



Uppföljningsrapport 2

januari - augusti

Regionkontoret
Augusti 2023

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Målstyrning	4
2.1	Region Hallands målstyrning	4
2.2	Regionstyrelsens uppdrag	4
3	Kvalitetsstyrning	11
3.1	Uppföljning av arbetsmiljöplanen	11
4	Medarbetare	12
4.1	Personalomsättning	12
4.2	Sjukfrånvaro	12
5	Ekonomi	13
5.1	Akkumulerad budgetavvikelse	13
5.2	Prognos budgetavvikelse	13
5.3	Investeringar	15
6	Intern kontroll	17
6.1	Risk för förtroendeskada	17
6.2	Risk för informationsläckage (IT-system).....	18

1 Sammanfattning

Regionstyrelsen är Region Hallands ledande förvaltningsorgan och ska i enlighet med kommunallagen leda och samordna förvaltningen av regionens angelägenheter och har även uppsiktsplikt över samtliga nämnders verksamhet. Regionstyrelsen har det övergripande ansvaret för regionens verksamheter, utveckling och ekonomiska ställning.

Regionkontoret har i sin verksamhetsplan för 2023 prioriterat förvaltningsuppdrag som kräver regionkontorets samlade stöd för att utvecklas i syfte att få effekt såväl inom kontorets arbetssätt som i Region Hallands samlade arbete. Alla uppdrag som redovisas bidrar till regionfullmäktiges fokusområden och mål för 2023.

Den samlade bedömningen är att alla förvaltningsuppdrag pågår men att det finns vissa avvikelser.

Regionkontorets medarbetare har en fortsatt låg sjukfrånvaro.

Personalomsättning indikerar på en ökning efter pandemin. Inom IT och Digitalisering finns en stark konkurrens på arbetsmarknaden och det finns vissa utmaningar med att behålla och nyrekrytera medarbetare med rätt kompetens.

Regionkontorets ekonomiska prognos för 2023 är en positiv budgetavvikelse om +48,3 mnkr. Den största avvikelsen med +28,5 mnkr rapporteras för utvecklingsmedlen. Orsaken till att medlen inte nyttjas som planerat är bland annat den stora utmaningen avseende att minska användandet av bemanningsföretag parallellt som att upprätthålla en god tillgänglighet. Dessa faktorer begränsar möjligheten att driva andra former av utveckling i nuläget.

Även regionkontorets avdelningar ger en positiv prognos på +16,8 mnkr. Anledningen är lägre personalkostnader pga. vakanser och lägre kostnader för övriga köpta tjänster. Prognosen för förtroendevalda är totalt en positiv budgetavvikelse om +3,0 mnkr på anslaget för oförutsedda kostnader.

2 Målstyrning

2.1 Region Hallands målstyrning

Regionstyrelsen är Region Hallands ledande förvaltningsorgan och har det övergripande ansvaret för regionens verksamheter, utveckling och ekonomiska ställning. Regionkontoret är stödjande förvaltning till regionstyrelsen. Uppdraget med att leda och samordna Region Halland tar sig uttryck i målstyrningen genom att regionkontoret håller ihop samt utför prioriterad utveckling utifrån ambitionerna i Mål och budget 2023. Regionkontorets verksamhetsområden planerar aktiviteter direkt mot målen. Aktiviteterna följs upp och redovisas i Region Hallands uppföljningsrapport tillsammans med nämnderna och beslutas i regionstyrelsen vid samma tillfälle som regionkontorets uppföljningsrapport.

Följande fokusområden och mål leds och samordnas av regionkontoret. Uppföljning av målen presenteras i Region Hallands uppföljningsrapport 2 (januari-augusti):

Fokusområde	Mål
Accelerera digital transformation	Smartare och enklare vardag för medarbetare och beslutsfattare
	Informationsdrivna verksamheter
	Stärkt innovationskraft och digital samverkan med externa aktörer
Attraktiva och hållbara livsmiljöer	Bidra till god tillgänglighet till arbete, studier och samhällsservice, digitalt såväl som fysiskt
	Bidra till god tillgång till boende, kollektivtrafik, kultur och service
	Bidra till en minskad klimatpåverkan
	Bidra till en hållbar resursanvändning
Förnyelseförmåga och konkurrenskraft	Bidra till att stärka det regionala näringslivets innovationskapacitet
	Positionera regionen för att attrahera etableringar, besökare och kompetenser
	Stärka det regionala ledarskapet och bidra till positiva förflyttningar inom näringslivet
Utbildning, kompetens och jämlik hälsa	Bidra till en god kompetensförsörjning i regionen
	Bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete
	Bidra till en god hälsa i befolkningen och minskade hälsoskillnader
En robust kultursektor	Bidra till en mer robust kultursektor
Nära och sammanhållen vård	Vidareutveckla den nära vården
	Öka användandet av digitala verktyg och besöksformer
Styrning utifrån kunskap och kvalitet inom hälso- och sjukvård	Säkerställa implementering och uppföljning av personcentrerade och sammanhållna vårdförlopp
	Förbereda införandet av framtidens vårdinformationsstöd

Fokusområde	Mål
	Etablera en ny läkarutbildningsstruktur för bastjänstgöring och specialistutbildning

2.2 Regionstyrelsens uppdrag

Regionstyrelsen identifierade elva egna utvecklingsuppdrag som särskilt behöver prioriteras i planerad verksamhet för 2023. Dessa områden syftar alla till att förstärka regionkontorets uppdrag i att leda och samordna Region Halland inom flera verksamhetsområden. Uppdragen samordnas och genomförs på regionkontoret som förvaltning med en önskan om goda effekter i hela organisationen. Alla uppdrag bidrar till regionfullmäktiges mål.

2.2.1 Utveckla system för digital orientering och information

Regionkontoret leder och samordnar arbetet med att utveckla och förbättra tillgängligheten för medarbetare, invånare och besökare. Under 2023 planeras ett arbete med att utveckla system för digital orientering och information samt skyltning och fysiska översiktskartor. Det har förts dialog för att tydliggöra gränsdragning angående ansvar för fysisk skyltning tillsammans med verksamheterna. Uppdraget om ansvarsfördelning om skyltning och tryckta kartor återrapporteras till regionkontorets ledningsgrupp, där beslut kommer tas under hösten. Inom arbetet med att utveckla digital orientering och information har en omvärldsbevakning genomförts och ett underlag är sammanställt. Arbetet med utvecklande av digital orientering är bred och omfattar flera typer av informationsskärmar. Skärmar kopplat till Tessa och införandet av Cosmic prioriteras i dagsläget, av den anledningen är inte utvecklingen med digital orientering prioriterad inom ramen för IT och digitalisering.

Uppdraget bedöms uppfyllas delvis.

2.2.2 Utveckla och införa ett nytt schemaverktyg

Det pågår ett omfattande och komplext arbete med att införa ett helt nytt schema och bemanningsverktyg som kommer att stärka digitaliseringskraften ytterligare genom snabbare och enklare sätt att planera, visualisera och lättare överskåda befintlig bemanning i realtid.

Införandet av ett nytt schema och bemanningsverktyg (TESSA) sker i projektform. I steg ett är det tolv piloter som genomförs i framför allt schemaintensiva verksamheter inom Hallands sjukhus, ambulans, psykiatri, regionservice och närsjukvården. Testpiloter är igång och fortsatt implementering av TESSA pågår. Steg två drar i gång under senhösten 2023. Då ska systemet successivt rullas ut i hela regionen.

Uppdraget bedöms uppfyllas.

2.2.3 Utveckla och införa ett nytt intranät och förnyat ledningssystem

Under 2023 lanserades Region Hallands nya intranät och ett nytt verktyg för styrande dokument. De båda projekten har samarbetat nära och intensivt för att lösa den utmanande tidsplanen för lansering. Under perioden har intranätprojektet färdigställt nödvändig funktionalitet i den nya plattformen samt arbetat med struktur- och innehållsutveckling. Resterande utvecklingsbehov är samlade i en plan för fortsatt arbete. Det tidigare intranätet finns kvar tills det säkerställts att all nödvändig information flyttats till nya intranätet. En ny förvaltningsorganisation med fokus på ansvar, roller och arbetssätt har tagits fram för

intranätet.

Projektet med ansvar för införandet av nytt verktyg för styrande dokument har genomfört en överföring av dokumenten från den gamla plattformen till den nya. Under mars genomfördes användarträffar med fokus på akut vård- och omsorgsverksamhet för att säkerställa verksamheternas tillgång till styrande dokument vid lansering. I samband med lansering av det nya verktyget genomfördes en uppdatering av integrationen till vårdgivarwebben för att säkerställa visning av styrande dokument till externa vårdgivare.

Arbetet med att utveckla och införa ett nytt intranät och förnyat ledningssystem är nu färdigställt.

Uppdraget bedöms uppfyllas.

2.2.4 Stärkt service och transparens gentemot invånare

Under perioden har ett utvecklingsarbete påbörjats för att utveckla Region Hallands webbnärvaro. Omvärldens förväntningar är höga på att en organisations digitala kommunikation och tillgänglighet är konsekvent, flexibel och ger valmöjligheter. Regionen har många kanaler och syftet med utvecklingsarbetet är att skapa bästa möjliga och sammanhängande användarupplevelse tvärs över kanaler; helt enkelt samstämmighet mellan olika kommunikationskanaler för att säkra kvalitet, relevans, användarupplevelse samt redaktionell effektivitet. Som start i utvecklingsarbetet har en nuläges- och omvärldsanalys genomförts. En viktig del i utvecklingsarbetet är att skapa förutsättningar för flexibel och robust webbutveckling. Under perioden har byte av teknisk plattform för externa webbplatser påbörjats och går enligt planerat. Nästa steg framåt är att konceptutveckling och innehållsarbete på prioriterade webbplatser.

Uppdraget bedöms uppfyllas.

2.2.5 Systematisk informationssäkerhet

Regionkontoret leder och samordnar Region Hallands arbete med att stärka det systematiska informationssäkerhetsarbetet. En viktig del av den systematiska informationssäkerhetsarbetet är en översyn av läs- och passagesystem inklusive behörigheter. Detta görs bland annat för att stärka den fysiska säkerheten i regionens lokaler. Arbetet sker i samarbete mellan Regionfastigheter, Säkerhetsavdelning och IT & Digitalisering. Behörigheterna kommer att granskas i samband uppgradering av systemet. Det finns vissa farhågor kring bytet av kortläsare.

Ny grundläggande utbildning i informationssäkerhet för alla medarbetare och förtroendevalda är kraftigt försenad på grund av hög arbetsbelastning för nya avdelningen Informationssäkerhet.

Det görs löpande säkerhetshöjande aktiviteter i den digitala infrastrukturen för att möta det växande hotet med cyberattacker.

Uppdraget bedöms uppfyllas delvis

2.2.6 Hälsoinnovation och AI

Informationsdriven vård innebär att bedriva och utveckla vården så faktabaserat och patientcentrerat som möjligt genom att med stöd av enkla och avancerade verktyg, systematiskt nyttiggöra all den data som finns – i egen verksamhet och över organisations- och ämnesgränser – för ökad effekt av vårdens insatser både som system och i det individuella patientmötet. Regionkontoret utgör en sammanhållande nod för informationsdrivet arbete, hälsoinnovation och AI (artificiell intelligens) inom Region Halland och har sedan hösten 2022 arbetat med att, i dialog med övriga förvaltningar, skapa en struktur för detta. Arbetet innebär att stärka kopplingen mellan forskning, innovation och vårdverksamhet inom regionen samt till näringsliv, akademi och statliga aktörer. Flera pilotprojekt har initierats i dialog med förvaltningarna (beslutsstöd, hjärtsvikt, njursvikt, m.fl.). Vidare har Region Hallands deltagande i strategiskt viktiga forskningsprojekt med Högskolan i Halmstad stärkts. Arbetet fortgår enligt plan och har stärkts med nya rekryteringar av externa personer för att säkerställa viktiga kompetensområden.

Uppdraget bedöms uppfyllas

2.2.7 Internt klimat- och miljöarbete

Regionkontoret leder och samordnar Region Hallands arbete med internt klimat- och miljöarbete. Prioriterade utvecklingsinsatser för 2023 är bland annat inköpsprocessen, installation av destruktionsanläggning m.m. Arbete med att utveckla Region Hallands klimatbokslut och därmed öka kunskap och kännedom om organisationens klimatpåverkan fortsätter. Slutrapport i projektet för klimatbokslut 2019 och 2021 är klar. Klimatbokslut för 2022 har tagits fram enligt ny vägledning och verktyg från SKR. Publicering gjordes i juni av SKR i Öppna jämförelser: Miljöarbetet 2023 i regionerna.

Andra viktiga insatser som sker är fortsatta utskick av informationsbrev med stöd för miljöbättre inköp som genomförs varje månad till de inom regionens verksamheter som ansvarar för inköp. Det sker även ett arbete med övergång av verksamhetsfordon för transporter av IT-utrustning och personal till elektrifierade fordon. Arbetet är igång med ett initialt fokus på de fordon som har högst nyttjandegrad.

Regionfastigheter fortsätter arbetet med att projektleda installationen av destruktionsanläggningen på Hallands sjukhus i Varberg och Halmstad. Projektet ligger i projektutvecklingsfas där omfattning detaljeras och projekteras för upphandling och genomförande.

Uppdraget bedöms uppfyllas.

2.2.8 Intern hållbar resursanvändning

Regionkontoret arbetar aktivt med att stärka den interna hållbara resursanvändningen inom den egna förvaltningen såväl som att stödja alla verksamheter i Region Halland. När det gäller samordna arbete för hållbar plastanvändning pågår en upphandling gällande papper och plast, där miljökrav avseende plast skärps jämfört med innevarande avtal. Fortsatta utskick av informationsbrev har gjorts varje månad till de inom regionen som gör inköp, som stöd för att successivt göra miljöbättre inköp. Det har även gjorts förberedande arbete för pilottest av riskavfallsbehållare i biobaserat material. Behållarna ger ett klimatavtryck som är drygt 60 % lägre än behållarna som används idag.

Det pågår även ett arbete i projektform för ett ökat möbelåterbruk inom organisationen. Projektdirektivet möjliggör en ökad cirkulär hantering av befintliga möbler genom lagerlokal för mellanförvaring, IT-plattform för att stödja köp/säljprocessen samt inventering av befintliga möbler. Arbetet innebär även en förstärkt och förtydligad avyttrings- & inköpsprocess, som kommer resultera i en bättre ekonomisk hushållning och en positiv miljöpåverkan.

Under 2023 tar Region Halland krafttag om förbättrad avfallshantering. En avfallssamordnare har rekryterats för att stötta den samlade hanteringen inom organisationen och arbeta för förbättringar tillsammans med såväl verksamheterna som avfallsentreprenören. Avtalet med entreprenören trädde i kraft 1 juli och under sommaren har fokus varit på att hantera övergången. Flera förbättringsbehov har identifierats och vissa av dessa har åtgärdats för att uppfylla lagkrav.

I framtagandet av handlingsplan för regionens klimat- och miljöarbete har ambition och indikator för vattenanvändning tagits fram. Detta gör att området får ökat fokus i fortsatt arbete.

Uppdraget bedöms uppfyllas.

2.2.9 Intern social hållbarhet

Regionkontoret har arbetat med att hitta resurseffektiva former som möjliggör uppföljningsarbetet likväl som att hitta rätt nivå/rätt frågor för att kunna utforma uppföljningen. Arbetet har skett i nära dialog med ansvariga för det regionövergripande systematiska arbetet med planering och uppföljning. Syftet är att på detta sätt förbereda för omhändertagande av resultat av uppföljningen för att i sin tur kunna skala upp och fortsatt utveckla jämställdhetsintegreringsarbetet. Konkret kan det handla om utveckling av metoder, arbetssätt, system och förvaltningsövergripande arbete vilket innebär att berörda funktioner behöver vara involverade i utformandet av vad som ska följas upp, i vilken omfattning och på vilka nivåer.

Regionkontoret har även arbetat med att hitta former för genomförandet av nulägesbeskrivning samt föra dialog med funktioner ansvariga för det regionövergripande systematiska arbetet i planering och uppföljning av Region Hallands verksamhet. Stor vikt har lagts på att identifiera rimlig nivå samt arbetssätt för hur nulägesbeskrivningen ska genomföras i syfte att underlätta omhändertagandet av resultat den ger. Till detta är det också nödvändigt att ha med en planering för hur lärande exempel (goda exempel) ska omhändertas. Detta är särskilt viktigt då Agenda 2030 fångar hållbarheten på bredden och djupet och kräver en genomtänkt sortering i nulägesbeskrivningar med tanke på regionens hela komplexa uppdrag och olika styrningslogiker i olika delar av verksamheter.

2.2.10 Krisberedskap och robusthet

Regionkontorets uppdrag med krisberedskap och robusthet handlar om att stärka upp krisberedskapen och säkerställa en ökad robusthet (robusthet handlar om förmåga att stå emot störningar).

Under våren 2023 avslutades det ett pilotprojekt för kontinuitetshantering tillsammans med

Hallands sjukhus. Processen framåt under hösten 2023 är att säkerhetspartners ska komma på plats ute i förvaltningarna för att processteam kontinuitet ska kunna starta, genom detta processteam ska medlemmar bland annat utbildas och övas. Under år 2022 släpptes material och filmer om kontinuitetshantering på intranätet - avvägning har därför gjorts att det inte kommer ge tillräcklig effekt att göra det 2023 i någon större omfattning. Under hösten erbjuds samtliga verksamheter att öva kontinuitetshantering med start i beredskapsveckan, vecka 39. Verksamheterna får stödmaterial innehållande handledning, scenario, filmer för att kunna öva kontinuitetshantering i egen regi.

Regionkontoret erbjuder även en MSB:s onlinekurs samt MSB:s 2-dagars kurs för regionens säkerhetspartners gällande kontinuitetshantering. Detta kommer fortsätta att förtydligas i processteamet som startar hösten 2023. Målsättningen är att ett regionövergripande forum för kontinuitetshantering ska bemannas och startas under hösten 2023. I processteamet kommer även utbildningsmaterial att gås igenom och de säkerhetspartners som inte jobbar med kontinuitetshantering kommer bli utbildade i Region Hallands workshopmaterial.

Arbetet med att ta fram en plan för uppföljning och hantering av kontinuitetshantering i kärnverksamheten ska startas upp i säkerhetsledningen under hösten. Majoriteten av förvaltningarna har ännu inte börjat jobba med kontinuitetshantering, vilket gör att arbetet med att ta fram en plan inte har påbörjats. Framåt kommer det vara centralt att på ett systematiskt sätt följa hur det arbetet med kontinuitetshantering går.

När det gäller försörjningsberedskapen har logistikservice skapat förutsättningar för en utökad uthållighet/förstärkt försörjningsberedskap med bla hyra ett externlager. I maj flyttades material över från temporära externa lager som skapats under covid och den volym som ökat pga den utökning av lagernivåer som gjordes kopplat mot TÖK (tilläggsöverenskommelse). Sortimentsanalys är på gång med Hallands sjukhus, Närsjukvården, Ambulans, diagnostik och hälsa, Psykiatri Halland gällande medicintekniska produkter och personlig skyddsutrustning. Syftet är att ta fram ett underlag för att säkerställa lagringskapacitet för att klara av en uthållighet på 1 månad respektive 3 månader.

Uppdraget bedöms uppfyllas.

2.2.11 Utbildning och kompetens

Kompetensförsörjning är en av välfärdens stora utmaningar och möjligheten att såväl attrahera, behålla och utveckla medarbetare är därför en strategiskt viktig fråga för regionen. HR- och kommunikationsfunktionen driver ett gemensamt utvecklingsarbete för att stärka Region Hallands position och attraktivitet som arbetsgivare. Det omfattar såväl vad och hur vi kommunicerar, hur vi agerar och vad vi erbjuder som arbetsgivare.

Utvecklingsarbetet har så här långt resulterat i ett övergripande ramverk för styrning, verksamhetsutveckling och kommunikation/marknadsföring, en varumärkesplattform. Den beskriver regionens arbetsgivarerbjudande, hur vi som arbetsgivare vill bli uppfattade, våra gemensamma styrkor och vad vi erbjuder som arbetsgivare. Med det som grund har regionen möjlighet att vara offensiva när vi leder, utvecklar och kommunicerar oss som verksamhet och arbetsgivare.

Parallellt med utvecklingsarbetet har flera kommunikationsaktiviteter genomförts för att förstärka regionens kommunikation i rekryteringssituationer. Bland annat förbättrad

webbinformation om jobb- och karriärmöjligheter, nytt bildmaterial i jobbbannonser, översyn av arbetssätt och mallar för jobbbannonsering i sociala medier samt uppdaterat marknadsmaterial till exempel flyers och broschyrer.

Inför sommaren 2023 genomfördes en rekryteringskampanj för sommarvikariat enligt regionens nya kommunikationskoncept. Nästa steg är att följa upp kampanjen och fortsätta utveckla kommunikationskoncept såväl internt som externt.

Under hösten 2023 ska en även kompetensinventering genomföras på Regionkontoret. Processen för det regionövergripande arbetet har tagits fram av HR-avdelningen på Regionkontoret under våren och genomförandet sker i samtliga förvaltningar under hösten.

Arbetet syftar till att genom dialog kring kompetensförsörjning identifiera och inventera behov samt planera för insatser som möjliggör en långsiktig kompetensförsörjningsplan.

Uppdraget bedöms uppfyllas.

3 Kvalitetsstyrning

3.1 Uppföljning av arbetsmiljöplanen

3.1.1 Utveckla hållbara former för platsoberoende arbetssätt

Regionkontorets arbetsmiljöplan fokuserar fortsatt på att hitta former för platsoberoende arbete, under 2023 med fokus på flexibla arbetsplatser i våra lokaler. Alla verksamheter har utvärderat och bedömt lämplighet för flexibla arbetsplatser i sina lokaler och de flesta har pågående arbete för att införa flexibla arbetsplatser. Arbetet förväntas främja en god arbetsmiljö med ändamålsenliga lokaler där det behövs, men även när det behövs. Arbetet förväntas även bidra till att nyttja förvaltningens lokalresurser på ett resurseffektivt sätt.

Under perioden har såväl hälso- och sjukvård som regional utveckling infört flexibla arbetsplatser i sina lokaler på Södra vägen och ett renoveringsarbete genomförs för att säkerställa ändamålsenliga lokaler. Arbete kring införande av flexibla arbetsplatser pågår även inom it- och digitalisering som med sina lokaler spridda i fem olika byggnader ser stor vinning i att arbeta med flexibla arbetsplatser för större delen av sin verksamhet.

3.1.2 Förbättra chefers förutsättningar

Regionkontorets arbetsmiljöplan för 2023 handlade även om att förbättra chefers förutsättningar. Denna aktivitet syftar till den arbetsmiljö som finns inom regionkontoret och de som idag har ett chefsuppdrag inom förvaltningen. Under perioden för uppföljning har det skett kontinuerliga dialoger inom respektive direktörsområde. Dialogerna har syftat till att identifiera chefers behov av stöd och kompetensutveckling framåt.

4 Medarbetare

4.1 Personalomsättning

Indikator	Utfall	Målvärde
 Personalomsättning	11,75%	11%

Regionkontorets personalomsättning har börjat stiga igen efter nedgången under pandemin och ligger nu på 11,75 procent.

Värdet för personalomsättningen speglar pensionsavgångar 1,35 procent, interna avgångar (dvs medarbetare som gått vidare till annan tjänst inom Region Halland) 3,66 procent och externa avgångar 6,74 procent. Vi har fortfarande en något högre personalomsättning bland kvinnor (12,04 procent) än bland män (11,37 procent) men skillnaden har minskat under året.

Personalomsättningen är högre i de lägre åldersgrupperna. I åldersgruppen 20-29 år har avgångarna uteslutande varit externa och i åldersgruppen 30-39 år är 60 % externa avgångar.

De externa avgångarna är jämnt fördelade inom förvaltningen bortsett från verksamhetsområdet IT & Digitalisering som har en högre andel externa avgångar (9,78 procent). Inom detta verksamhetsområde har de externa avgångarna främst skett till privata arbetsgivare.

4.2 Sjukfrånvaro

Indikator	Utfall	Målvärde
 Sjukfrånvaro	2,4%	5,2%

Regionkontorets sjukfrånvaro ligger på 2,4 procent vilket är med god marginal under målvärdet som är på 5,2 procent. Skillnaden mellan män och kvinnors sjukfrånvaro är marginell. De äldsta åldersgrupperna har en något högre sjukfrånvaro än de yngre.

5 Ekonomi

5.1 Ackumulerad budgetavvikelse

Indikator	Ack resultat	Ack budget	Ack avvikelse
Ackumulerad budgetavvikelse	450 082 tkr	524 866 tkr	-74 784 tkr

Regionkontorets ekonomiska prognos för 2023 är en positiv budgetavvikelse om +48,3 mnkr. Den största avvikelsen med +28,5 mnkr rapporteras för utvecklingsmedlen. Orsaken till att medlen inte nyttjas som planerat är bristen på personella resurser för att driva utvecklingsprojekt.

Även regionkontorets avdelningar ger en positiv prognos på +16,8 mnkr. Anledningen lägre personalkostnader pga vakanser samt lägre kostnader för kompetensförsörjningsanslag och övriga köpta tjänster. Prognosen för förtroendevalda är totalt en positiv budgetavvikelse om +3,0 mnkr på anslaget för oförutsedda kostnader.

5.1.1 Resultaträkning

Regionkontorets budgetavvikelse är +37,1 mnkr efter augusti. Avvikelsen består till stor del av vakanser, ej nyttjat kompetensförsörjningsanslag samt att köpta tjänster inte har använts i den utsträckning det finns budget för.

Den främsta orsaken till en avvikelse om + 4,7 mnkr på förtroendevaldas budget är att anslaget för oförutsedda kostnader inte har använts.

Utvecklingsmedlen har sammantaget en avvikelse på +33,0 mnkr och beror till största del på att medlen inte är beslutade samt brist i personella resurser att driva utvecklingsprojekt.

Uppdrag, belopp i mnkr	Utfall	Budget	Budget avvikelse	Budgetavvikelse prognos augusti
Regionkontoret	-353,9	-390,9	37,1	16,8
Förtroendevalda	-30,1	-34,8	4,7	3,0
Utvecklingsmedel	-66,1	-99,1	33,0	28,5
Totalt	450,1	524,9	74,8	48,3

5.2 Prognos budgetavvikelse

Indikator	Årsprognos	Årsbudget	Avvikelse
Prognos budgetavvikelse	-766 618 tkr	-814 918 tkr	48 300 tkr

Efter 8 månader är Regionkontorets samlade bedömning av årsprognosen ett överskott på +48,3 mnkr vid årets slut. En stor del av avvikelsen ligger inom utvecklingsmedlen inom hälso- och sjukvård. De största avvikelserna beskrivs nedan.

Regionkontoret

Regionkontorets avdelningar prognostiserar ett samlat resultat om +16,8 mnkr vid årets slut. Den största prognosavvikelsen ligger på Hälso- och sjukvårdsavdelningarna (+14,5 mnkr). Det beror till stor del på utmaningarna med rekrytering till både nya uppdrag och vakanta tjänster. Rekryteringsprocessen pågår, vissa vakanser kvarstår och de medarbetare som har tillsatts på vakanta tjänster förväntas inte börja förrän vid årsskiftet.

IT och Digitalisering prognostiserar en samlad budgetavvikelse om +0,5 mnkr. Denna består av en prognosavvikelse om -7,5 mnkr inom driften, där utmaningar i att tillsätta vissa vakanser i ett flertal fall ersätts av externa konsulter för att klara av uppdraget samt av FVIS-relaterade kostnader som belastar driften. Avvikelsen vägs upp av en positiv budgetavvikelse för FVIS-programmet om +8,0 mnkr. De främsta orsakerna är resultathanteringen från 2022 om 11,5 mnkr samt en ersättning från Cambio om 4,2 mnkr.

Regional utveckling prognostiserar ett överskott om +4,0 mnkr på personalkostnaderna pga. ledigheter och vakanser där rekrytering sker tidigast i slutet av året.

I avvaktan på utredning av nivån på bevakning efter pandemin är prognosen för bevakningskostnaderna ett underskott på -8,0 mnkr jämfört med årets budget.

För området strategisk kompetensförsörjning är prognosen sammantaget + 3 mnkr jämfört med årets budget. Delar av programmet för ledar- och chefsutveckling är pausat till förmån för andra mer prioriterade insatser. Traineeprogrammet har inte startat under 2023 då alla parter inte är överens om konceptet och kostnaden för utbildningsanställningar är lägre än budget beroende på studieuppehåll hos deltagare.

Förtroendevalda

Prognosen för förtroendevalda är totalt en positiv budgetavvikelse om +3,0 mnkr, varav anslaget för oförutsedda utgifter beräknas visa ett överskott om 4,5 mnkr och den politiska organisationen beräknas visa underskott på -1,5 mnkr på grund av omställningsstöd till politiker.

Utvecklingsmedel

Prognosen för utvecklingsmedel inom hälso- och sjukvård är +22,0 mnkr. Det beror delvis på få inkomna ansökningar samt brist på personella resurser att driva utvecklingsprojekt. Arbetet i Social Hållbarhetsberedningen kommer vara under uppstart hela året och beredningen jobbar för att hitta sin roll och arbetssätt. För utvecklingsmedlen prognostiseras ett överskott om 3,5 mnkr. Inom regional utveckling är prognosen för utvecklingsmedlen +3 mnkr beroende på förseningar och lägre kostnader i projekt.

5.2.1 Prognosförändring sedan föregående rapport

Prognosen är förändrad med totalt +23,6 mnkr sedan april månad. Inom regionkontorets

avdelningar är ökningen +16,8 mnkr vilket främst utgörs av +8,5 mnkr inom Hälso- och sjukvård samt +7,5 mnkr för FVIS programmet inom IT och Digitalisering. Ökningen beror bland annat på vakanser samt köpta tjänster under året.

Prognosen för förtroendevaldas anslag för oförutsedda kostnader har förändrats med +2,3 mnkr sedan föregående rapport.

Prognosen för Utvecklingsmedlen har ökat med +4,5 mnkr sedan april.

5.3 Investeringar

Utfallet för perioden januari-augusti är 20,5 mnkr.

Investering (mnkr)	Ack. utfall	Årsbudget	Årsprognos	Avvikelse mot årsbudget
Möbler och utrustning Regionkontoret	1,2	4,6	4,6	0,0
Kustnära vandringsled	0,6	2,7	2,7	0,0
Bredbandsutbyggnad i Halland	0,0	15,0	0,0	15,0
Framtidens vårdinformationssystem, FVIS	0,5	15,0	15,0	0
IT-utrustning	18,3	35,9	37,1	-1,2
Summa	20,5	73,2	59,4	13,8

5.3.1 Prognos investeringsbudgetavvikelse

Årsprognos	Årsbudget	Budgetavvikelse
59 400 tkr	73 200 tkr	13 800 tkr

Prognosen är ett överskott om 13,8 mnkr för regionkontoret. Investeringsanslaget för Bredbandsutbyggnad i Halland om 15,0 mnkr kommer inte redovisa något utfall år 2023 då förstudie fortgår avseende finansiering av stamsträckor.

Renoveringen av restaurang SiV har varit mer omfattande än beräknat vilket gör att renovering och inköp av möbler och utrustning till restaurang Galaxen i Halmstad kommer genomföras 2024. Prognosen är +1,0 mnkr och Regionkontoret kommer om be att få resultat hantera överskottet i bokslut 2023. Inköp av möbler till regionkontoret beräknas bli -1,0 mnkr över budget på grund av omställning till platsberoende arbetsätt..

Inom IT och Digitalisering sker investeringar löpande och fortgår enligt plan. Prognosförändringen jmf med UR1 beror på att inköp av centrala datorer förväntas bli något lägre än tidigare och bedöms nu hålla sig inom befintlig ram. Investering i ny utskriftsplattform (500') är på grund av upphandlingstekniska orsaker ej möjlig att genomföra i år och skjuts på till 2024. Planerad investering i ny IAM-plattform (500') blir inte heller av då annan lösning identifierats som ej medför behov av investeringsmedel. Fortsatt arbete med att skapa trådlöst internet i sjukvårdslokaler bedöms fortsatt överskrida den tilldelade ramen med

ca 2,2 mnkr.

6 Intern kontroll

I samband med regionstyrelsens beslut om internkontrollplan fastställdes även kontrollmoment och tidsplan för dessa. Nedan risker redovisas i samband med uppföljningsrapport 2.

6.1 Risk för förtroendeskada

Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
<p>Kontroll av dokumentationsplikten</p> <p>Beskrivning av metod <i>Stickprovskontroll i inköpsanalysen.</i> •Stickprov i inköpsanalysen, urval: leverantörer med spend över 100 000 under 2022, avtalsleverantörer och icke upphandlingsbart ingår ej. •Notera begränsningar leverantörstrohet/avtalstrohet samt att om det är längre ramavtal som direktupphandlas kanske inte summan överstiger 100 000 på ett år. •Kategorisera stickproven: dokumenterat i direktupphandlingsverktyget (borde inte finns någon pga att de avtalen ska visas som avtalsleverantörer nu), dokumenterat på annat vis (t.ex. diariefört, blanketten mm) eller ej dokumenterat.</p>	<p>Metod: Kontroll har gjorts genom tio stickprov över 100 000 kr men under 700 000 kr, där avtal saknas registrerat hos Inköps och upphandlingsavdelningen.</p> <p>Resultat: Resultaten visar på brister i följsamheten av rutinerna.</p> <p>Åtgärd: Rutiner finns på plats för direktupphandling men ytterligare insatser behöver göras för att sprida dem. Blanketten för dokumentation av direktupphandling kommer att erbjudas som en e-tjänst vilket medför att tillgängligheten underlättas samt att information skickas till Inköp och upphandling när dokumentet används.</p>
<p>Kontroll av att direktupphandlingen genomförts i enlighet med Region Hallands rutin för direktupphandling</p> <p>Beskrivning av metod <i>Stickprov på genomförda och dokumenterade direktupphandlingar.</i> <i>Metod: Stickprov på genomförda och dokumenterade direktupphandlingar (urval: gärna hälften från direktupphandlingsverktyget och hälften dokumenterade på annat vis).</i> <i>a) "För att få behörighet att göra direktupphandlingar ska du: Vara utsedd av din chef och Genomfört utbildningen "Direktupphandling - inköpsutbildning för handläggare" i kompetensportalen." Kontrollera om direktupphandlingen utförts av en handläggare för direktupphandling samt om personen fått rollen.</i> <i>b) "En direktupphandling kan genomföras om värdet på inköpet inte överstiger direktupphandlingsgränsen ". Har direktupphandlingens värde understigit direktupphandlingsgränsen? (OBS ändrad gräns under feb 2022, vilken gräns beror på när DU genomförts). Kontroll av fakturor till leverantör?</i> <i>c) "Direktupphandlingen ska konkurrensutsättas i den mån det är möjligt, antingen genom att annonsera eller genom att skicka den till flera leverantörer." Har DU konkurrensutsatts? Om inte,</i></p>	<p>Metod: Stickprov på 10 direktupphandlingar. 5 i avsett verktyg och 5 andra DU</p> <p>Resultat: Resultatet visar på brister i följsamhet av rutiner. Störst följsamhet då verktyget används.</p> <p>Åtgärd: Rutiner finns på plats för direktupphandling men ytterligare insatser behöver göras för att sprida dem. Utbildningsinsatser på plats är efterfrågade och inplanerade av vissa verksamheter.</p>

Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
<i>fråga handläggaren varför, är det en legitim anledning?</i>	

6.2 Risk för informationsläckage (IT-system)

Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
<p>Kontroll av att alla användare informerats om och tagit del av utbildning i informationssäkerhet</p> <p><i>Beskrivning av metod</i> <i>Stickprovskontroll</i></p>	<p>Eftersom den nya aktiviteten "Erbjuda grundläggande utbildning inom informationssäkerhet för alla medarbetare/förtroendevald i Region Halland" inte följer plan kan heller inte kontrollmomentet utföras till UR2.</p> <p>Förhoppningen är att den nya utbildningen ska komma igång under årets sista tertial. Tills dess gäller den ursprungliga informationssäkerhetsutbildningen i Kompetensportalen.</p>