

Verksamhetsplan 2024 Regionservice



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Verksamhetens uppdrag	4
3	Målstyrning	5
4	Kvalitetsstyrning	6
4.1	Regiongemensamma indikatorer: Medarbetare	6
4.2	Regiongemensamma indikatorer: Ekonomi	6
4.3	Förvaltningsspecifika indikatorer	6
4.4	Arbetsmiljöplan	7
5	Ekonomistyrning	9
5.1	Driftbudget	9
5.2	Investeringsbudget	9
6	Intern kontroll	10
7	Bilaga - Målstyrning, detaljer	11
7.1	Accelerera digital transformation	11
7.2	Attraktiva och hållbara livsmiljöer	12
7.3	Utbildning, kompetens och jämlik hälsa	13
7.4	Nära och sammanhållen vård	14
7.5	Verksamhetens egna utvecklingsområden	15

1 Inledning

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

Verksamhetsplanen beslutas av nämnden och ska ge kontroll över resurser, resultat och prioriteringar i verksamheten.

För förvaltningen och medarbetarna ger verksamhetsplanen en förståelse för vad som är prioriterat. Varje organisatorisk nivå ska ha möjlighet och befogenhet att genomföra planerings- och uppföljningsarbete utifrån dess förutsättningar och uppdrag.

I nämndens verksamhetsplan förhåller sig nämnden till de av regionfullmäktige i mål och budget särskilt identifierade fokusområdena för kommande verksamhetsår. Dessa fokusområden kompletterat med nämndens egna identifierade utvecklingsområden utgör kommande års målstyrning för verksamheten.

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

Nämndens verksamhetsplan inkluderar nämndens budget, investeringsplan, arbetsmiljöplan samt intern kontroll.

Regelbunden uppföljning sker genom uppföljningsrapporter (UR) vid två tillfällen, UR1 januari-april samt UR2 januari-augusti samt en årsrapport för hela året. Uppföljningen omfattar de av regionfullmäktige utpekade fokusområdena, nämndens egna identifierade utvecklingsområden. Uppföljning redovisas bland annat via utfall på indikatorer relativt satta målvärden.

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

2 Verksamhetens uppdrag

Nämndens uppdrag beskrivs i nämndens reglemente. I detta kan bland annat utläsas att nämnden ska vara utförare av tjänster gentemot övriga nämnder.

Därtill finns en beskrivning av allmän karaktär som är gemensam för alla driftnämnder i Region Halland.

Styrande lagstiftning, utöver den som är generell för all offentlig verksamhet såsom kommunallag, förvaltningslag, som är särskilt riktad till nämndens område återfinns bland annat i livsmedelslagen, avfallsförordningen, elsäkerhetslagen, miljöbalken samt yrkestrafiklagen.

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

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

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

Övriga intressenter som har en indirekt påverkan på Regionservice inriktning:

- Kunders krav
- Medarbetare
- Invånarna
- Leverantörer och underentreprenörer

3 Målstyrning

Fokusområde	Mål	Förvaltningens uppdrag / deluppdrag
Accelerera digital transformation	Smartare och enklare digital vardag	Arbeta för att öka den digitala mognaden
	Stärkt innovationskraft och digital samverkan med externa aktörer	Fånga och driva initiativ i nätverk kring digitalisering
	Informationsdrivna verksamheter	Stärka förutsättningar för faktabaserad styrning
Attraktiva och hållbara livsmiljöer	Bidra till en hållbar resursanvändning	Bidra till en minskad resursanvändning
		Förbättra kunskapen inom källsortering
	Bidra till en minskad klimatpåverkan	Minska koldioxidutsläppen för godstransporter
		Minska koldioxidutsläppen från persontransporter
Utbildning, kompetens och jämlik hälsa	Bidra till en god kompetensförsörjning i regionen	Skapa intresse för Regionsservice som arbetsgivare
		Arbeta strukturerat med mottagande av praktikanter
		Långsiktig kompetensförsörjning och rätt kompetens på rätt plats
	Främja en mer inkluderande och jämställd arbetsmarknad	Kompetensutveckling, vidareutbildning och utvecklande ledarskap
Nära och sammanhållen vård	Vidareutveckla den nära vården	Stärka kunskap och innebörd om hur vi kan främja en mer inkluderande och jämställd arbetsmarknad
		Förstärkt försörjningsberedskap
		Stärka krisberedskapen och robustheten
Verksamhetens egna utvecklingsområden		Inventering av fysisk säkerhet
		Utveckla arbetssätt och rutin för hur avvikelser hanteras, analyseras och återkopplas
		Genomföra avtalsuppföljning och utvecklad bedömning av leverantörer
		Arbetsmiljöplan: utsatthet samt tillbud och arbetsskador
		Kvalitetsdriven verksamhetsutveckling

4 Kvalitetsstyrning

Uppföljning av indikatorer delas upp kategorierna medarbetare (4.1), ekonomi (4.2) samt förvaltningsspecifika, mer verksamhetsspecifika indikatorer (4.3).

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

4.1 Regiongemensamma indikatorer: Medarbetare

Indikator	Målvärde	
Personalomsättning	11,0	Förvaltning
Sjukfrånvaro	6,5	Förvaltning
HME-index	77	Förvaltning

4.2 Regiongemensamma indikatorer: Ekonomi

Indikator
Periodresultat
Akkumulerad budgetavvikelse
Prognos budgetavvikelse
Prognos investeringsbudgetavvikelse
Kostnadsutveckling
Intäktsutveckling

4.3 Förvaltningsspecifika indikatorer

Indikatorer	Målvärde	Område
Nöjda användare	4,0	Samtliga områden
Korttidssjukfrånvaro (%)	3,3 %	Samtliga områden
OSA-värde	67	Samtliga områden
Matsvinn patientkost (g/portion)	100 g	Måltidsservice
Koldioxidutsläpp godstransporter (g/km)	115 g/km	Logistikservice
Koldioxidutsläpp personbilar RGS	90 g/km	Logistikservice

4.4 Arbetsmiljöplan

Grunden för en god arbetsmiljö är det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöarbetet omfattar samtliga områden som har betydelse för arbetsmiljön och bedrivs i enlighet med Region Hallands policy, riktlinjer och rutiner. Den systematiska ansatsen i arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsmiljöförhållanden undersöks, riskbedöms, åtgärdas och följs upp. Bilden nedan illustrerar en översiktlig modell av det systematiska arbetsmiljöarbetet.



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

Bedömning av förvaltningens arbetsmiljö

Förvaltningens sammantagna sjukfrånvaro ligger på 7,01% (okt 2023) vilket är en minskning jämfört med motsvarande period 2022 (7,76%). Både kort (14 dagar eller mindre) och lång (mer än 59 dagar) sjukfrånvaro har minskat.

Även personalomsättningen har minskat, från 10,97% till 9,68%. Minskningen utgörs av extern avgång och pension.

Antalet rapporterade tillbud och arbetsskador har ökat i jämförelse med 2022. Det är positivt att rapporteringsgraden vad gäller tillbud ökar, eftersom det är ett proaktivt verktyg som kan förhindra framtida arbetsskador.

Medarbetarundersökningen för 2023 visar på ett fortsatt gott resultat inom både HME (hållbart medarbetarengagemang) på 75 och OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) på 66. Det är en marginell nedgång jämfört med 2023. Inom båda områdena når förvaltningen över gränsvärdet för godkänd nivå. Vad gäller området utsatthet kan en liten ökning avseende upplevelse av utsatthet ses i resultatet.

Sammantaget är bedömningen att förvaltningen bedriver ett arbetsmiljöarbete som är funktionellt och stärker arbetsmiljön. Det finns utvecklingspotentialer som ytterligare kan påverka arbetsmiljön i önskad riktning. Det handlar främst om att stärka det förebyggande

arbetet mot utsatthet samt att ytterligare utveckla det systematiska arbetet genom kunskapsutveckling vad gäller tillbud och arbetsskador.

Riktade insatser 2024

Insats inom området utsatthet

Resultaten från medarbetarundersökningen 2024, förvaltningens SWOT-analyser på olika nivåer samt genomförd kompetensbehovsinventering visar på ett behov av att stärka arbetet mot kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier.

Syftet med insatsen är att öka kunskapen hos chefer och medarbetare om innebörden av utsatthet, samt att stärka chefers verktyg att arbeta förebyggande mot utsatthet av olika slag.

Insatsen förväntas leda till en förbättring vad gäller arbetsmiljö genom minskning av upplevd utsatthet samt att sätta fokus på vikten av ett gott bemötande.

Insatsens aktiviteter innebär följande.

- Inventering och säkerställande av att samtliga medarbetare har genomfört den likabehandlingsutbildning som erbjuds i Kompetensportalen. Aktiviteten åligger samtliga chefer och genomförs under 2024.
- Aktivitet riktad mot chefer för att stärka kunskap om och verktyg för förebyggande arbete mot utsatthet. Genomförs i form av exempelvis föreläsning och workshop. Aktiviteten planeras och hålls samman av HR-chef, och genomförandet sker under 2024.
- Aktivitet på verksamheternas APT med utgångspunkt i de verktyg som inhämtats. Aktiviteten utgår från ett material som HR-chef ansvarar för att ta fram. Samtliga chefer ansvarar för att genomföra aktiviteten på APT. Aktiviteten ska planeras in i tid och kan genomföras under 2024–2025.

Insats inom området tillbud och arbetsskador

I olika sammanhang har framkommit att arbetet med tillbud och arbetsskador behöver förbättras, tex. vad gäller rapportering och uppföljning.

Syftet med insatsen är att öka kunskapen hos chefer och medarbetare om tillbud och arbetsskador.

Den förväntade effekten är en förbättrad systematik i arbetsmiljöarbetet liksom en ökad förståelse för hur tillbud och arbetsskador kan användas som verktyg för det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Insatsens aktiviteter innebär följande.

- Aktivitet i form av fördjupad tematräff riktad mot chefer. Tematräffen kommer att innehålla kunskapsdelar samt konkreta exempel kopplat till tillbud och arbetsskador. HR-chef ansvarar för genomförande av aktiviteten.
- Fortsatt arbete på APT utifrån framtaget material. Samtliga chefer ansvarar för att aktiviteten genomförs på APT. HR-chef ansvarar för att relevant material tas fram.

5 Ekonomistyrning

Här presenteras nämndens budgetomslutning och investeringsplan.

5.1 Driftbudget

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

Kvalitet och omfattning beskrivs i de interna överenskommelser som träffas med regionens förvaltningar där utfört arbete ska spegla det avtalade åtagandet. Utökningar, kvalitetsförändringar och volymförändringar behöver avspeglas i den resursfördelning som årligen ger köpkraft hos våra partners.

Budgetomslutning per område (mkr)	Fastställda priser år 2023	Fastställda priser år 2024
Gemensam administrativ service	-100,4	-108,1
Måltidsservice	-81,5	-89,9
Logistikservice	-74,1	-86,4
Logistikservice Förrådsvaror	-130,5	-145,2
Städ- och vårdnära service	-135,8	-143,2
Teknik och fastighet	-105,2	-114,9
Stabsfunktioner och RGS gemensamt	-24,0	-16,8
Summa områden	-651,5	-704,5

5.2 Investeringsbudget

Nämnden presenterar här sin investeringsplan för verksamhetsåret 2024 per verksamhetsområde med en total investeringsbudget om 16,98 mkr.

Verksamhetsområde (mkr)	Investeringsbudget
Gemensam administrativ service	3,23
Måltidsservice	3,30
Logistikservice	7,40
Städ- och vårdnära service	1,90
Teknik och fastighet	1,15
Summa områden	16,98

Nämndens totala investeringsbudget byggs upp av olika ny- och återinvesteringsbehov. Behoven och beloppen kan inom ramen för budgeten komma att omdisponeras under verksamhetsåret. Nedan visas respektive verksamhetsområdes beloppsmässigt största enskilda investeringsbehov.

Största investering per verksamhetsområde (mkr)	Investeringsbudget
Gemensam administrativ service	
- Systemdrift/Teleutrustning	3,23
Måltidsservice	
- Köksutrustning och inredning	2,30
Logistikservice	
- Ellastbil	5,00
Städ- och vårdnära service	
- Städutrustning, truck	0,70
Teknik och fastighet	
- Inredning, verktyg och maskiner	0,50

6 Intern kontroll

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

Internkontrollplan

Riskområde	Risk	Kontrollmoment	Metod	Redovisnings-frekvens	Ansvarig
Verksamhetens genomförande / kvalitet	IT-system fungerar inte	Har vi kontinuitetsplaner?	Enkät med analys	UR 1, UR 2 och ÅR	Ekonomichef
	Kontinuitet	Finns successionsplanering och ersättare vid frånvaro?	Enkät med analys	UR 1, UR 2 och ÅR	HR-chef
	Yttre påverkan på grund av brist i skalskydd.	Finns brist i kontroll av behörighet till lokaler (skalskydd, passage, nycklar, attest)?	Intervjuer samt kontroll av system och loggar	UR 1, UR 2 och ÅR	HR-chef

7 Bilaga - Målstyrning, detaljer

7.1 Accelerera digital transformation

7.1.1 Smartare och enklare digital vardag

7.1.1.1 Arbeta för att öka den digitala mognaden

Samtliga områden inom RGS ska under 2024 arbeta, utifrån sina förutsättningar, för att öka den digitala mognaden. Det kan innebära särskilda punktinsatser i form av t.ex. utbildningar, men också genom att förändra arbetssätt och verksamhetsutveckla. Varje område har också en representant i RGS Digitaliseringsnätverk.

Respektive verksamhetsområde förväntas skapa aktiviteter som möter detta uppdrag.

Det samlade uppdraget sammanfattas och sammanställs. Framdrift beskrivs med förhållanden och beroenden/hinder.

7.1.2 Stärkt innovationskraft och digital samverkan med externa aktörer

7.1.2.1 Fånga och driva initiativ i nätverk kring digitalisering

Uppdraget har sin bakgrund i ett behov som fångades i förvaltningens SWOT-analys 2022. Under 2023 utförde digital strateg en kartläggning över aktuella digitaliseringsinitiativ inom förvaltningen och under hösten 2023 startades "RGS Digitaliseringsnätverk" upp. Ramarna för nätverket, samt dess uppdrag kommer att behöva fortsätta formas under 2024. Uppdraget tilldelas digital strateg som är ansvarig för nätverkets arbete och struktur. I detta uppdrag rapporteras dess framdrift.

Nätverket ska bidra till framtagande av RGS Digitala plan.

7.1.3 Informationsdrivna verksamheter

7.1.3.1 Stärka förutsättningar för faktabaserad styrning

Uppdraget innefattar införande av en enhetlig och standardiserad chefsrapport inom förvaltningen, inledningsvis för målgruppen chefer och med innehåll utifrån ekonomi och HR-system.

Uppdraget stärker chefernas förutsättningar kring ekonomistyrning.

Ansvarig för uppdraget är ekonomichef med Digital strateg.

7.2 Attraktiva och hållbara livsmiljöer

7.2.1 Bidra till en hållbar resursanvändning

7.2.1.1 Bidra till en minskad resursanvändning

Här samlar området/avdelningen sina aktiviteter för att minska resursanvändningen. Inköp av ekologiska livsmedel görs inom ramen för ekonomiska förutsättningar. Miljösamordnare bevakar löpande aktiviteterna och initierar åtgärder för framdrift. Vid rapportering sammanfattar miljösamordnaren förvaltningens aktiviteter i detta uppdrag.

7.2.1.2 Förbättra kunskapen inom källsortering

Under året ska samtal kring källsortering genomföras med samtliga medarbetare. Förslagsvis genomförs detta på APT, där avdelningens särskilda förutsättningar kan lyftas.

Miljösamordnare har det sammantagna ansvaret i genomförandet utav detta uppdrag, såväl som rapporteringsansvar.

7.2.2 Bidra till en minskad klimatpåverkan

7.2.2.1 Minska koldioxidutsläppen för godstransporter

Vid Regionservice årligt rullande värdering av aktiviteter som påverkar miljön är godstransport värderat till att vara en betydande miljöaspekt.

Logistikservice ansvarar för skapande av aktiviteter som bidrar till uppdraget och rapporterar på de aktiviteterna. Miljösamordnare sammanfattar utfall och framdrift med kommentar.

7.2.2.2 Minska koldioxidutsläppen från persontransporter

Vid Regionservice årligt rullande värdering av aktiviteter som påverkar miljön är persontransporter värderat till att vara en betydande miljöaspekt. Inom förvaltningen ska en förändring ske avseende de verksamhetsbilar som trots allt drivs med diesel. Dessa fordon ska övergå till att tanka med HVO 100. Indikatorn som finns i kvalitetsuppföljningen visar ett mål på 70% vilket indikerar en förståelse för att det inte i alla stycken är lämpligt/möjligt att tanka på de stationer som har denna typ av drivmedel.

Områdena tilldelas uppdraget och ska på sitt sätt arbeta för att minska koldioxidutsläppen med lämpliga aktiviteter.

Miljösamordnare sammanfattar alla aktiviteter i detta uppdrag och lyfter fram särskilt goda exempel och tar även initiativ för att säkerställa framdrift.

7.3 Utbildning, kompetens och jämlik hälsa

7.3.1 Bidra till en god kompetensförsörjning i regionen

7.3.1.1 Skapa intresse för Regionservice som arbetsgivare

Under 2024 ska Regionservice arbeta för att skapa intresse för oss som arbetsgivare. Detta kan ske genom att delta i arbetsmarknadsdagar, rekryteringsträffar osv. Sammanhållande för detta uppdrag är HR-funktionen, i nära samarbete med områdeschefer och kommunikatör. Inkluderar deltagande i Framtidskraft eller sommarvikarier.

HR-chef driver arbetet och involverar verksamheterna.
Uppdraget fördelas inte ner.

7.3.1.2 Arbeta strukturerat med mottagande av praktikanter

Ta fram ett strukturerat arbetssätt kring hur vi ska arbeta med mottagande av praktikanter från olika typer av utbildningar. Samt tillämpa det nya arbetssättet.
HR-chef är ansvarig för framtagande av struktur och rapportering i samarbete med områdescheferna som möjliggör för mottagande.

7.3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning och rätt kompetens på rätt plats

Uppdraget innebär att vi ska arbeta för att behålla och använda medarbetares kompetens på rätt sätt samt bidra till att fler kan arbeta längre under ett förlängt och förändrat arbetsliv. Region Hallands chefer kan idag få stöd för kompetensförsörjning genom fastställd metodik och gemensamt kompetensramverk och IT stöd (kompetensportalen).

Förslag på vad verksamheterna kan arbeta med

- Verksamheterna bör ha beskrivit kompetenskrav för olika yrkesgrupper, beskrivit vilka basutbildningar och certifikat som krävs och hur det ska implementeras.
- Arbeta med att ta fram plan för nyckelkompetenser som är kritiska för verksamheten
- Arbeta med successionsplanering
- Strategisk kompetensförsörjning: arbeta med att använda medarbetares kompetens på rätt sätt samt bidra till att fler kan arbeta längre under ett förlängt och förändrat arbetsliv. Arbeta med att beskriva vilka kompetenser verksamheten behöver i framtiden.

Området/avdelningen skapar lämplig/a aktivitet/er för att uppfylla uppdraget.

7.3.1.4 Kompetensutveckling, vidareutbildning och utvecklande ledarskap

Förvaltningen ska säkra strukturer för omställning och utveckling av kompetens när arbetsliv och kunskapskrav ändras. Förvaltningen ska också bidra till utvecklande ledarskap och stärka förmågan att leda i förändring hos alla chefer.

Kontinuerlig översyn av verksamheten för att säkerställa att chefer har rätt förutsättningar att klara sitt uppdrag.

Utvecklade ledarskap kan delvis uppfyllas genom att chefer genomgå UL-utbildning, utbildning i förändringledning och fördjupning i förändringsledning.

Kompetensutveckling för medarbetare via utvecklingsplanen i utvecklingssamtal.

Området/avdelningen skapar lämplig/a aktivitet/er för att uppfylla uppdraget.

7.3.2 Främja en mer inkluderande och jämställd arbetsmarknad

7.3.2.1 Stärka kunskap och innebörd om hur vi kan främja en mer inkluderande och jämställd arbetsmarknad

Med referens till Region Hallands arbete och underlag rörande "Intern social hållbarhet" (från Regionkontoret)

Regionservice HR ska i dialog med cheferna inom RGS prata om ansvar, upplägg och innebörd av att bidra till en inkluderande arbetsmarknad. På områdesnivå tas en eller flera aktiviteter fram för att uppnå målet "Främja en mer inkluderande och jämställd arbetsmarknad".

Aktiviteter inom respektive område som gynnar jämställdhet ska rapporteras här.

Ansvarig för att utföra förvaltningsuppdraget, såväl som att rapportera framdrift är HR-chef.

7.4 Nära och sammanhållen vård

7.4.1 Vidareutveckla den nära vården

7.4.1.1 Förstärkt försörjningsberedskap

Regionservice Logistikservice rapporterar på detta uppdrag och sammanfattar de olika aktiviteterna som kopplas till detta uppdrag.

I detta inkluderas även sammanfattning kring ekonomi som ger förutsättning för återkoppling kopplat till finansiering.

7.4.1.2 Stärka krisberedskapen och robustheten

I uppdraget ingår att utveckla befintlig rutin inför övning med Lokal Särskild Sjukvårds Ledning (LSSL), det ledningsstöd som etableras vid kris och stabsläge.

Detta arbete avrapporteras av Regionservice representant i Region Hallands säkerhetsledning.

Respektive område kopplar till detta uppdrag aktiviteter som stärker arbete med robusthet. Exempel kan vara skalskydd, kontinuitetsplanering, krisövning med mera. Stöd erhålls av Säkerhetspartner.

Ansvarig för att hålla ihop arbetet på förvaltningsnivån är representant i säkerhetsledningen och på områdesnivån respektive områdeschef.

7.4.1.3 Inventering av fysisk säkerhet

Regionservice ska under 2024 genomföra en inventering av den fysiska säkerheten. Detta genom att inventera bla skalskydd, brand, hot och våld, förutsättningar för att skydda information.

Säkerhetspartners deltar och har en aktiv roll i det övergripande säkerhetsarbetet.

7.5 Verksamhetens egna utvecklingsområden

7.5.1 Områdets/avdelningens egna utvecklingsområden

Under detta förvaltningsuppdrag skapar redovisar varje verksamhetsområde sina mest prioriterade egna utvecklingsaktiviteter för verksamhetsåret 2024 främst med fokus på utveckling av grunduppdraget.

Systematisk och löpande rapportering sker av aktiviteterna som redovisar vad som utförts sedan senaste rapporteringstillfället (förändring och status) samt nästa steg.

7.5.2 Utveckla arbetssätt och rutin för hur avvikelser hanteras, analyseras och återkopplas

Utvärdera om arbetssätt för hantering av avvikelser är ändamålsenligt.

Uppdatera rutin vid behov. Arbeta med att säkerställa att handläggare och chefer inom verksamheterna nyttjar och tar tillvara på system samt åtgärdar avvikelser på ett effektivt sätt.

Exempel på aktivitet kan vara kompetensstärkande insatser.

Arbetet avrapporteras av chef för Stöd och samordning.

7.5.3 Genomföra avtalsuppföljning och utvecklad bedömning av leverantörer

I slutet av 2023 färdigställs arbetet med att ta fram en modell för avtalsuppföljning.

2024 ska arbetssätt införas där verksamheterna (OC ansvarar) arbetar systematiskt med modellen för att identifiera betydande leverantörer och genomföra möten med lämpliga leverantörer som säkerställer att vi följer avtal och får det som är överenskommet.

7.5.4 Arbetsmiljöplan: insats inom utsatthet samt tillbud och arbetsskador

Arbetsmiljöplan beskrivs under kapitel 4.4.

7.5.5 Kvalitetsdriven verksamhetsutveckling

Under denna aktivitet samlas arbete för utveckling av kvalitetsarbete och kvalitetsdriven verksamhetsutveckling.

Aktiviteter och insatser kan vara inom områdena ledningssystem, förbättringsarbete, kompetensstärkande insatser för chefer och medarbetare kring ledningssystem och avvikelser.

I arbetet inkluderas åtgärder från externrevision 2023.

Chef för stöd och samordning ansvarar för förvaltningens rapportering och resurs för arbete är Ledningssystemsamordnare (LSO).