



Driftnämnden Regionservice

Plats och tid	Regionservice - Skånegatan, Halmstad , klockan 09:30-12:15
Ledamöter	Charlotta Jonson (M) (ordförande) Karl Gunnar Svensson (KD) (1:e vice ordförande) Camilla Gustafsson (S) (2:e vice ordförande) Marita Johansson (S) Georg Cserti (SD) Ulrika Eriksson (M) Mari-Louise Wernersson (C)
Ersättare	Lars Agbrant (M) Samir Bajraktari (S) Helén Andersson (C)
Övriga	Andreas Mattsson (Förvaltningschef), Susanne Hellsten (samordnare), Josefin Alström (HR- och stabschef), Jeanette Miller (personalföreträdare), Denice Andersson (personalföreträdare)
Paragrafer	§103
Utses att justera	Camilla Gustafsson (S)
Justeringens plats och tid	

Underskrifter

Sekreterare

.....
Susanne Hellsten

Ordförande

.....
Charlotta Jonson (M)

Justerare

.....
Camilla Gustafsson (S)

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande



Driftnämnden Regionservice

Anslag/Bevis

Organ

Sammanträdesdatum

Paragrafer

Justeringsdatum

Datum för anslagets uppsättande

Datum för anslagets nedtagande

Protokollets förvaringsplats

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Driftnämnden Regionservice

2025-12-16

Skånegatan 59, Halmstad

Underskrift

.....

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Driftnämnden Regionservice**§103****Beslut om verksamhetsplan 2026**

DNRGS250010

Beslut

Driftnämnden Regionservice beslutar att:

- fastställa Verksamhetsplan 2026
- ge förvaltningen i uppdrag att se över målnivåerna till indikatorerna för matsvinn till första uppföljningen 2026.

Ärendet

Driftnämnden ska inför varje nytt år anta en verksamhetsplan. Verksamhetsplanen ska ge kontroll över resurser, resultat och prioriteringar i verksamheten. Nämndens verksamhetsplan inkluderar nämndens budget, investeringsplan, arbetsmiljöplan samt intern kontroll.

Regionfullmäktige har antagit Mål och budget 2026-2030. I Mål och budget 2026-2030 har Driftnämnden Regionservice blivit tilldelade sex regionfullmäktigemål. Som en del i nämndens verksamhetsplan ska nämnden besluta om nämndsmål, som har till syfte att bidra till att regionfullmäktigemålen kan uppfyllas.

Utöver de nämndsmål som ska bidra till regionfullmäktigemålen har nämnden även möjlighet att besluta om mål som är kopplade till utveckling av det egna grunduppdraget.

Nämnden har vid tidigare sammanträden under hösten tagit beslut om nämndens mål, arbetsmiljöplan och internkontrollplan. Förvaltningen har nu arbetat in dessa delar i verksamhetsplanen.

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår Driftnämnden Regionservice besluta att:

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Driftnämnden Regionservice

- fastställa Verksamhetsplan 2026.

Beslutsunderlag

- Beslutsförslag till politik: Verksamhetsplan 2026
- Verksamhetsplan 2026 (Regionservice)

Expedieras till

Expedieras inte

Paragrafen är justerad

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande



Verksamhetsplan 2026

Regionservice
2026

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Verksamhetens grunduppdrag	4
3	Kvalitetsstyrning	5
3.1	Regiongemensamma indikatorer: Medarbetare	5
3.2	Regiongemensamma indikatorer: Ekonomi	5
3.3	Förvaltningsspecifika indikatorer	5
4	Målstyrning	6
5	Ekonomistyrning	9
5.1	Driftbudget.....	9
5.2	Investeringsbudget.....	9
6	Intern kontroll	10
7	Arbetsmiljöplan	11
7.1	Ansvar för arbetsmiljön	11
7.2	Systematiskt arbetsmiljöarbete	11
7.3	Riktade insatser 2026	12
8	Bilaga- Målstyrning, detaljer.....	14
8.1	En organisation med utvecklings- och motståndskraft.....	14
8.2	En tillgänglig och högkvalitativ hälso- och sjukvård	17
8.3	En digital kraftsamling för framtidens välfärd	17
8.4	Verksamhetens egna utvecklingsområden	18

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 fokusområden för kommande verksamhetsår, som Regionfullmäktige har identifierat i Mål och budget. 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 även nämndens budget, investeringsplan, arbetsmiljöplan samt utdrag från nämndens interna kontrollplan. Regelbunden uppföljning sker genom uppföljningsrapporter (UR) vid två tillfällen; UR1 januari-april samt UR2 januari-augusti. En slutgiltig uppföljning görs i en årsrapport för hela året. Uppföljningen omfattar de av regionfullmäktige utpekade fokusområdena med tillhörande mål samt nämndens egna identifierade utvecklingsområden. Uppföljningen av målen redovisas bland annat via kvalitativa bedömningar av aktiviteter och insatser samt utfall på indikatorer.

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

2 Verksamhetens grunduppdrag

Nämndens uppdrag beskrivs i nämndens reglemente. I detta framgår det bland annat att nämnden ska vara utförare av tjänster gentemot övriga nämnder. I samma reglemente finns även bestämmelser av allmän karaktär som är gemensamma för alla driftnämnder i Region Halland.

Styrande lagstiftning som är särskilt riktad till nämndens område återfinns bland annat i livsmedelslagen, avfallsförordningen, elsäkerhetslagen, miljöbalken samt yrkestrafiklagen. Annan styrande lagstiftning som påverkar nämndens verksamhet är sådan som är generell för all offentlig verksamhet såsom kommunallag, förvaltningslag och offentlighet- och sekretesslag.

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 Regionservices inriktning:

- Kunders krav
- Medarbetare
- Invånarna
- Leverantörer och underentreprenörer

3 Kvalitetsstyrning

Uppföljning av indikatorer delas upp kategorierna medarbetare (3.1), ekonomi (3.2) samt förvaltningspecifika, mer verksamhetsspecifika indikatorer (3.3). Enligt Mål och budget 2026-2030, som är antagen av regionfullmäktige, kan indikatorer och målvärden fastställas i Uppföljningsrapport 1. Indikatorerna och dess målvärden nedan kan därför komma att ändras.

Arbetsmiljöplanen är en integrerad del av förvaltningens verksamhetsplan och återfinns i kapitel 7 *Arbetsmiljöplan*.

3.1 Regiongemensamma indikatorer: Medarbetare

Indikator	Målvärde	Område
Personalomsättning		Förvaltning
Sjukfrånvaro		Förvaltning
HME-index		Förvaltning

3.2 Regiongemensamma indikatorer: Ekonomi

Indikator	Område
Periodresultat	Förvaltning
Ackumulerad budgetavvikelse	Förvaltning
Prognos budgetavvikelse	Förvaltning
Prognos investeringsbudgetavvikelse	Förvaltning
Kostnadsutveckling	Förvaltning
Intäktsutveckling	Förvaltning

3.3 Förvaltningsspecifika indikatorer

Indikatorer	Målvärde	Område (rapporteringsansvarig)
Nöjda användare		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 Målstyrning

Driftnämnden Regionservice nämndsmål är framtagna för att styra mot de av regionfullmäktige beslutade mål- och fokusområden. Nämndens mål beskriver alltså särskilt angelägen förflyttning. För att kunna följa upp målen har indikatorer plockats fram.

Enligt Mål och budget 2026-2030, som är antagen av regionfullmäktige, kan indikatorer och målvärden fastställas i Uppföljningsrapport 1. Indikatorerna och dess målvärden nedan kan därför komma att ändras.

Fokusområde	Fullmäktiges mål	Nämndens mål	Indikatorer	Målvärde
En organisation med utvecklings- och motståndskraft	En organisation med robust verksamhet och tryggt samhällsuppdrag	Säkerställa att prioriterade delar av verksamheten kan bedrivas vid såväl fredstida krissituationer som höjd beredskap.	Kritiska processer är identifierade och kartlagda (UR1)	100 %
			Andel genomförda övningar kopplade till kritiska processer (UR2)	
			Antal övningar kopplade till kritiska processer per verksamhetsområde (ÅR)	
		Bidra till en säker och trygg miljö i verksamhetslokaler och i de delar av gemensamma utrymmen som Regionservice har ansvar för.	Andel brandskyddskontroller som finns dokumenterade i Stratsys (följsamhet till rutin)?	100 %
			Andel genomförda åtgärder utifrån lämnade förslag i säkerhetsinventeringen 2024	100 %
			Antal genomförda stickprov rörande rutinefterlevnad av "Regler kring trafik och gods i kulvert"	3
	En attraktiv arbetsgivare för hållbar kompetensförsörjning	Aktivt bidra i arbetet med framtidens sjukhusstruktur.	Antal timmar nedlagda	
		Stärka chefers och medarbetares kompetens och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.	Resultat från pulsmätning 4 ggr/år	
			Andel chefer som känner sig trygga med sin kompetens att genomföra identifierade HR-processer	

Fokusområde	Fullmäktiges mål	Nämndens mål	Indikatorer	Målvärde
	En organisation som minskar sin klimat- och miljöpåverkan	Minska sjukfrånvaro bland medarbetarna.	Sjukfrånvaromått jämfört med referensobjekt	
		Minska klimatpåverkan från materialförbrukning och avfall	Mängd inköp av plastmaterial (artiklar)	10 %
			Andel genomförda & signerade riskbedömningar	100 %
			Andel hanterade exponeringsscenarioer	100 %
		Främja resurseffektiva och fossilfria transporter	Beläggingsgrad (tid) på poolbilar	50 %
			Andel av verksamhetsbilarna som kör mer än 1500 mil per år	100 %
		Främja hållbar livsmedelsproduktion och minska matsvinn.	Matsvinn g/tallrik (portion)	90
			CO2e per kg inköpta livsmedel	1,8
En tillgänglig och högkvalitativ hälso- och sjukvård	En region som tillhandahåller nära och sammanhållen vård	Leverera och utveckla trygga, hållbara och tillgängliga servicetjänster som bidrar till att vårdpersonalens kompetens används effektivt.	Andel slutstäd som genomförs av Städ- och VNS	80 %
			Televäxeln svarstid (s)	18
			Mobil incheckning över tid	
			Antal telefonsupport-samtal	
			Andel AO för avhjälpande underhåll som är påbörjade inom rätt prioriterad tid	85 %
			Leveransprecision i paket och godstransporter	96 %
			Antal nya driftsatta automatiserade flöden eller e-tjänster	5
En digital kraftsamling för framtidens välfärd	En region som bidrar till en smartare och enklare vardag genom AI och informationsdriven utveckling	Öka förvaltningens digitala mognad för att möjliggöra relevanta insatser inom digital verksamhetsutveckling.	DIMIOS-mätning	3,5
			Användning av nya M365-funktioner för chefer	80 %
	En region som säkerställer ett modernt och sammanhållet vårdinformationsstöd	Bidra till fortsatt förvaltning och utveckling av Cosmic genom aktivt deltagande från de delar som berörs.		

Fokusområde	Fullmäktiges mål	Nämndens mål	Indikatorer	Målvärde
Verksamhetens egna utvecklingsområden		Bedriva ett förbättringsarbete inom nämndens områden för att bidra till bättre kvalitet och högre effektivitet.	Andel nya avvikelser hanterade inom rätt tid (3mån)	100 %
			Andel avvikelser som leder till rotorsaksanalys och åtgärdsplan	100 %
			Andel gamla dokument i Omnia	0 %

5 Ekonomistyrning

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

Kvalitet och omfattning av tjänsterna beskrivs i de interna överenskommelser som träffas med regionens förvaltningar där utfört arbete ska spegla det avtalade åtagandet.

Prissättningen för nämndens tjänster regleras av regionens budgetfördelningsmodell gällande intäktsfinansierad verksamhet. Befintliga överenskommelsers prissättning har i huvudsak medgetts öka via indexering med +2,3 % efter avdrag för förväntad effektivisering.

5.1 Driftbudget

Nämndens samlade driftbudget fördelar sig enligt nedan.

Driftbudget Regionservice (mnkr)

(mnkr)	Budget 2025	Budget 2026
Verksamhetens intäkter	828,5	850,1
Personalkostnader	-370,9	-383,6
Material och varor	-195,4	-208,5
Tjänster och material	-162,5	-156,6
Övr verksamhetskostnader, avskrivningar	-99,2	-100,5
Finansiella intäkter och kostnader	-0,5	-0,9
Budgeterat resultat	0,0	0,0

5.2 Investeringsbudget

Nämnden presenterar här sin investeringsbudget för verksamhetsåret 2026.

Nämndens totala investeringsbudget byggs upp av olika ny- och re-investeringsbehov och omfattar totalt 14,94 mnkr.

Behoven och beloppen kan komma att om disponeras under verksamhetsåret.

Investeringsbudget Regionservice för verksamhetsåret 2026 (mnkr)

Investeringskategori (mnkr)	Ny-investering	Re-investering	Investeringsbudget 2026
Fordon		0,50	0,50
Inredning, truckar		2,40	2,40
IT-utrustning	0,50	0,65	1,15
Köksutrustning m m.	0,55	4,40	4,95
Lastbilar		2,00	2,00
Maskiner, utr.	0,50	0,99	1,49
Städutrustning	0,00	1,45	1,45
Teleutrustning		1,00	1,00
Summa	1,55	13,39	14,94

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.

Driftnämnden Regionservice beslutade om internkontrollplan för 2026 under sitt sammanträde 21 oktober 2025. Tabellen nedan är ett utdrag som visar beslutade kontrollmoment. Mer information om kontrollmomenten finns i internkontrollplanen.

Internkontrollplan

Riskområde	Risk	Kontrollmoment	Metod	Redovisnings-frekvens	Ansvarig
Verksamhetens genomförande / kvalitet	Välfärdsbrottslighet	Sker utbetalning utifrån korrekta underlag?	Stickprov	UR 1, UR 2 och ÅR	Ekonomichef
Verksamhetens genomförande / kvalitet	Välfärdsbrottslighet	Finns följsamhet till rutin för avtalsuppföljning?	Stickprov	UR 1, UR 2 och ÅR	Ekonomichef
Verksamhetens genomförande / kvalitet	Cyberattacker och informationssäkerhet	Sker behörighets-hantering på säkert sätt?	Stickprov	UR 1, UR 2 och ÅR	HR- och stabschef
Verksamhetens genomförande / kvalitet	Cyberattacker och informationssäkerhet	Finns en tillräckligt god cybersäkerhets-kultur (medvetenhet, attityder och beteenden)?	Stickprov	UR 1, UR 2 och ÅR	HR- och stabschef

7 Arbetsmiljöplan

Inför varje år ska nämnden anta en arbetsmiljöplan. Syftet med arbetsmiljöplanen är att stärka förvaltningens arbetsmiljöarbete genom riktade insatser. Arbetsmiljöplanen arbetas in i verksamhetsplanen och följs upp i samband med UR1, UR2 och årsredovisningen. Grunden för en god arbetsmiljö är en tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter och ett regelbundet och systematiskt arbetsmiljöarbete.

7.1 Ansvar för arbetsmiljön

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. Driftnämnden fördelar arbetsmiljöuppgifterna till förvaltningschefens om har att skapa en god, säker och attraktiv arbetsmiljö för förvaltningens personal. Förvaltningschefen tillåts att fördela arbetsmiljöansvar till andra chefsnivåer så att ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan bedrivas på alla arbetsplatser. 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.

7.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) syftar till att främja en hälsosam och säker arbetsmiljö. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är reglerat i Arbetsmiljölagen (AML) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS). AML fastställer de grundläggande krav och skyldigheter som arbetsgivare har för att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö. Lagen omfattar både fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljöförhållanden. AFS ställer krav på arbetsgivare att systematiskt och regelbundet undersöka och bedöma arbetsmiljörisker, upprätta handlingsplaner och vidta nödvändiga åtgärder för att minska riskerna. För att SAM ska vara effektivt är det avgörande att medarbetarna är delaktiga i arbetsmiljöarbetet. Detta innebär att arbetsgivaren ska säkerställa att det finns forum för dialog och samverkan kring arbetsmiljöfrågor och att medarbetarna ges möjlighet att rapportera risker och föreslå förbättringar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Regionservice bedrivs i enlighet med Region Hallands policy, riktlinjer och rutiner. Det innebär bland annat:

- Fördelning av arbetsmiljöansvar och tillhörande uppgifter.
- Genomföra insatser i beslutad arbetsmiljöplan.
- Säkerställa att varje chef genomgår regiongemensam arbetsmiljöutbildning.
- Systematisk riskbedömning genom årliga egenkontroller för arbetsmiljön (arbetsmiljöronde).
- Löpande riskbedömningar i enlighet med Arbetsmiljölagen.
- Systematisk brandskyddskontroll.

- Löpande rapportering, hantering och uppföljning av tillbud och arbetsskador.
- Forum för dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare
 - Utvecklings- och lönesamtal
 - Arbetsplatsträffar (APT)
 - Samverkansmöten
- Löpande redovisning av personalrelaterade indikatorer.
- Årlig medarbetarundersökning inklusive handlingsplan vid behov.
- Introduktion för nya medarbetare inklusive chefer.

Arbetsmiljöarbetet följs upp genom

- Indikatorer
 - Sjukfrånvaro
 - Personalomsättning
 - HME (Hållbart medarbetarindex)
 - OSA (Index för organisatorisk och social arbetsmiljö)
- Samverkansforum
 - Arbetsplatsträffar (APT)
 - Samverkan på områdesnivå
 - Samverkan på förvaltningsnivå
 - Samverkan på central nivå
- Medarbetarsamtal
 - Utvecklingssamtal

7.3 Riktade insatser 2026

7.3.1 Insatser inom området sjukfrånvaro

Förvaltningens sammantagna sjukfrånvaro har minskat under 2025, och ligger på 7,06 % (R12 oktober månad 2024), jämfört med 7,60 % oktober månad 2024. Målvärdet för den sammantagna sjukfrånvaron är 6,50 %.

Den sammantagna sjukfrånvaron kan delas i tre delar; långtidssjukfrånvaro (mer än 90 dagar), mellanlång sjukfrånvaro (15-90 dagar) och korttidssjukfrånvaro (1-14 dagar). Både långtidssjukfrånvaron och korttidssjukfrånvaron har minskat under 2025. Korttidssjukfrånvaron ligger under oktober månad 2025 på 3,38 %, vilket är nära målvärdet om 3,30 %.

En hög sjukfrånvaro riskerar att inverka negativt på arbetsmiljön genom högre arbetsbelastning både för medarbetare och chefer. En hög sjukfrånvaro kan dessutom påverka det ekonomiska resultatet i negativ riktning genom kostnader för vikarier och sjuklön. Därutöver riskerar kvaliteten på de tjänster som levereras att påverkas genom bristande personalkontinuitet.

En god arbetsmiljö är en central faktor för att minska och förebygga sjukfrånvaro. Ett aktivt och systematiskt arbete med arbetsmiljön främjar både hälsa och prestation. Erfarenheter och forskning visar att det förebyggande arbetet är av största vikt för att nå en långsiktigt låg sjukfrånvaro. Ett angreppssätt för att arbeta förebyggande och främja en god arbetsmiljö är att fokusera på de så kallade friskfaktorerna. Det är åtta forskningsbaserade principer som bidrar till en hälsosam arbetsplats och minskar risken för sjukfrånvaro. Dessa är:

- Rättvis organisation
- Ledarskap
- Delaktighet
- Kommunikation
- Prioritering av arbetsuppgifter
- Kompetensutveckling
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Tidiga insatser

Som en del i arbetsmiljöplanen för 2025 påbörjades ett systematiskt arbete med friskfaktorerna. Arbetet är långsiktigt och behöver sträcka sig över flera år.

Förvaltningen har också genomfört så kallade rehabinventeringar. Det innebär att en inventering av rehabärenden genomförs av respektive chef med stöd av HR-partner. Fokus för inventeringen är en genomgång av varje enskilt fall, status i processen och vägen framåt. Detta arbete har effekt på sjukfrånvaron och behöver fortsätta.

Inom ramen för arbetsmiljöplan 2026 planeras insatser inom området sjukfrånvaro enligt följande.

1. Tillsammans med chefer genomföra rehabinventering per chefsområde.
2. Tillsammans med chefer fortsatt det systematiska arbetet med friskfaktorer.

Insatserna kommer att följas upp genom UR1, UR2 och årsredovisning.

Insatserna förväntas att bidra till att vidmakthålla trenden med minskande sjukfrånvaro. Det bör noteras att arbetet med att sänka sjukfrånvaron är långsiktigt och resultat nås oftast efter en längre tid. Insatsen i punkt 2 är en särskilt långsiktig insats som sträcker sig över flera år.

8 Bilaga- Målstyrning, detaljer

8.1 En organisation med utvecklings- och motståndskraft

8.1.1 En organisation med robust verksamhet och tryggt samhällsuppdrag

8.1.1.1 Säkerställa att prioriterade delar av verksamheten kan bedrivas vid såväl fredstida krissituationer som höjd beredskap.

Försämrat säkerhetsläge kräver ökat fokus på civil beredskap och robusthet i samhällsviktiga verksamheter. Krisberedskap och förmåga att vara en del i totalförsvaret behöver stärkas, och Region Halland behöver öka takten i utvecklingen av civil beredskap. Informations- och cybersäkerhet är en viktig del, liksom kontinuitetshantering och ett adekvat säkerhetsskydd. Utbildning och kompetenshöjning inom säkerhet, krisberedskap och civilt försvar är avgörande för hela organisationen.

För Regionsservice innebär det krav på bland annat

- en välfungerande krisorganisation.
- starkt robusthet vad gäller försörjning till hälso- och sjukvården av logistik, material, läkemedel, teknisk drift, livsmedel, hygien med mera.
- prioriteringar och reservrutiner för de kritiska processer som måste upprätthållas i en samhällsviktig verksamhet.
- utbildning, träning och övning för att pröva och utveckla reservrutiner och krisorganisation.
- en starkt informationshanteringsorganisation.

Målet följs upp genom indikatorer och redovisning av aktiviteter och insatser.

8.1.1.2 Bidra till en säker och trygg miljö i verksamhetslokaler och i de delar av gemensamma utrymmen som Regionsservice har ansvar för.

En säker och trygg miljö innebär att personal och patienter kan vistas i lokalerna utan att utsättas för onödiga risker. Kulvertsystem är ofta kritiska: de används för internlogistik, transporter, och för både personal och patienter som förbindelse till olika delar av ett sjukhus.

Regionsservice kan trygga verksamhetsmiljön bland annat genom

- ett systematiskt arbetsmiljö- och brandskyddsarbete
- ordning och reda i lokalerna
- god följsamhet till trafikregler och ordningsregler
- att medarbetare har de passagebehörigheter de behöver för att göra sitt arbete.

Målet följs upp genom indikatorer samt redovisning av aktiviteter och insatser.

8.1.1.3 Aktivt bidra i arbetet med framtidens sjukhusstruktur.

Regionfullmäktige har fattat beslut om att utveckla och modernisera Hallands sjukhus utbudspunkter, det vill säga sjukhusen i Halmstad, Varberg och Kungsbacka. Arbetet leds av

en programledning som samordnar och leder de ingående delarna. Samtliga vårdförvaltningar, inklusive Regionservice påverkas av arbetet och förväntas bidra. Verksamheterna vid de tre sjukhusen ska vara i drift under hela arbetsprocessen.

För Regionservice innebär det bland annat att vi behöver

- säkerställa behov av serviceleveranser på kort och lång sikt
- genomföra utredningar och analyser och bidra med sakkunskap
- analysera och hantera påverkan på Regionservices verksamheter under programmets gång

Målet följs upp genom indikatorer samt redovisning av aktiviteter och insatser.

8.1.2 En attraktiv arbetsgivare för hållbar kompetensförsörjning

8.1.2.1 Stärka chefers och medarbetares kompetens och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Region Halland ska locka och behålla medarbetare genom ett tydligt arbetsgivarerbjudande med utvecklingsmöjligheter. En viktig del i detta är att ledarskapet är nära, hållbart och utvecklande. En annan viktig del är ett arbetsmiljöarbete som präglas av systematik, delaktighet och fokus på faktorer som främjar hälsa och möjligheter till utveckling och inkludering.

För Regionservice kan det bland annat innebära

- ett systematiskt arbete med friskfaktorer.
- samarbete med kommuner och lärosäten för att synliggöra vårt erbjudande och möjliggöra en hållbar kompetensförsörjning.
- möjligheter att utveckla ledar- och chefskap genom ledarskapsutbildningar, mentorskap och kunskapshöjande insatser.
- faktabaserad uppföljning om vilka insatser som ger bidrar till ett hållbart medarbetar- och ledarskap.

Målet följs upp genom indikatorer samt redovisning av aktiviteter och insatser.

8.1.2.2 Minska sjukfrånvaro bland medarbetarna.

Sjukfrånvaro påverkar arbetsmiljö, verksamhet och ekonomi på flera sätt. När sjukfrånvaron är hög, ökar belastningen på kvarvarande medarbetare, vilket kan försämra arbetsmiljön och leda till ytterligare sjukfrånvaro. Verksamhetens effektivitet och leveransförmåga kan också påverkas negativt av att flera medarbetare är frånvarande. Dessutom innebär sjukfrånvaro direkta kostnader, exempelvis för sjuklön, övertidsarbete och vikarier.

Regionservice har påbörjat ett arbete med att minska sjukfrånvaron. Arbetet beskrivs i arbetsmiljöplanen och innebär i stort

- ett systematiskt arbete med friskfaktorer
- uppföljning och analys av sjukfrånvaro
- rehabinventeringar i enlighet med årsplanering

Målet följs upp genom indikatorer samt redovisning av aktiviteter och insatser.

8.1.3 En organisation som minskar sin klimat- och miljöpåverkan

8.1.3.1 Minska klimatpåverkan från materialförbrukning och avfall

Region Halland har en viktig roll i den gröna omställningen, både som aktör och konsument. Ett viktigt fokus är de indirekta utsläppen av inköpta varor och tjänster. Genom att minska klimatpåverkan från materialförbrukning och avfall bidrar vi till en mer hållbar och klimatanpassad framtid.

Regionservice kan bidra till

- effektivisering av användning av material
- ökad andel återbruk och cirkulära materialflöden
- klimateffektiv avfallshantering

Målet följs upp genom indikatorer samt redovisning av aktiviteter och insatser.

8.1.3.2 Främja resurseffektiva och fossilfria transporter

Region Halland behöver fortsätta arbetet med att öka andelen resurseffektiva transporter. Genom att välja hållbara transportlösningar och optimera transportflöden finns möjlighet att minska regionens miljöpåverkan och bidra till flera centrala mål inom Agenda 2030.

För Regionservice kan målet bland annat innebära att

- fortsätta utbytet till fossilfria transportmedel.
- fortsätta planering och optimering av transportflöden.
- följa och analysera nyttjandegrad avseende pool- och verksamhetsbilar
- ha god följsamhet till regionens riktlinjer för resor i tjänsten.

Målet följs upp genom indikatorer samt redovisning av aktiviteter och insatser.

8.1.3.3 Främja hållbar livsmedelsproduktion och minska matsvinn.

Livsmedelsproduktion har en betydande global inverkan på miljö och klimat. Det är ett område som är möjligt att påverka för att bidra till den gröna omställningen. Region Halland är en stor livsmedelskonsument som därigenom har möjlighet att genom avtal och inköp bidra till en hållbar livsmedelsproduktion.

För Regionservice kan det bland annat innebära att

- kravställning utifrån hållbarhetsperspektiv i upphandlingar
- välja råvaror med lågt CO2-avtryck
- aktivt arbeta med planering av menyer och portionering
- uppföljning och analys utifrån indikatorer kopplade till hållbarhet och matsvinn

Målet följs upp genom indikatorer samt redovisning av aktiviteter och insatser.

8.2 En tillgänglig och högkvalitativ hälso- och sjukvård

8.2.1 En region som tillhandahåller nära och sammanhållen vård

8.2.1.1 Leverera och utveckla trygga, hållbara och tillgängliga servicetjänster som bidrar till att vårdpersonalens kompetens används effektivt.

Den demografiska strukturen i Sverige och Halland innebär att behovet av hälso- och sjukvård kommer att öka de kommande åren, samtidigt som kompetensförsörjningen blir alltmer utmanande. Därför blir det allt viktigare att använda befintlig kompetens på rätt sätt. Det kan innebära förändrade arbetssätt, liksom att flytta arbetsuppgifter från en yrkesgrupp till en annan, så att hälso- och sjukvårdsutbildade medarbetare kan ägna sig åt det patientnära arbetet.

Regionservice kan stötta utvecklingen av den nära vården genom att bland annat erbjuda tjänster som bidrar till ett effektivt nyttjande av hälso- och sjukvårdens samlade kompetens.

Målet följs upp genom indikatorer samt redovisning av aktiviteter och insatser.

8.3 En digital kraftsamling för framtidens välfärd

8.3.1 En region som bidrar till en smartare och enklare vardag genom AI och informationsdriven utveckling

8.3.1.1 Öka förvaltningens digitala mognad för att möjliggöra relevanta insatser inom digital verksamhetsutveckling.

För att regionen ska kunna vidareutveckla och effektivisera tjänster och arbetsprocesser till nytta för invånare och medarbetare krävs ett tydligt och långsiktigt fokus på digital verksamhetsutveckling och innovativa lösningar. Den snabba utvecklingen inom artificiell intelligens skapar nya möjligheter både för att förbättra insatser för kunder, patienter och invånare och för att stärka medarbetarnas kompetens och arbetsverktyg genom AI-baserat stöd.

För Regionservice kan det bland annat innebära

- fortsatt arbete genom portföljstyrning av utvecklingsinitiativ
- tillvarata befintlig data för att utveckla nya lösningar
- insatser för att stärka både organisationens och individers förmåga till utveckling och omställning

Målet följs upp genom indikatorer samt redovisning av aktiviteter och insatser.

8.3.2 En region som säkerställer ett modernt och sammanhållet vårdinformationsstöd

8.3.2.1 *Bidra till fortsatt förvaltning och utveckling av Cosmic genom aktivt deltagande från de delar som berörs.*

Region Halland införde under 2025 ett nytt vårdinformationsstöd, Cosmic. Införandet syftade bland annat till att möjliggöra smartare arbetsformer, stärkt informationsutbyte mellan patient och vårdgivare samt stödja faktabaserade beslut och innovation. För att nå det krävs ett fortsatt arbete med fokus på förvaltning och utveckling.

För Regionservice innebär det ett aktivt deltagande från de verksamheter som i någon del arbetar i Cosmic.

Målet följs upp genom redovisning av aktiviteter och insatser.

8.4 Verksamhetens egna utvecklingsområden

8.4.1 Bedriva ett förbättringsarbete inom nämndens områden för att bidra till bättre kvalitet och högre effektivitet.

Syftet är att bidra till utveckling av kvalitet, som i längden kommer vara värdeskapande för nämndens kunder. Det kan röra sig om förbättringar, kvalitetsutveckling och effektiviseringar av processer, rutiner och arbetssätt. Under det här målet definierar varje område aktiviteter efter egen prioritering.

Målet följs upp genom indikatorer samt redovisning av aktiviteter och insatser.

Joki Malin RK STAB

Från: Hellsten Susanne RGS FORV
Skickat: den 19 december 2025 09:32
Till: RK DIARIUM
Ämne: expediering av verksamhetsplan
Bifogade filer: DNRGS250010 Verksamhetsplan 2026 - Regionservice.pdf

Hej!

Detta är en expediering av verksamhetsplanen för Driftnämnden Regionservice.

Med vänlig hälsning

Susanne Hellsten
Samordnare
HR och verksamhetsstöd Regionservice

Telefon: 070-205 37 92
Mobil: 070-205 37 92
E-post: Susanne.Hellsten@regionhalland.se
Besöksadress: Skånegatan 59, 30238 Halmstad
www.regionhalland.se