



# Årsredovisning 2023

Regionstyrelsen  
Helår 2023

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Målstyrning</b> .....	<b>4</b>
2.1	Region Hallands målstyrning .....	4
2.2	Regionstyrelsens uppdrag .....	4
<b>3</b>	<b>Kvalitetsstyrning</b> .....	<b>11</b>
3.1	Uppföljning av arbetsmiljöplanen .....	11
<b>4</b>	<b>Medarbetare</b> .....	<b>12</b>
4.1	Personalomsättning .....	13
4.2	Sjukfrånvaro .....	14
<b>5</b>	<b>Ekonomi</b> .....	<b>15</b>
5.1	Årets budgetavvikelse .....	15
5.2	Investeringar .....	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.

För att nämna något som genomförts för ett samlat stöd under 2023 så har regionstyrelsens verksamhet arbetat med Region Hallands interna klimat- och miljöarbete, under året har arbetet konkretiserats ytterligare genom en fastställd handlingsplan för samtlig verksamhet inom organisationen. Kontoret har även genomfört en implementering av ett nytt intranät och förnyat ledningssystem för Region Halland. Sammantaget har regionstyrelsens verksamhet en god måluppfyllnad för verksamhetsåret 2023. Den samlade bedömningen av alla regionstyrelsens uppdrag år 2023 är att nio uppdrag bedöms uppfyllas och två uppdrag bedöms delvis uppfylla.

I kontorets fall är orsaken främst att verksamheterna lyckats säkerställt ett genomförande i förhållande till planering, men att det funnits omvärldsfaktorer som påverkat utvecklingstakten. Bland annat har vissa verksamheter haft rekryteringssvårigheter av vakanta och nya tjänster som varit en förutsättning för planerad utvecklingstakt.

Regionkontorets personalomsättning som efter pandemin visat på en ökande trend har stabiliserats och landar under målvärdet. Utmaningen i att återtillsätta vakanser och utökningar kvarstår i flera delar av verksamheten där eftertraktad kompetens behövs. Sjukfrånvaron i förvaltningen är fortsatt låg.

Regionkontorets ekonomiska resultat för år 2023 är totalt +72,7 mnkr. Den största avvikelsen utgörs av utvecklingsmedlen (+57,3 mnkr), till stor del inom hälso- och sjukvården. Orsaken till att medlen inte nyttjats som planerat är bland annat den stora utmaningen avseende att minska användandet av bemanningsföretag parallellt med att återvinna en god tillgänglighet. Dessa faktorer i samband med begränsad tillgång till kompetens har hindrat möjligheten att driva andra former av utveckling under året.

Regionkontorets avdelningar redovisar ett överskott på +8,9 mnkr och förtroendevaldas budget för oförutsedda kostnader +6,4 mnkr.

## 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.

Regionstyrelsens verksamhet planerar aktiviteter direkt mot regionfullmäktiges mål. Aktiviteterna följs upp och redovisas i Region Hallands årsbokslut tillsammans med nämnderna och beslutas i regionstyrelsen vid samma tillfälle som regionstyrelsens årsrapport i april.

### 2.2 Regionstyrelsens uppdrag

Regionstyrelsen identifierade elva egna utvecklingsuppdrag som särskilt prioriterades 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 har ett arbete genomförts med att utveckla system för digital orientering och information samt skyltning och fysiska översiktskartor. Under inledningen av 2023 genomfördes dels omvärldsbevakning, dels dialoger för att tydliggöra gränsdragning angående ansvar för fysisk skyltning tillsammans med verksamheterna.

En ansvarsfördelning och organisation för hantering av fysisk skyltning och kartor är nu framtagen. Denna planeras att förankras hos verksamheterna i början av år 2024.

Arbetet med utvecklande av digital orientering är bred och omfattar flera typer av informationsskrmar. Under 2023 har en prioritering av utveckling inom ramen för digitalisering behövts göras. Av den anledning har skärmar kopplat till Tessa och införandet av Cosmic varit högst prioriterat.

Måluppfyllnad: Uppdraget bedöms uppfyllt.

#### 2.2.2 Utveckla och införa ett nytt schemaverktyg

Under 2023 har det pågått ett omfattande och komplext arbete kring att införa ett helt nytt schema och bemanningsverktyg som har stärkt digitaliseringskraften ytterligare genom snabbare och enklare sätt att planera, visualisera och lättare överskåda befintlig bemanning i realtid.

Införandet av ett nytt schema och bemanningsverktyg benämnt (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. Denna fas har nu avslutats och uppföljning visar att den har varit framgångsrik. Fortsatt implementering i fler prioriterade verksamheter kommer att pågå under hela 2024.

Måluppfyllnad: Uppdraget bedöms uppfyllt.

### **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 2023 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 färdigställt.

Måluppfyllnad: Uppdraget bedöms uppfyllt.

### **2.2.4 Stärkt service och transparens gentemot invånare**

Under 2023 har utvecklingsarbetet 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.

Måluppfyllnad: Uppdraget bedöms uppfyllt.

### **2.2.5 Systematisk informationssäkerhet**

Regionstyrelsen har ansvaret för att leda och koordinera Region Hallands insatser för att förbättra det systematiska arbetet med informationssäkerhet. Under året har ett arbete genomförts i syfte att möta ett växande hot av cyberattacker. Den fysiska säkerheten har också stärkts genom insatser för att förbättra lås, passage och behörigheter. En del arbete kvarstår, bland annat utbyte av ett stort antal kortläsare och byte kortläsare. Här finns farhågor om

resursbrist, varför en riskanalys planeras.

Under året har ansvarsfördelning mellan verksamheter förtydligats och samarbetsforum har etablerats, men behöver fortsatt utvecklas.

Mycket har genomförts och andra delar är försenade med anledning av hög arbetsbelastning. Det som kvarstår är bland annat en ny utbildning inom informationssäkerhet för alla medarbetare och förtroendevalda, samt systematiskt arbete med avvikelser och incidenthantering. Detta flyttas över till planering av verksamhetsåret 2024.

Måluppfyllnad: Uppdraget bedöms delvis uppfyllt.

### 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. Arbetet med pilotprojekten (bland annat inom njursvikt och hjärtflimmer) fortgår och exempelvis har Region Halland upphandlat *ALMA*, ett beslutsstödsystem för läkare och sjuksköterskor som nu integreras i närsjukvården. Beslutsstödsystemet läser in aktuell journal vid patientbesöket och flaggar om det finns något som vårdpersonalen bör vara observant kring utifrån rådande riktlinjer. Vidare har Region Hallands deltagande i strategiskt viktiga forskningsprojekt med Högskolan i Halmstad fortsatt stärkts, genom tydlig koordinering från regionkontoret och bred förankring hos vårdförvaltningarna. Rekryteringar har gjorts under året för att ytterligare kunna stödja Region Hallands vårdverksamheter med informationsdriven hälso- och sjukvårdsutveckling.

Måluppfyllnad: Uppdraget bedöms uppfyllt.

### 2.2.7 Internt klimat- och miljöarbete

Regionkontoret leder och samordnar Region Hallands arbete med internt klimat- och miljöarbete. En viktig del i detta har varit att under 2023 fastställa en handlingsplan för Region Hallands interna klimat- och miljöarbete för perioden 2023–2026.

Prioriterade utvecklingsinsatser för 2023 har bland annat varit inköpsprocessen. Månadsvisa utskick har gjorts till beställare med information och stöd för miljöbättre inköp. Detta för att brett öka kompetensen inom organisationen vad inom området inköp kan bidra till att Region Halland minskar sin klimat- och miljöpåverkan.

Klimatbokslut för 2022 togs under året fram enligt ny vägledning och verktyg från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Regionernas klimatberäkningar publicerades av SKR i *Öppna jämförelser: Miljöarbetet 2023 i regionerna*. Region Halland deltar i det nationella nätverk som

fortsätter att utvärdera och utveckla både vägledningen och klimatberäkningsverktyget för regionernas klimatredovisning, för att successivt göra de årliga klimatboksluten bättre.

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. Samordning för utbyte av verksamhetsbilar till elbilar fortsätter i planerad verksamhet för 2024.

Måluppfyllnad: Uppdraget bedöms uppfyllt.

*Nedan indikatorer redovisar utfallet för regionstyrelsens verksamhet.*

Indikatorer	Utfall
Flygresor, personal inom förvaltningen, (ton CO2e)	38 ton
Resor i tjänst, egen bil, km	292 691

### 2.2.8 Intern hållbar resursanvändning

Regionstyrelsens verksamhet har under 2023 arbetat aktivt med att stärka den interna hållbara resursanvändningen inom den egna förvaltningen såväl som att stödja alla verksamheter i Region Halland. Upphandling av papper och plast är i slutskedet, där miljökrav avseende papper och plast har skärpts jämfört med innevarande avtal. Avtalet ska ge ökad möjlighet till en bättre klimat- och miljöprestanda på upphandlade produkter och underlätta för beställare att göra bättre val. I upphandlingsprocessen har en utökad dialog och informationsutbyte varit viktigt för att tillsammans nå en mer hållbar plastanvändning.

Fortsatta utskick av informationsbrev har gjorts varje månad till de inom regionen som gör inköp, som stöd för att successivt göra miljöbättre inköp avseende förbrukningsmaterial. Dessutom genomförs ett pilottest i samarbete med ett tiotal vårdavdelningar för att utvärdera utbyte av riskavfallsbehållare i biobaserat material. Behållarna ger ett klimatavtryck som är drygt 60 procent lägre än behållarna som används idag.

Det pågår också ett arbete i projektform för ett ökat möbelåterbruk inom organisationen. Projektdirektivet möjliggör en ökad cirkulär hantering av befintliga möbler genom lagerlokal för mellanförvaring och en projektgrupp inkluderande logistik, teknisk service har skapats. IT-plattform för att stödja köp- och säljprocessen samt inventering av befintliga möbler är på plats och används. Arbetet innebär även en förstärkt och förtydligad avyttrings- och inköpsprocess, som kommer resultera i en bättre ekonomisk hushållning och en positiv miljöpåverkan.

Under 2023 har Region Halland tagit 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. Flera förbättringsbehov har identifierats och vissa av dessa har åtgärdats för att uppfylla lagkrav. Ett arbete har inletts för att Region Halland ska uppfylla kravet om matavfallsinsamling i alla verksamheter. Åtgärder har

genomförts för att kunna följa upp miljöåtertag och återbruk av IT-utrustning.

Arbete för en bättre energieffektivisering pågår och detta inkluderar också kvalitetssäkring av datainsamling för en bättre uppföljning av energianvändning inom Region Halland.

Måluppfyllnad: Uppdraget bedöms uppfyllt.

*Nedan indikatorer redovisar utfallet för regionstyrelsens verksamhet.*

Indikatorer	Utfall
Producerad förnybar energi (kWh)	1 063 740
Energiförbrukning, kWh (Egna lokaler)	231 032

### 2.2.9 Intern social hållbarhet

I början av 2023 startades regionstyrelsens beredning för social hållbarhet, beredningen syftar till att ge en ökad genomförandekraft och samordning av de sociala hållbarhetsfrågorna i Halland för en hållbar samhällsutveckling och en god och jämlik hälsa. Det första året har det fokuserats på att formera, orientera och rikta in beredningens arbete för att nå uppsatt syfte och mål. Beredningen har arbetat fram en inriktning för de kommande åren som fokuserar på barn och unga samt hållbara livsmiljöer/samhällsplanering.

Utöver detta tilldelade regionstyrelsen under året beredningen ansvaret att samordna och utveckla ett systematiskt arbete med barnkonventionen. Hållbarhetsavdelningen har utifrån det ett samordnade ansvar för det organisationsövergripande barnrättsarbetet. En arbetsgrupp på regionkontoret (hållbarhet, kansli, hälso- och sjukvård samt kommunikation) har utarbetat en översiktlig plan för utveckling av barnrättsarbetet, vilken har förankrats på lednings- och politisk nivå. Arbetet med att tydliggöra barnets bästa vid beslut har påbörjats och kommer att fortsätta under verksamhetsår 2024.

Arbetet med att utveckla intern styrning och ledning utifrån arbetet med jämställdhetsintegrering har fortsatt under året, i nära dialog med ansvariga för det regionövergripande systematiska arbetet med planering och uppföljning samt med olika ledningsgrupper. Bedömningen är att det behövs ytterligare förankringsarbete, exempelvis genom att följa upp metodstödet i ärendehanteringsprocessen (jämställdhetsanalys i alla politiska beslut).

Förvaltningen har inlett arbetet med nulägesbeskrivning av Agenda 2030 i förhållande till Region Hallands uppdrag. Målet är att exemplifiera i vilken utsträckning de globala målen synliggörs i det regionövergripande systematiska arbetet i planering och uppföljning. Detta genomförs utifrån en kvalitativ textanalys av en handfull utvalda styrande dokument. Viktigt att notera är att nulägesbeskrivningen inte är tänkt att utmynna i en bedömning av Region Hallands arbete med globala målen, utan det handlar om att identifiera kopplingar mellan verksamhet och de globala målen i de valda styrdokumenterna. Nulägesbilden ska ge stöd till fortsatt arbete med hållbarhetsintegrering i ordinarie planering och uppföljningsarbete.

Måluppfyllnad: Uppdraget bedöms delvis uppfyllt.



### 2.2.10 Krisberedskap och robusthet

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

Regionkontoret har under 2023 skapat förutsättningar för Region Halland att arbeta systematiskt på en övergripande nivå med kontinuitetshandling. Arbetet har också inletts genom att en regionövergripande arbetsgrupp har skapats. Arbetet med att ta fram en plan för uppföljning av hantering av kontinuitetshandling i kärnverksamheten har startats upp i säkerhetsledningen under hösten 2023.

Arbetet med försörjningsberedskap har fortgått framför allt kopplat till regionala och statliga uppdrag. Region Halland har under året tagit fram listor över vilka kritiska produkter som det finns behov av att kunna lagra för en respektive tre månader (främst kopplat till medicintekniska förbrukningsprodukter och läkemedel).

Socialstyrelsen har återstartat ett finansieringsprogram för att öka robustheten inom sjukhusfastigheter. Region Halland har under 2023 påbörjat inventering av robusthetsnivån på samtliga tre sjukhus och prioriterade vårdcentraler.

Måluppfyllnad: Uppdraget bedöms som uppfyllt.

### 2.2.11 Utbildning och kompetens

Kompetensförsörjning är en av välfärdens största utmaning nu och framöver. Att skapa möjligheter för att attrahera, behålla och utveckla medarbetare är en strategiskt viktig fråga för regionen. Under året har HR- och kommunikationsfunktionen drivit ett gemensamt utvecklingsarbete för att stärka Region Hallands position och attraktivitet som arbetsgivare. Det har omfattat såväl vad som kommuniceras, och hur det kommuniceras. Men även hur Region Halland som arbetsgivare agerar och vad regionen erbjuder medarbetare.

Utvecklingsarbetet har så här långt resulterat i ett övergripande ramverk för kommunikation/marknadsföring samt en varumärkesplattform. Den beskriver regionens arbetsgivarerbjudande, vilket handlar om hur Region Halland vill bli uppfattade som arbetsgivare och vad som erbjuds, samt regionens gemensamma styrkor.

Parallellt med utvecklingsarbetet har flera kommunikationsaktiviteter genomförts för att förstärka regionens rekryteringssituationer. Bland annat förbättrad webbinformation om jobb- och karriärmöjligheter, nytt bildmaterial i jobbbannonser, översyn av arbetsätt 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 genomfördes en kompetensinventering på Regionkontorets olika avdelningar. Arbetet syftar till att genom dialog kring kompetensförsörjning inventera och identifiera behov samt planera för insatser som möjliggör en långsiktig kompetensförsörjningsplan. Inventeringen är sammanställd och kommer nu ligga till grund för regionkontorets förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsplan 2024–2025.

Måluppfyllnad: Uppdraget bedöms som uppfyllt.

## **3 Kvalitetsstyrning**

### **3.1 Uppföljning av arbetsmiljöplanen**

#### **3.1.1 Utveckla hållbara former för platsoberoende arbetssätt**

Regionstyrelsens arbetsmiljöplan 2023 fokuserade fortsatt på att hitta former för platsoberoende arbete med fokus på flexibla arbetsplatser i lokalerna. Alla verksamheter har utvärderat och bedömt lämplighet för flexibla arbetsplatser i sina lokaler och de flesta har nu infört flexibla arbetsplatser eller har pågående arbete för att införa. Arbetet förväntas främja en god arbetsmiljö med ändamålsenliga lokaler där det behövs. Arbetet förväntas även bidra till att nyttja förvaltningens lokalresurser på ett resurseffektivt sätt.

#### **3.1.2 Förbättra chefers förutsättningar**

Regionstyrelsens arbetsmiljöplan 2023 handlade även om att förbättra chefernas förutsättningar i sina uppdrag. Förutom arbete inom respektive direktörsområde påbörjades arbetet kring ett samlat regionkontor som delvis syftar till att skapa bättre förutsättningar för kontorets chefer.

## 4 Medarbetare

### Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Regionkontoret har fortsatt ett bra HME-resultat. Resultatet har ökat med två enheter till 79 i år. Alla index inom HME har ökat under 2023.

Styrning som tidigare har varit ett utvecklingsområde, har i år ökat till 73 och har därmed nått målvärdet för grönt. Tongivande i det något lägre resultatet är parametern ”mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt”. Detta område har störst utvecklingsmöjligheter inom indexet styrning.

Ledarskapet har förbättrats sedan föregående år, det har varit en ökande trend de senaste fyra åren. Männen har gett ledarskapet ett något högre värde, annars är det endast marginella skillnader mellan kvinnor och män precis som föregående år. Något som är värt att poängtera är att frågan ”visar förtroende” har ett högt värde på 87.

Cheferna som besvarat enkäten har svarat ett högre HME-värde än medarbetarna. Cheferna har ett HME-värde på 89 och medarbetarna på 77. Högst värde av HME-indexen har ledarskap fått. Där uppnås värdet 92.

Vad gäller skillnaderna mellan åldersgrupperna är det marginella förändringar där är resultatet i den yngsta ålderskategorin 20–29 år är högre. Detta skiljer sig från föregående år då HME-resultatet var marginellt högre i de äldre åldersgrupperna i förvaltningen. Dock är det viktigt att poängtera att den yngre åldersgruppen består av få medarbetare.

### Organisatorisk och socialarbetsmiljö (OSA)

Regionkontoret har fortsatt ett bra övergripande OSA-resultat. I år har den minskat en enhet sedan föregående år. Den parameter som över tid varit förvaltningens största utmaning är ”Jag har tillräckligt med tid att genomföra mina arbetsuppgifter” där det tidigare varit en ökande trend över de tre senaste åren. Men i år minskat med 2 enheter, till värdet 62. Föregående år var OSA över gränsvärdet och klassades som grönt. Under 2023 är den frågan nu är under målvärdet och inom det gula fältet.

Genomgående är att männen har uppgett högre värden inom samtliga områden inom OSA.

Chefer får fortsatt ett lägre OSA-värde än medarbetare men över det gröna målvärdet 63. Däremot ligger frågan ”jag har tillräcklig tid att utföra mina arbetsuppgifter” inom det röda fältet. Där finns en trend sedan 2021 att resultatet på denna fråga försämrats från 53 till 47. Det blir tydligt att chefers förutsättningar är viktigt att arbeta vidare med under 2024.

### Utsatthet

35 medarbetare har upplevt våld/ hot eller kränkande behandling av sin chef eller kollega och 10 st av patient, kund eller elev. Detta är en ökning av medarbetare som känt eller känner sig utsatta under 2023. Föregående år var det totalt 34 st och i år är det 45 st. Det vi kan se i skillnaden mellan kvinnor och män är att män i större utsträckning uppger att de har fått stöd efter händelsen. Med anledning av resultatet och att det är nolltolerans mot kränkningar kommer insatser att behöva göras, vilket under 2023 påbörjades. Under 2024 kommer HR att bistå med material till chefer för att ha dialog och arbeta med frågan på APT.

## 4.1 Personalomsättning

Indikator	Utfall	Målvärde
● Personalomsättning	9,92%	11%

### Personalomsättning

Regionkontorets personalomsättning ligger på 9,92 procent vilket är en minskning från föregående år.

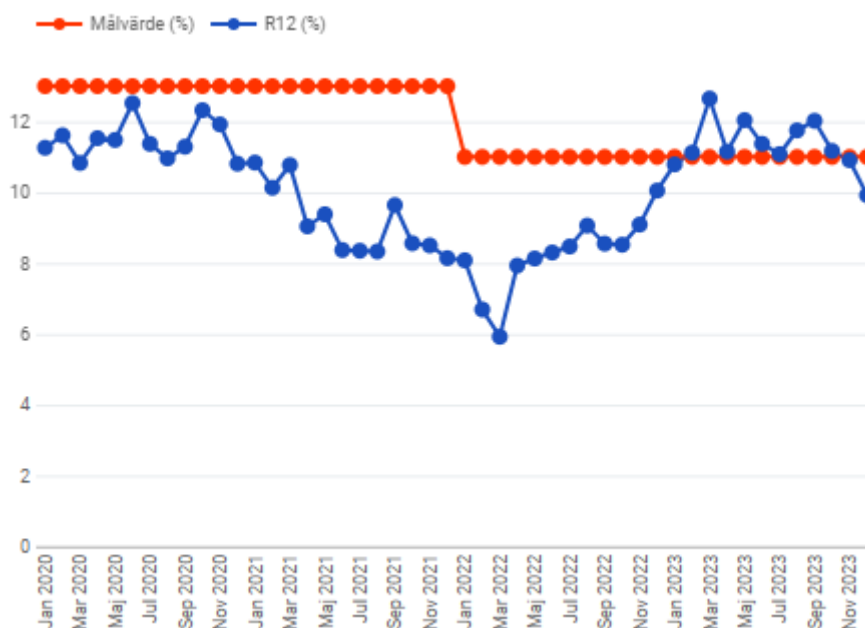
Värdet för personalomsättningen speglar;

- 1,12 procent, pensionsavgångar
- 2,99 procent, interna avgångar (dvs medarbetare som gått vidare till annan tjänst inom Region Halland)
- 5,8 procent, externa avgångar

Kontoret har en fortsatt något högre personalomsättning bland kvinnor (10,67 procent) än bland män (8,95 procent) vilket är en trend som observerats över ett par års tid.

Personalomsättningen är högre i de lägre åldersgrupperna. I åldersgrupperna 20–29 och 30–39 år är 80 procent av avgångarna till andra arbetsgivare. Här behöver Region Halland som organisation skapa karriärvägar så att utvecklingen i karriären i högre utsträckning kan ske inom organisationen.

Även om personalomsättningen på regionkontoret är relativt låg finns utmaningar med kompetensförsörjningen då rekryteringsunderlaget är litet inom flera verksamheter, med vakanser som följd vid omsättning och tillsättning av utökade roller.



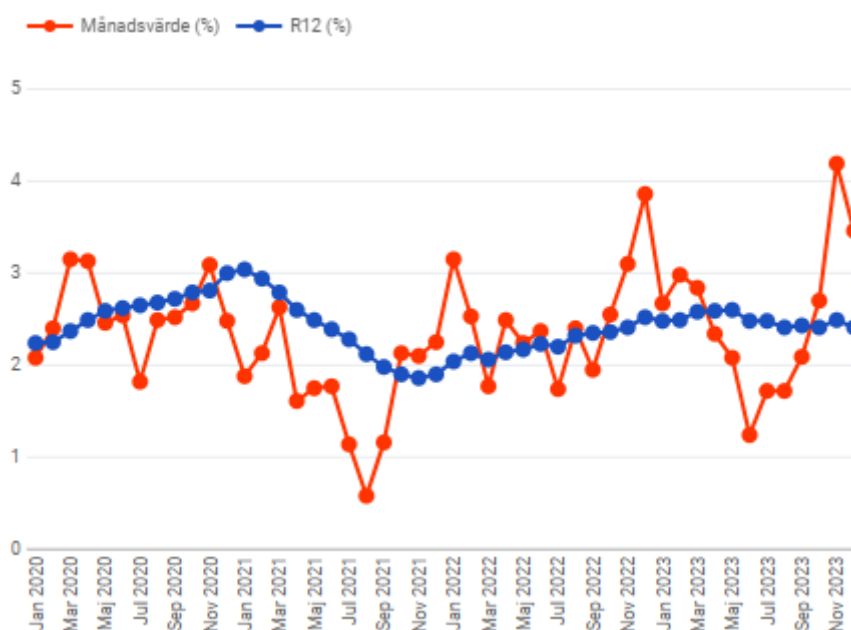
Diagrammet visar utfall av regionkontorets personalomsättning mellan januari 2020 – november 2023.

## 4.2 Sjukfrånvaro

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

### Sjukfrånvaro

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.



*Diagrammet visar utfall av regionkontorets sjukfrånvaro mellan januari 2020 – november 2023.*

## 5 Ekonomi

### 5.1 Årets budgetavvikelse

Indikator	Resultat	Årsbudget	Budgetavvikelse
Akkumulerad budgetavvikelse	-742 214 tkr	-814 918 tkr	72 704 tkr

Regionkontorets ekonomiska resultat för år 2023 är +72,7 mnkr.

Den största avvikelsen på +57,3 mnkr utgörs av utvecklingsmedel, främst inom hälso- och sjukvård.

Stora avvikelser inom regionkontorets avdelningar utgörs bland annat av personalkostnaderna som blev +23,4 mnkr lägre än budgeterat (+4,7% mot budget). Majoriteten av avvikelsen avser IT och digitaliserings ordinarie verksamhet, men även Hälso- och sjukvårdsavdelningarna samt regional utveckling redovisar överskott i personalkostnader jämfört med budget. Till stor del beror avvikelserna på vakanser av nya och befintliga tjänster. Till vissa tjänster framför allt inom ITD har året inneburit stora kompetensförsörjningsutmaningar med svårigheter att rekrytera, vilket lett till överskott inom personalkostnaderna. Inför 2023 fick vissa verksamheter tillskott i budget för nya tjänster, där rekryteringen dröjt under året och medfört en positiv budgetavvikelse. Rekryteringsläget har förbättrats sedan år 2022 då personalkostnadsavvikelsen visade på +30,9 mnkr (+6,7%) i förhållande till budget.

Den stora avvikelsen inom personalkostnader på grund av rekryteringsläget vägs delvis upp av ökade kostnader för inhyrd personal. Regionkontorets avdelningar redovisar en kostnadsavvikelse mot budget på -19,2 mnkr för inhyrd personal varav ITD utgör den största delen.

Prognosen för regionkontorets avdelningar var 25,1 mnkr efter uppföljningsrapport 2 (januari-augusti). En del av skillnaden mot årets resultat på +8,9 mnkr beror på att ITD i samband med bokslutet gjorde en nedskrivning av anläggningstillgångar på sammanlagt 9 mnkr, vilket medför att resultatet försämras med motsvarande belopp.

#### 5.1.1 Resultaträkning

Totalt är avvikelsen mot budget för år 2023 +72,7 mnkr.

Uppdrag, belopp i mnkr	Utfall	Budget	Budgetavvikelse
Regionkontoret	-599,8	-608,8	8,9
Förtroendevalda	-45,8	-52,2	6,4
Utvecklingsmedel	-96,6	-153,9	57,3
<b>Totalt</b>	<b>-742,2</b>	<b>-814,9</b>	<b>72,7</b>

## **Regionkontoret +8,9 mnkr**

Regionkontorets avvikelse mot budget är +8,9 mnkr och består av nedan delar.

Totalt uppgår avvikelsen för personalkostnader till +23,4 mnkr för regionkontoret, vilket beskrivits under kapitel 5.1 ovan. Flertalet avdelningar inom regionkontoret redovisar ett överskott på personalkostnader för året. Hälso- och sjukvårdsavdelningarna redovisar en total avvikelse om +19,2 mnkr, varav +8,3 mnkr avser personalkostnader. Övriga avvikelser inom hälso- och sjukvårdsavdelningarna utgörs till stor del av lägre kostnader för konsulter och köp av tjänster.

Regional utveckling redovisar en avvikelse mot budget på +5,0 mnkr. Under 2023 har tjänster på Hållbarhet och Samhällsbyggnad och infrastruktur hållits vakanta i avvaktan på att uppdrag och kompetensbehov ska tas fram. Vakanshållningen resulterar i ett överskott på +4,0 mnkr jämfört med årets budget. Kostnader kopplat till uppdraget Attraktionskraft överstiger budget med -0,7 mnkr på grund av ökade konsultkostnader för köp av kommunikation och strategiska tjänster. Uppdragen internt klimat- och miljöarbete, bidrag till nykterhetsorganisationer och utredningsmedel inom samhällsplanering har ett överskott på +1,7 mnkr.

HR har totalt en positiv budgetavvikelse på +8 mnkr. Avdelningen har ett överskott +1,6 beroende på vakanser under året men som är återbesatta till 2024. Avvikelsen inom kompetensförsörjning är +4,6 mnkr jämfört med budget. Traineeprogrammet, vilket är ett program ihop med de halländska kommunerna, är för närvarande pausat och sommarjobb är inte fullt utbyggt i alla kommunerna än. Kostnaden för utbildningsanställningar är lägre än budget beroende på studieuppehåll hos deltagare. De aktiviteter som görs inom inkluderande arbetsgivare medför ännu inte så stora kostnader då mycket handlar om samarbeten och utvecklande av redan befintliga strukturer. När arbetet med central finansiering av interna arbetsprövningar via rörlighetsgruppen startar kommer en betydande del av budgeten att användas till det. Inom HR ger även ledar- och chefsutveckling en positiv avvikelse om +1,0 mnkr, då det är pausat till förmån för andra mer prioriterade insatser. Behovet av psykoterapi har ökat under året och medfört en avvikelse på -0,6 mnkr jämfört med årsbudget. Kostnaderna för personalvaccinationer har varit lägre än budget +1,2 mnkr.

Inom säkerhetsområdet är avvikelsen för bevakningskostnaderna -8,5 mnkr vilket förklaras av att man avvaktar en utredning av nivån på bevakning efter pandemin.

Fastighetsavdelningen redovisar en negativ avvikelse på -3,1 mnkr pga ökade kostnader för IT-konsulter i projektet interna affärer/internhyra samt ökade kostnader för inbrottslarm och säkerhet som belastat avdelningen.

ITD:s driftavvikelse mot budget skrivs till -17,0 mnkr. Avvikelsen består av +18,2 mnkr för lägre kostnader än budgeterat för intern personal pga. att ett flertal avdelningar har haft utmaningar i att tillsätta vakanser under året. Flera avdelningar har också medarbetare med nyckelroller inom FVIS-programmet, som också bidrar till överskottet. Ovan nämnda frånvaro har medfört att kostnaden för konsulter ökat och medfört för året en negativ budgetavvikelse om -25,0 mnkr. Kostnader för licenser och supportavtal överstiger årets budget med -4 mnkr, vilket bland annat förklaras av en ökad efterfrågan av applikationen för taligenkänning samt införandet av den nya bemanningsapplikationen Tessa. I samband med bokslutet gjordes även en nedskrivning av anläggningstillgångar om -9,2 mnkr.



FVIS programmet redovisar en budgetavvikelse på +10,7 mnkr, vilket framför allt förklaras av en ersättning på 4,2 mnkr från Cambio avseende justerat avtalsstillägg (ök 2022) samt effekten av resultathanteringen från 2022 om 11,5 mnkr.

### **Förtroendevalda +6,4 mnkr**

Anslaget för förtroendevalda som även inkluderar oförutsedda kostnader visar ett överskott på +6,4 mnkr, vilket i stort sett motsvarar budgeten för oförutsedda medel.

### **Utvecklingsmedel +57,3 mnkr**

Utvecklingsmedlen resulterar i ett överskott om +57,3 mnkr för år 2023. Den största avviken med +34,8 mnkr rapporteras för hälso- och sjukvårdsavdelningarna. Orsaken till att medlen inte nyttjats som planerat är bland annat den stora utmaningen avseende att minska användandet av bemanningsföretag parallellt med att återvinna en god tillgänglighet. Dessa faktorer i samband med begränsad tillgång till kompetens har hindrat möjligheten att driva andra former av utveckling under året.

Under året har Social Hållbarhetsberedningen varit under uppstart och beredningens utvecklingsmedel på 4 mnkr rapporteras i sin helhet som en positiv avvikelse jämfört med budget.

Utvecklingsmedel för regional utveckling har en total avvikelse mot årets budget på +18,3 mnkr. Regionala medfinansieringen till EU-projekt har ett överskott på +9,4 mnkr jämfört budget då de nya projekten med finansiering från EU:s fonder inte hunnit upparbeta så mycket kostnader under 2023. Övriga utvecklingsmedel inom regional utveckling har en avvikelse mot budget på +8,9 mnkr. Orsakerna är lägre finansieringsbehov än beslutat i en del projekt och att det funnits utrymme till att finansiera projekt med statliga 1:1-anslaget i stället för Region Hallands egna medel.

## **5.1.2 Resultathantering**

Regionkontoret gör bedömningen att följande delar av årets överskott behöver överföras till år 2024 för att påbörjade insatser ska ha ekonomiska förutsättningar att fullföljas.

### **Driftsbudget**

FVIS-programmets överskott år 2023 om 10,7 mnkr önskas resultathanteras till 2024 då det kommer finnas ett stort behov av dessa medel 2024 i samband med att införandet nu intensifieras.

### **Hälso- och sjukvårdens utvecklingsmedel**

Aktiviteter relaterade till FVIS-programmet, som bland annat att stödja införandet och tillhandahålla utbildningsstöd på varje vårdförvaltning, medför kostnader. Medel behövs för att stärka budgeten för år 2024 och skapa förutsättningar för genomförandet av de förberedelser som krävs inför ett nytt FVIS. Av det totala budgetöverskottet för Hälso- och sjukvårdens utvecklingsmedel (+34,8 mnkr) föreslås att 34,8 mnkr överförs till 2024.

## Utvecklingsmedel Regional medfinansiering till EU-projekt

Under EU:s programperiod 2021–2027 medfinansierar Region Halland och de halländska kommunerna tillsammans projekt med 119 mnkr. På grund av förseningar i programmen startar inte projekt i den takt som planerat och 1,4 mnkr önskas resultat-hanteras till 2024.

### Investeringsbudget

FVIS återstående investering om 14,5 mnkr kommer inte ske förrän efter driftsättning av Cosmic och önskas därför resultatthanteras till 2024.

Renoveringen av restaurangerna på Hallands sjukhus har varit mer omfattande än beräknat vilket gör att renovering och inköp av möbler och utrustning till restaurangerna kommer genomföras 2024. Återstående del av investeringen på 3,7 mnkr önskas resultatthanteras till 2024.

Kustnära vandringsled återstående investeringsmedel om 1,8 mnkr behöver resultatthanteras till år 2024 för att kunna fortsätta utvecklingen av kustnära vandringsled.

## 5.2 Investeringar

Utfallet för år 2023 är 48,6 mnkr.

Investering (mnkr)	Ack. utfall	Årsbudget	Avvikelse mot årsbudget
Möbler och utrustning regionkontoret	1,9	4,6	2,7
Kustnära vandringsled	0,9	2,7	1,8
Bredbandsutbyggnad i Halland	0	15,0	15,0
Framtidens vårdinformationssystem, FVIS	0,5	15,0	14,5
IT-utrustning	45,3	35,9	-9,4
<b>Summa</b>	<b>48,6</b>	<b>73,2</b>	<b>24,6</b>

### 5.2.1 Investeringsbudgetavvikelse

Utfall	Årsbudget	Budgetavvikelse
48 588 tkr	73 200 tkr	24 612 tkr

För ITD:s beslutade investeringsbudget om 50,9 mnkr blev utfallet för året 45,8 mnkr. Majoriteten av de planerade investeringarna har genomförts under året, inkl. fortsatta investeringar i utbyggnaden av wifi i sjukvårdslokaler. Avseende de centralt ägda datorerna har volymerna ökat, vilket i kombination med prisökningar samt större andel bärbara datorer, medfört en avvikelse mot budget om -11,9 mnkr. Den återstående delen av FVIS-investeringen (14,5 mnkr) uteblev i år och beräknas ske först under 2025 och behöver därmed föreslås för resultatthantering till kommande år.

Renoveringen av restaurangerna på Hallands sjukhus har varit mer omfattande än beräknat

vilket gör att renovering och inköp av möbler och utrustning till restaurangerna kommer genomföras först 2024. Utfallet för år 2023 blev 0,3 mnkr.

Inköpskostnaderna för möbler till regionkontoret blev 1,0 mnkr högre än avsatt budget på grund av omställning till platsberoende arbetsätt.

Investeringsanslaget för Bredbandsutbyggnad i Halland om 15,0 mnkr redovisade inte något utfall år 2023 då förstudien fortgår avseende finansiering av stamsträckor.

Kustnära vandringsled visar ett överskott om 1,8 mnkr på grund av att Region Halland erhållit statliga medel och därmed inte behövt använda egna medel i samma utsträckning.