydlig roll kopplat till hur förvaltningens inre processer och uppdrag ska koordineras. Ledningsgruppens roll och uppdrag utvecklas mer och mer i takt med att det finns ett ökat behov av att lösa ut frågor tillsammans. Det finns även en ökande förväntan på Region Halland som offentlig aktör, i relation till invånarna i Halland och andra samhällsaktörer. För att kunna omhänderta dessa behov krävs förmåga att kunna leda och koordinera frågor tillsammans med och genom andra.

3 Verksamhet

Regionkontoret har på grund av förändringar i organisationen på kort tid blivit nästan dubbelt så stort och har i princip dubblat antalet anställda. Detta innebär att kontoret har fått ytterligare ansvarsområden. Från och med den 1 januari gick regional upphandling organisatoriskt över till regionkontorets förvaltning och under första halvan av 2021 inleddes ett intensivt arbete med att besluta, planera och förbereda införandet av en ny central regional IT- och Digitaliseringsfunktion. Verksamhetsområdet har sin organisatoriska placering på regionkontoret och gick i drift den 1 oktober 2021. Kontorets stödfunktioner har tillsammans med Regionservice arbetat intensivt med att få alla bitar på plats inför, under och efter överflyttningen. Det har krävts koordinering för att dels inrätta en ny verksamhet med nya verksamhetschefer, dels för att flytta befintlig verksamhet och medarbetare, samt att tillsätta avdelningschefer. Förvaltningens stödfunktioner har därmed också fått utökat uppdrag. Sammantaget bedöms förändringarna kunna ge en större genomförandekraft inom hela organisationen.

Även beställaransvaret för restaurant, lunch och caféverksamheten har lyfts över till regionkontoret från Hallands sjukhus i syfte att renodla driftnämndens uppdrag. Regionservice kommer att hantera den dagliga driften.

Som ett led i digitaliseringsarbetet pågår ett omfattande arbete med framtidens vårdinformationssystem och framtagande av ett e-arkiv dit tidigare vårddata kan ställas av. Processen är omfattande och kommer att ta flera år i anspråk.

Kontoret har också under året arbetat med förslag till en ny politisk organisation, utifrån löpande dialoger i organisationskommittén. Arbetet intensifierades under hösten och kommer att leda till flera förändringar för kommande mandatperiod.

4 Medarbetare

Regionkontorets arbetsmiljöarbete har under året varit tydligt kopplat till pandemins effekter på verksamheten. Delar av verksamheten har haft en hög arbetsbelastning i arbetet kring pandemins effekt och förvaltningens chefer har arbetat aktivt för att säkerställa att hårt belastade medarbetare även fått möjlighet till återhämtning. Detta har gått att säkerställa i de flesta fall men för enstaka roller starkt kopplade till pandemiarbete har det varit svårt då det varit ett ständigt högt tryck. Arbetsbelastningen för chefer och medarbetare på regionkontoret påverkas också av det alltmer komplexa och sammansatta uppdrag där regionkontoret har en ledande och samordnande roll både inom och utanför organisationens gränser.

Under hösten påbörjades en gradvis återgång till arbete på plats efter en lång period där medarbetarna till största delen arbetat hemifrån. Arbetet med att hitta hållbara former för ett platsoberoende arbetssätt framåt har påbörjats.

Medarbetarundersökning, personalomsättning och sjukfrånvaro visar på en positiv trend jämfört med föregående år vilket indikerar att det arbetsmiljöarbete som gjorts under året gett effekter.



Region Hallands medarbetarundersökning genomförs årligen under hösten. Mätningarna görs inom hållbart medarbetarengagemang (HME), organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) samt kring upplevelser av hot/våld och kränkande särbehandling. Regionkontoret har förflyttat sig till det bättre inom dessa mätningar under 2021.

Resultatet för HME är 77, vilket är marginellt högre än föregående år (76). Positiv utveckling har skett inom ledarskapet medan styrning fortsatt identifieras i undersökningen som ett utvecklingsområde med ett oförändrat resultat jämfört med föregående år. Resultatet för OSA är 69, vilket är en förbättring sedan föregående år (66). Förbättringen syns inom samtliga parametrar inom OSA. Upplevelsen av att ha tillräckligt med tid har förbättrats sedan föregående år men identifieras fortsatt som ett utvecklingsområde. Upplevelsen av att ha fysiska eller psykiska besvär av sitt arbete har däremot förbättrats och identifieras inte längre som ett utvecklingsområde i undersökningen.

Män och kvinnor har snarlika resultat inom HME bortsett parametern ledarskap där männen får ett bättre resultat. Inom OSA får män ett tydligt bättre resultat än

kvinnor inom samtliga parametrar.

Andelen som upplevt våld/hot, kränkande särbehandling /trakasserier har minskat från föregående år och fler anger att de vet hur de ska agera vid en akut hot- eller våldssituation. En utmaning vi identifierar är att anmälningar i tillbudssystemet *Stella* saknas helt och arbetsgivaren har svårt att följa upp problematiken för att agera i pågående situationer och arbeta proaktivt.

Kompletterande medarbetarindikatorer	Utfall	Målvärde
 Nöjda medarbetare HME index	77%	77%
 Nöjda chefer - HME index	85%	88%

4.1 Bättre arbetsmiljö och delaktighet för medarbetarna

Inom regionkontorets samtliga delar har man på olika sätt arbetat med att stärka delaktigheten på arbetsplatsträffarna. Många beskriver att man i enlighet med samverkansavtalet har roterande ordförande och sekreterare och att agendan är öppen för samtliga medarbetare att lyfta in frågor. Många har haft särskilda dialoger eller workshops kring hur de kan stärka delaktigheten hos sig och vilka ämnen som ska avhandlas på arbetsplatsträffarna.

I pandemins spår har man även infört kompletterande mötesforum för verksamhetsfrågor men även för social samvaro på distans. Många har börjat diskutera arbetslivet efter pandemin och en succesiv återgång till fysiska möten för exempelvis just arbetsplatsträffar - för att skapa bättre förutsättningar för dialog.

4.2 Bättre arbetsmiljö för chefer

Med anledning av pågående pandemi så har många av regionkontorets chefer haft en något högre arbetsbelastning. Det kan handla om ökad belastning direkt kopplat till pandemin eller indirekt, då medarbetarna haft en hög belastning till följd av pandemin och cheferna täckt upp i grunduppdragen. Arbetsbelastningen för chefer på Regionkontoret påverkas också av det alltmer komplexa och sammansatta uppdrag där Regionkontoret har en ledande och samordnande roll både inom och utanför organisationens gränser.

Chefernas värden i medarbetarundersökningen 2021 visar på en förbättring vad gäller upplevelsen av tillräckligt med tid att utföra sina arbetsuppgifter men identifieras fortsatt som ett utvecklingsområde med ett värde som ligger under gränsvärdet för vad som räknas som godtagbart i undersökningen.

Det förs kontinuerliga samtal kring chefers förutsättningar i förvaltningens ledningsgrupper. Inom vissa verksamheter har det inrättats en funktion som teamsamordnare, för att underlätta för chefen och verksamheten. I andra delar av förvaltningen har det funnits behov av större förändringar, därför togs ett beslut i december 2021 att införa en chefsnivå till inom två verksamheter inom Regional

utveckling.

4.3 Bättre arbetsmiljö som en del av ett hållbart arbetsliv

Regionkontorets chefer arbetar aktivt med att säkerställa arbetsmiljön för medarbetarna, trots de påfrestningar pandemin inneburit för stora delar av verksamheten. Nya mötesformer har skapats med anledning av distansarbete för att främja samarbete och socialt utbyte. Vidare sker uppföljning både på individ och gruppnivå kring arbetsmiljö och arbetsbelastning. Arbetsgivaren följer kontinuerligt medarbetarnas flexsaldon. Handlingsplaner har upprättats för medarbetare med höga flexsaldon, dessa syftar till att säkerställa återhämtning för medarbetare med hög arbetsbelastning. För verksamheter med hög arbetsbelastning kopplad till pandemirelaterade arbetsuppgifter så har det varit svårt att hitta lugnare perioder för att kunna ta ut längre ledighet.

Medarbetarundersökningen 2021 visar på en förbättring inom alla OSA-parametrar jämfört med föregående år. Upplevelsen av att ha tillräckligt med tid för att utföra sina arbetsuppgifter identifieras fortsatt som ett utvecklingsområde medan upplevelsen av att ha fysiska och psykiska besvär samt möjligheten att koppla av vid ledighet har förbättrats och inte längre faller under godtagbart gränsvärde.

Regionkontorets mätningar av sjukfrånvaron inom både kort och lång sjukskrivning har minskat över tid. Vilket ger ytterligare stöd i medarbetarundersökningens allt bättre resultat kopplat till fysiska och psykiska besvär av arbetsmiljö och stress.

4.4 Personalomsättning

Indikator	Utfall	Målvärde
 Personalomsättning	8,14%	13%

Personalomsättningen på regionkontoret ligger fortsatt inom målvärdet med en sjunkande trend över tid.

Personalomsättningen ligger på 8,14 procent, och målvärdet på regionkontoret är 13 procent. Målvärdet speglar verksamheten innan pandemin då värdet pendlade mellan 10-15 procent. Under pandemin har det varit en sjunkande trend som fortsatt håller i sig. Regionkontorets resultat för personalomsättningen speglar förvaltningens pensionsavgångar (1,45 procent), interna avgångar (1,74 procent), samt externa avgångar (4,94 procent). På regionkontoret så har kvinnor en högre personalomsättning (9,57 procent) jämfört med män (5,93 procent).

IT och digitaliserings inträde i förvaltningen kan komma att påverka värden över tid. Från 1 oktober fick alla medarbetare inom denna funktion en ny anställning på regionkontoret, vilket innebär att värdet för personalomsättning i nuläget är 0 procent. Detta kan i sin tur vara förklaringen till ett något lägre R12-värde för regionkontoret under sista kvartalet 2021. IT och teleservice på Regionsservice hade innan övergången till regionkontoret en personalomsättning på 10,33 procent (R12 202109).

4.5 Sjukfrånvaro

Indikator	Utfall	Målvärde
 Sjukfrånvaro	1,89%	4%

Regionkontoret har en fortsatt låg sjukfrånvaro med 1,89 procent. Månadsvärdet för sjukfrånvaro har ökat sedan den 1 oktober vilket beror på att frånvaron är något större inom IT och digitalisering, effekten av detta syns inte ännu men förväntas göra det över tid. (IT och digitalisering hade den 31 december 3,37 procent).

Korttidssjukfrånvaron (dag 1-14) har minskat jämfört med föregående år från 1,07 procent till 0,91 procent, mellanlång (dag 15-90) sjukskrivning minskat från 0,92 procent till 0,38 procent och långtidssjukfrånvaron minskar från 1,09 procent till 0,61 procent.

Regionkontorets låga korttidssjukfrånvaron under pandemin kan förklaras med att medarbetare i stor utsträckning har arbetat på distans. Detta har dels skyddat medarbetaren ifrån smitta, dels tillåtit medarbetare med lätta symptom att arbeta. Vilket inte hade varit möjligt för medarbetare som måste vara fysiskt på plats för att utföra sitt arbete. Långtidssjukfrånvaron har observerats extra med anledning av den höga arbetsbelastning som funnits inom delar av regionkontoret och det är positivt att även detta värde sjunker.

Kvinnor har en något högre sjukfrånvaro än män (kvinna 2,10 procent, man 1,58 procent). Åldersgruppen 30-39 år har den största sjukfrånvaron med 3,30 procent. Det finns ingen fördjupad mätning för att säkerställa orsakssambandet, men det går att anta att åldersgruppen 30-39 år är den grupp där flest har barn i förskoleåldern och därmed utsatta för olika smittor.

5 Ekonomi

5.1 Ekonomiskt resultat

Indikator	Ack resultat tkr	Ack budget tkr	Ack avvikelse tkr
Ackumulerad budgetavvikelse	-420 314 tkr	-485 973 tkr	65 659 tkr

Regionkontorets ekonomiska avvikelse mot budget är +66,0 mnkr.

Utvecklingsmedlen har ett överskott på +53,7 mnkr vilket till stor del beror på att genomförandetakten på utvecklingsinsatser under pandemin har varit lägre inom alla utvecklingsområden jämfört med ett normalt år. Regionkontoret som förvaltning uppvisar ett överskott på +7,9 mnkr vilket fördelar sig med -11,8 mnkr på pandemirelaterade kostnader och +19,7 mnkr på vakanser, lägre rese- och utbildningskostnader samt centrala HR-anslag. De förtroendevaldas budget har ett överskott på +1,9 mnkr på arvoden, mötes- och resekostnader samt +2,3 mnkr på anslaget för oförutsedda kostnader.

5.1.1 Resultaträkning

Regionkontorets totala avvikelse mot budget är +7,8 mnkr.

För **Regionkontorets ordinarie verksamhet** är avvikelsen mot budget +19,6 mnkr och några större avvikelser är :

- +8,0 mnkr på grund av vakanser, lägre rese-, utbildnings- och möteskostnader.
- +3,2 mnkr på HR:s centrala anslag för Kompetensförsörjning i Region Halland och andra regiongemensamma HR-relaterade kostnader. Överskottet beror på att det inte har varit möjligt att bedriva kompetensförsörjningsinsatser i den omfattning som var planerat.
- -1,9 mnkr på grund av att serviceavgiften från kommunerna inte har debiterats under 2021. Nettot -1,9 mnkr återstår, efter att regionkontoret har fått budgetkompensation och effektiviserat, att omhänderta i budgetarbetet kommande år.
- -6,7 mnkr på grund av att FVIS har haft betydande implementationskostnader samt kostnader för projektmiljöer, kostnader som inte var kända när budgeten togs fram.
- +12,0 mnkr inom olika delar av Hälso- och sjukvårdsuppdraget bland annat God och Nära vård, FoU och medel för en robust och stabil Hälso- och sjukvårdsorganisation på regionkontoret.
- +5,0 mnkr på diverse mindre avvikelser på både kostnader och intäkter i verksamheten.

För kostnader kopplade till **CORONA** redovisas ett underskott på -11,8 mnkr. Finansiering för covid-19 relaterade kostnader finns centralt i Region Halland medan kostnaderna bokförs i den verksamhet kostnaderna uppstår.

- -1,3 mnkr för ökad bemanning inom smittskyddsverksamheten.
- -9,0 mnkr för utökad bevakning i Region Hallands verksamheter.
- -1,5 mnkr för utrustning och kommunikation

För **Politikens anslag** är avvikelsen mot +4,2 mnkr. Under året har rese-, utbildnings- och möteskostnaderna varit lägre och uppvisar ett överskottet på +1,9 mnkr. Politikens anslag för oförutsedda kostnader har ett överskott på +2,3 mnkr.

För **Utvecklingsmedlen** är överskottet + 53,7 mnkr varav Hälso- och sjukvården +35,0 mnkr, Regional utveckling +9,1 mnkr, IT 7,0 mnkr, Kompetensförsörjning +1,6 mnkr och verksamhetsutveckling 1,0 mnkr. Under pandemin har det inte varit möjligt att genomföra utvecklingsinsatser i samma omfattning som under ett normalt år och det gäller för både interna eller externa utvecklingsinsatser.

Uppdrag, belopp i mnkr	Ack. utfall	Ack. budget	Ack. budget avvikelse
Regionkontoret	-297,2	-305,0	7,8
Förtroendevalda	-38,1	-40,0	1,9
Oförutsett Regionstyrelsen	-2,1	-4,4	2,3
Utvecklingsmedel	-82,9	-136,6	53,7
Totalt	-420,3	-486,0	65,7

5.1.2 Resultathantering

Regionkontoret anser att följande överskott ska överföras till 2022 för att insatserna ska ha ekonomiska förutsättningar att fullföljas.

Driftsbudget 36,3 mnkr

Traineeprogrammet som genomförs i samarbete med de halländska kommunerna har varit pausat för översyn och skulle ha startat igen hösten 2021 men kommer inte att starta förrän 2023/2024. Under 2022 kommer medlen att användas för att prova juniormedarbetare i stället och önskar få föra med 0,3 mnkr av 2021 års överskott till 2022 för att ha förutsättningar att finansiera insatsen fullt ut.

Pandemin har haft en negativ inverkan på tidplanen för hela processen med en ny RUS och det återstår fortfarande ett arbete med att levandegöra RUS. Nu ber vi därför om att år 2022 få tillbaka 2021 års överskott om 1,1 mnkr.

Då det både verksamhets- och personalmässigt har varit fokus på att klara av den pågående covidpandemin har det inte varit möjligt att bedriva utveckling av annan verksamhet i den utsträckning som det var tänkt och därför önskar Regionkontoret föra 2021 års överskott om 34,9 mnkr på Hälso- och sjukvårdens utvecklingsmedel till 2022.

Investeringsbudget 3,0 mnkr

Utbytet av larm i Region Hallands lokaler är försenat och ett stort antal inbrottslarm återstår att bytas eller uppgraderas, i samband med bytet av televäxel. Idag går flera larm via televäxeln och då uppkopplingar via analoga telefonlinjer försvinner vid bytet av televäxeln måste dessa larm omhändertas på annat sätt. För att kunna fullfölja utbytesplanen ber vi därför om att få föra över 2,3 mnkr av investeringsbudget för inbrottslarm till 2022.

Arbetet med att bygga ut Laddstolpar är något försenat. En förstudie är påbörjad för att klargöra omfattning och kravställning. Regionkontoret ser behov av att föra över 2021 års överskott på 0,7 mnkr till 2022.

5.2 Investeringar

Säkerhetsinvesteringar visar +13,6 mnkr i överskott delvis på grund av att byte av växelplattsform medfört att larmprojekt fått skjutas upp och att pandemin indirekt medfört att stora projekt med kamerabevakning och personlarm fått skjutas upp. Framtidens vårdinformationssystem visar + 3,0 mnkr i överskott på grund av tidsförskjutning i införandet. Kustnära vandringsled visar överskott om +1,3 mnkr som beror på att markägardiskussioner i kommunerna har påbörjats under 2021 men beräknas vara klara först 2022. Merparten av investeringarna i Kustnära vandringsled beräknas därför göras under 2022 och 2023

Investering (tkr)	Utfall 2021	Årsbudget 2021	Avvikelse mot årsbudget
Möbler och utrustning regionkontoret	895	1 440	545
Framtidens vårdinformationssystem, FVIS	0	3 000	3 000
Kustnära vandringsled	0	1 300	1 300
Säkerhet, personlarm HSH, HSV, HSK	1 558	14 100	12 542
Säkerhet, övrigt	2	1 057	1 055
Laddstolpar	275	1 000	725
Summa	2 730	21 897	19 167

5.2.1 Budgetavvikelse investeringar

Utfall	Årsbudget	Budgetavvikelse
2 730 tkr	21 897 tkr	19 167 tkr