



# Regionstyrelsens

## verksamhetsplan & internbudget 2020

VERSION 2019-09-30

# Innehållsförteckning

## Innehåll

<b>REGIONSTYRELSENS ÖVERGRIPANDE UPPDRAG .....</b>	<b>1</b>
INRIKTNING OCH UPPFÖLJNING AV REGION SKÅNES ÖVERGRIPANDE MÅL .....	1
<b>STYRELSENS VERKSAMHETSPLAN KOPPLAD TILL REGION SKÅNES STYRANDE MÅL.....</b>	<b>2</b>
VERKSAMHETSSTÖD .....	2
MEDARBETARE.....	4
EKONOMI.....	6
REGIONSTYRELSENS VERKSAMHETSOMRÅDEN OCH INTERNBUDGET 2020 .....	7
FÖRTROENDEMANNAAORGANISATIONEN.....	8
ANSLAG TILL REGIONSTYRELSENS FÖRFOGANDE.....	8
BIDRAG OCH AVGIFTER.....	8
BOLAG.....	8
E-HÄLSA .....	9
KONCERNKONTORET.....	9
<b>INTERNBUDGET 2020 .....</b>	<b>10</b>
<b>INTERN KONTROLLPLAN 2020 .....</b>	<b>11</b>
PLAN FÖR INTERN KONTROLL – SAMMANSTÄLLNING .....	11
RISKBEDÖMNING (BASERAT PÅ RISKMATRIS SANNOLIKHET OCH KONSEKVENS) .....	12
RISKMATRIS (PRIORITERING) .....	14

## Regionstyrelsens övergripande uppdrag

Regionstyrelsen (nedan styrelsen) ska enligt kommunallagen leda och samordna förvaltningen av regionens angelägenheter samt ha uppsikt över samtliga övriga nämnders verksamhet. Region Skånes reglemente och delegationsordning reglerar för övrigt vad styrelsen respektive vad sakkunniga nämnder ansvarar för inom olika ansvarsområden.

Styrelsen har därutöver ett övergripande ansvar att verka för jämställdhet, jämlikhet och antidiskriminering inom ramen för den egna verksamheten och det regionala utvecklingsuppdraget. Styrelsen ansvarar såsom ägare för investeringar i Region Skånes förvaltningsdrivna verksamheter samt ansvarar såsom ägare för regionens bolag.

Styrelsen har ett ansvar för att regionen uppfyller kommunallagens krav på en god och ekonomisk hushållning.

Styrelsen ansvarar för att upprätta en internkontrollplan för sitt arbete. Vidare har styrelsen ansvar för att upprätta regionövergripande tillämpningsanvisningar samt årligen utvärdera regionens samlade system för intern styrning och kontroll.

## Inriktning och uppföljning av Region Skånes övergripande mål

### **Nöjda medborgare i fokus**

Region Skånes verksamhet bygger på hög service och hållbar utveckling. Region Skåne arbetar för en välfungerande hälso- och sjukvård och kollektivtrafik, en innovativ regional utveckling och ett rikt kulturliv.

### **Region Skånes ansvar och uppdrag**

Region Skåne ansvarar för att förse invånarna med god sjukvård i enlighet med hälso- och sjukvårdslagen. Patientperspektivet ska vara tydligt. Region Skåne ansvarar även för en hållbar tillväxt vad gäller kollektivtrafik, regional planering och utveckling samt för att bidra till kulturen i Skåne län. Skåne ska vara en öppen och välkomnande region, attraktiv och tillgänglig för boende, företag och besökare. Medborgarna och samarbetspartners ska känna förtroende för Region Skåne.

### **Verksamhetsidé**

Region Skåne verkar för hälsa, hållbar tillväxt och utveckling, innovation och tolerans. Skattemedlen ska användas effektivt utifrån god ekonomisk hushållning.

### **Värderingar**

Att vara en värderingsstyrd organisation innebär att alla som arbetar i Region Skåne är bärare av de gemensamma värderingarna. Det påverkar allas arbete och engagemang men också hur man förhåller sig till varandra, våra patienter och kunder. Alla har ett ansvar att känna till och dela verksamhetens värderingar:

- *Välkomnande*
- *Drivande*
- *Omtanke och respekt*

## Region Skånes övergripande mål

I fokus står alltid nöjda medborgare. Våra resurser är verksamheten, medarbetarna och ekonomin. Utifrån detta är våra gemensamma styrande mål:

*Mål: Serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet.*

- I varje möte välkomnas människor med omtanke och respekt.
- En god servicenivå ska präglade alla Region Skånes verksamheter.
- Tillgängligheten och kvaliteten ska ständigt förbättras.

*Mål: En drivande utvecklingsaktör.*

- Region Skåne ska arbeta för långsiktigt hållbar utveckling inom alla ansvarsområden.
- Skåne ska bli ledande i Europa på forskning, innovationer och utbildning.
- IT och digital kommunikation ska förenkla och effektivisera medarbetarnas arbete och öka kvalitet och servicenivån i verksamheterna.

*Mål: Attraktiv arbetsgivare.*

- Ledarskapet ska vara närvarande, lyssnande och tydligt samt uppmuntra till delaktighet.
- Region Skåne ska erbjuda en hälsofrämjande, utvecklande arbetsmiljö med goda förutsättningar att påverka verksamhetens utveckling och resultat.
- En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag.

*Mål: En långsiktigt stark ekonomi.*

- Region Skåne ska planera med framförhållning och handlingsberedskap.
- Region Skånes alla beslut ska vara finansierade.
- Sambandet mellan resursåtgång, prestation, resultat och effekter ska vara tydligt.

Regionstyrelsen ska liksom övriga nämnder och styrelser i sin verksamhetsplan och budget förhålla sig till de av regionfullmäktige fastställda målen. Nedbrytning av de övergripande målen ska göras på nämndnivå utifrån den inriktning och de uppdrag som fullmäktige anger. Styrelsen ska utifrån detta utarbeta en intern kontrollplan med mål och aktiviteter som är anpassade till genomförda riskanalyser och prioriteringar för verksamheten.

## Styrelsens verksamhetsplan kopplad till Region Skånes styrande mål

Inom ramen för styrelsens uppdrag beskrivs nedan hur styrelsens egna verksamheter planerar att bidra till måluppfyllelsen.

### Verksamhetsstöd

#### Upphandlingar

Region Skånes upphandlingar ska bidra till att kvaliteten i verksamheten ökar och att kostnaderna sjunker. Upphandlingarna ska också främja konkurrensen mellan olika aktörer på den fria marknaden. Region Skåne ska arbeta aktivt för att möjliggöra för små och medelstora företag samt idéburna organisationer att konkurrera om regionens kontrakt.

Region Skåne ska driva innovationsfrämjande inköpsarbete i syfte att klara av framtidens utmaningar och locka fram nya innovationer och lösningar på Region Skånes problem.

Innovationsupphandlingar är ett viktigt verktyg för att premiera nytänkande, utveckling och för att åstadkomma en långsiktig utveckling av varor och tjänster till våra verksamheter. Ny smart teknik behövs för att skapa hållbara lösningar som på sikt även sänker regionens kostnader.

De livsmedel som upphandlas av och serveras inom Region Skånes verksamheter ska hålla hög kvalitet, ha en låg klimatpåverkan och inte bidra till antibiotikaresistens. Genom att upphandla mer närproducerat till Region Skånes verksamheter stärks lokala gröna näringar som är viktiga för regionens tillväxt och skapar jobb, samtidigt som den klimatpåverkan som långa transportsträckor innebär minskar.

Region Skåne ska också säkerställa att både djur- och växtskydd blir en tyngre faktor i regionens upphandlingar, så att maten som upphandlas håller samma höga standard som svensk lagstiftning föreskriver. Servicenämnden får i uppdrag att ta fram en tydlig definition för vad som ska räknas som närproducerade livsmedel.

#### *Krisberedskap, civilt försvar och säkerhet*

Region Skåne ansvarar för viktiga samhällsfunktioner som måste fungera under alla omständigheter. För att kunna upprätthålla sin verksamhet måste Region Skåne därför ha en välutvecklad krisberedskapsförmåga.

Regionfullmäktige fastställer varje mandatperiod en regional plan för krisberedskap före, under och efter en händelse eller kris baserat på en regional risk- och sårbarhetsanalys. I planen anges att Region Skånes verksamheter systematiskt ska arbeta med risk- och sårbarhetsarbete (SRSA). SRSA ska innefatta riskhantering, kontinuitetshantering, planarbete och erfarenhetsåterföring efter händelser, samt utgöra en samlad grund för Region Skånes risk- och sårbarhetsanalysrapport till Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB), Socialstyrelsen och Länsstyrelsen.

Region Skåne ska säkerställa förmågan att, kontinuerligt, kunna tillhandahålla hälso- och sjukvård, kollektivtrafik samt vid det regionala utvecklingsarbetet skapa förutsättning för robusthet, redundans och resiliens i verksamheten. Under 2020 genomförs utbildning, planering personalförsörjning, samverkan med övriga totalförsvarsaktörer inom regionen.

Säkerhetsarbetet i Region Skåne syftar till att skapa en trygg och säker miljö för patienter, besökare, resenärer samt medarbetare. Genom det planerade ledningssystemet för säkerhet får Region Skåne en gemensam styrning av säkerhetsarbetet. Enligt Region Skånes riktlinje för hot och våld ska samtliga verksamheter utarbeta lokala tillämpbara rutiner för att ha beredskap att hantera hot- och våldssituationer.

Informationssäkerhet är en strategiskt viktig fråga för Region Skåne. Medborgarna ska vara förvissade om att den information de får från Region Skåne är tillgänglig och trovärdig i enlighet med vår kommunikationspolicy samt att den information som medborgarna delar med sig av om sig själva är i trygga händer.

#### *Region Skånes miljöprogram för det interna arbetet*

Region Skånes verksamheter ska bidra till ett hållbart samhälle genom konstruktiva lösningar för en ren miljö och genom att bedriva en klimatneutral, fossilbränslefri och klimatanpassad verksamhet.

Region Skånes mål att vara fossilbränslefritt gäller såväl fastighetsenergi som kollektivtrafik och egna transporter. Under 2018 blev regionens verksamhet till 96 procent fossilbränslefri. Tillämpningen av Region Skånes riktlinjer för möten och resor behöver förbättras, så att både

utsläppen och kostnaden för tjänsteresorna minskar. Koldioxidutsläppen från sjukvårdens användning av förbrukningsmaterial ska minska.

Inom Region Skåne används, framför allt inom vården, en mängd produkter som på grund av sanitetsskäl är skyddade av eller förpackade i plast. Vården använder också mycket engångsmaterial och förbrukningsvaror, både vad gäller skyddskläder, operationsprodukter och annat material.

Mikroplaster har en stor påverkan på vår miljö, framför allt i våra hav och de marina ekosystemen. Det är viktigt att även Region Skåne bidrar till att minska spridningen av mikroplaster.

Arbetet med att fasa ut fossila plaster i regionens verksamhet ska fortsätta. Inte minst på grund av EU:s beslut att förbjuda engångsartiklar i plast. Region Skåne ska därför göra en inventering av de plastprodukter som används inom Region Skånes verksamheter. Inventeringen ska bland annat identifiera riskområden där det kan vara svårt för regionen att hitta lämpliga substitut till plastartiklar som omfattas av det kommande förbudet.

Arbetet med att minska användningen av miljö- och hälsofarliga ämnen ska fortsätta genom att förbrukningsmaterial, kemikalier och varor som innehåller ämnen med sådana egenskaper ska undvikas vid upphandling och inköp i den mån det går för att verksamheten ska kunna utföra sin kärnverksamhet. Vid om- och nybyggnationer ska kemiska produkter och byggnadsmaterial som innehåller ämnen med miljö- och hälsofarliga egenskaper minska och om möjligt helt undvikas.

Mängden avfall, framför allt det brännbara och smittförande, behöver minska. Detta kräver ett förebyggande arbete genom miljömässiga och ekonomiskt hållbara avvägningar med hänsyn till ett livscykelperspektiv från produktval och upphandling till användning och resthantering. Kvaliteten och säkerheten på mätning av avfall behöver utvecklas i syfte att kunna prioritera rätt åtgärd för att minska avfallsmängden.

Under 2020 fortsätter arbetet med att ta fram det miljöprogram som från 2021 kommer att ersätta Miljöprogram för Region Skåne 2017-2020.

### *Likabehandling*

Region Skåne ska verka för alla människors lika rättigheter och möjligheter. Alla ska kunna känna sig välkomna till hälso- och sjukvården i Region Skåne, både patienter och medarbetare. Att identifiera och undanröja hinder är nödvändigt för att nå full delaktighet i samhället.

Region Skåne ska vara en öppen organisation, som är villig att lära av medborgarna, och koppla detta till den politiska beslutsprocessen.

## Medarbetare

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare är av avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens i dag och framöver. Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser, bra möjligheter till utveckling för medarbetarna och ett ledarskap som upprätthåller ett lyssnande, närvarande ledarskap och aktivt arbetar för jämställda arbetsplatser. Region Skåne ska erbjuda trygga anställningar, heltidstjänst ska vara norm och deltid ska ses som en möjlighet om medarbetaren så önskar. Medarbetarnas inflytande och delaktighet är avgörande för verksamhetens utveckling.

Medarbetare som är intresserade och lämpliga för chefsuppdrag ska få möjlighet till utveckling inför en framtida chefsroll. Befintliga chefer ska ges goda förutsättningar och stöd för sitt ledarskap och sin kompetensutveckling. Ett tydligt ledarskap är viktigt för att behålla, rekrytera och utveckla personalen i Region Skåne.

Region Skåne har även ett behov av ett strukturerat arbete för att tidigt attrahera barn och unga för ett framtida arbete inom Region Skånes verksamheter. Detta ska ske genom en fortsatt stark närvaro på sociala medier, platser för studentmedarbetare och tekniksprång. Men även genom satsningar som arbetsmarknadskunskap i skolan, deltagande på gymnasieämässor, arrangerande av vårdmässor samt genom att erbjuda och planering av prao för ungdomar.

Region Skåne har som Skånes största arbetsgivare ett ansvar för att alla bemöts med omtanke och respekt. Men också att bidra till de nationella målen om att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden och att aktivt arbeta med att arbetsplatserna anpassas så att personer med funktionsvariation ska kunna arbeta på lika villkor. Likarättsarbetet gagnar medarbetare, patienter, resenärer och samarbetspartners samt bidrar också till att göra Region Skåne till en attraktiv arbetsgivare.

Region Skåne ska i samarbete med de fackliga organisationerna arbeta för konkurrenskraftiga och individuella anställnings- och lönevillkor. Det är därför viktigt att det finns gemensamma modeller, verktyg, och uppföljning. Genom att tillämpa samma lönesättningsprinciper för alla medarbetare säkerställer vi att Region Skåne tillämpar samma förmåner och villkor för alla medarbetare oavsett arbetsplats.

En god och hälsofrämjande arbetsmiljö är en förutsättning för Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare, och för en väl fungerande kompetensförsörjning. En viktig del i detta är att erbjuda ett hållbart arbetsliv. Efter flera år av en ökad sjukfrånvaro, både nationellt och i Region Skåne, ses nu en minskning av sjukfrånvaron. Medarbetare som är sjukskrivna ska tidigt få stöd för att kunna återgå i arbete. Region Skåne ska verka för bättre förutsättningar för chefer att arbeta med arbetsmiljön, och därmed en hälsofrämjande arbetsplats och ett hållbart arbetsliv.

#### *Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras*

I Region Skånes kompetensförsörjningsplan beskrivs ett flertal konkreta insatsområden för att möta rekryteringsbehovet framåt. Samarbetet mellan hälso- och sjukvården, HR och avdelning för regional utveckling ska utvecklas för att öka takten och hitta nya kraftfulla sätt som kan bidra till att lösa kompetensutmaningen.

En av slutsatserna från arbetet med kompetensförsörjningsplaner är att dagens och framtidens utbildningsvolym inte kommer att räcka till för att säkerställa tillgången på rätt kompetens, såsom kompetensstruktur och arbetssätt ser ut i dag.

RAK – rätt använd kompetens – är en nödvändighet som måste växlas upp och få spridning i alla verksamheter för att klara kompetensutmaningen, genom att man säkerställer att medarbetarna används på rätt sätt och utifrån verksamhetens behov. Detta kan även innebära att man genomför uppgiftsväxling mellan yrkeskategorier och med införandet av nya kompetenser. En del av detta är också att frigöra tid för patientarbete genom att administration och vårdnära service kan göras av annan personal än vårdpersonalen.

Region Skåne kan genom sitt omfattande utbildningsuppdrag ge en bra praktik, utbildningsperiod och handledning av hög kvalitet och på detta sätt få goda förutsättningar att rekrytera framtida medarbetare med rätt kompetens.

Dialogen med de skånska lärosätena, övriga utbildningsanordnare och myndigheter behöver stärkas för att tydliggöra behovet av utbildningsplatser.

Ytterligare en viktig del i kompetensförsörjningen är att Region Skåne visar på möjligheterna och erbjuder kompetensutveckling för medarbetarna som breddar, höjer eller på annat sätt utvecklar medarbetarna. Kompetensutveckling och lärande sker kopplat till verksamhetens mål och tydliggörs i medarbetarnas individuella utvecklingsplaner. Medarbetare som väljer att utveckla sin kompetens ska få möjlighet till utökade ansvarsområden. Region Skåne är en lärande organisation, och en stor del av lärandet sker i det dagliga arbetet. Arbetssätt, struktur och verktyg för att bättre samordna och stödja kompetensutvecklingsinsatser, utifrån verksamhetens behov, behöver utvecklas liksom nya former av lärande, till exempel digitalt lärande.

Region Skåne ska arbeta för att äldre medarbetare i större utsträckning ges förutsättningar att fortsatt bidra med sin kompetens. Äldre medarbetare ska också ges möjlighet till ett hållbart arbetsliv, och en arbetsmiljö som gör det möjligt att vara kvar, samt möjlighet till en ny roll som handledare eller coach för yngre medarbetare.

#### *Förenkla och utveckla HR-stödet*

Region Skånes verksamheter har behov av ett regiongemensamt IT-stöd, och arbetssätt, för verksamhetsanpassad schemaläggning och bemanning. Projektet är startat och drivs i nära samverkan med SDV (Skånes digitala vårdssystem).

För att förenkla för chefer och medarbetare behövs fortsatt utveckling av stödsystem inom HR-området, vilket innefattar såväl IT-stöd som rutiner och arbetssätt. Förbättrings- och förenklingsarbetet måste stärkas för att inhämta och tillvarata förslag till förbättringar från verksamheterna. Cheferna ska enkelt kunna få svar på vanliga ledningsfrågor i vardagen genom en målgruppsanpassad chefsdel på nya intranätet, support eller via verksamhetsnära HR-stöd.

Det löneadministrativa arbetet ska upplevas enklare för chefer genom att ett professionellt personaladministrativt stöd säkras till cheferna, som därigenom avlastas från personaladministrativa arbetsuppgifter.

## Ekonomi

En långsiktigt stark ekonomi är en förutsättning för att trygga verksamheten och därmed ge regioninvånarna en god service i form av säker och lättillgänglig hälso- och sjukvård samt kollektivtrafik. Regionfullmäktige antog 2013 riktlinjer för god ekonomisk hushållning. Huvudbudskapet i riktlinjerna är att Region Skånes finansiella ställning ska stärkas och att skattemedlen ska användas effektivt.

#### *Finansiella mål*

Det är nödvändigt att ha en ekonomi i balans, att leva upp till det lagstadgade balanskravet som innebär att intäkterna överstiger kostnaderna. Det omvända förhållandet leder annars till att kommande generationer får betala för dagens överkonsumtion. Regionfullmäktige föreslår fatta beslut om nedanstående finansiella mål som leder till att Region Skånes finansiella ställning stärks. Det krävs full acceptans och strikt följsamhet till de finansiella målen för nå god ekonomisk hushållning.



### Resultatmål

Region Skånes resultat ska över en rullande femårsperiod uppgå till minst två procent av de samlade intäkterna från skatt, kommunalekonomisk utjämning och generella statliga bidrag. Resultatet ska också årligen uppfylla det lagstadgade balanskravet.

### Finansieringsmål

Investeringar ska så långt möjligt finansieras med egna medel. Upplåning kan användas för att delfinansiera större investeringsprojekt. Under 2020 bör självfinansieringsgraden (årets resultat och avskrivningar i förhållande till investeringsbelopp) uppgå till minst 48 procent för att inte äventyra skuldsättningsmålet.

### Skuldsättningsmål

Region Skånes externa räntebärande nettolåneskuld får högst uppgå till 25 procent av de samlade intäkterna från skatt, kommunalekonomisk utjämning och generella statliga bidrag.

### Konkretisering och uppföljning av målen

Regionfullmäktiges och budgetens övergripande mål är styrande och omfattar all verksamhet. I verksamhetsplan och budget anges, utifrån dessa mål, inriktning och mer specifika uppdrag som verksamheten har att förhålla sig till under respektive avsnitt. Det finns ett antal policys, program och strategier antagna som ytterligare bryter ner de övergripande målen och ska vara ett stöd i arbetet. Efter att fullmäktige beslutat om verksamhetsplan och budget ansvarar regionstyrelsen för att utarbeta en uppföljningsplan för nästkommande år. Denna uppföljningsplan omfattar den fördjupade uppföljning som görs i samband med nämndernas/styrelsernas verksamhetsberättelser och Region Skånes samlade delårsrapport per augusti och årsredovisningen. Planen beskriver vad respektive nämnd/styrelse förväntas redovisa och analysera för att ge en samlad bild av måluppfyllelsen för respektive nämnd/styrelse men också för Region Skåne som helhet.

## Regionstyrelsens verksamhetsområden och internbudget 2020

### Regionbidrag

Regionstyrelsens regionbidrag ökas med 137,5 miljoner kronor och uppgår till 1 480 miljoner kronor. Uppräkning med anledning av LPIK sker med 40,3 miljoner kronor. Regionstyrelsens regionbidrag åläggs ett effektiviseringskrav på 2 procent som uppgår till 26,8 miljoner kronor, samt ett riktat besparingskrav om 15 miljoner kronor som ålades koncernkontoret för år 2020 i föregående års budget. Därutöver tillförs regionstyrelsen 125 miljoner kronor för kostnader för SDV samt 9,9 miljoner kronor i anslag för oförutsedda utgifter.

Regionbidragen 2021-2022 är uppräknade med LPIK. Ett effektiviseringskrav på 1,0 procent åläggs alla verksamheter år 2021 och 2022. Utöver detta tillförs regionstyrelsen 200 miljoner kronor år 2021 i utökat reformutrymme och ytterligare 700 miljoner kronor år 2022.

Anslag (mkr)	Budget 2020	Plan 2021	Plan 2022
Regionstyrelsen	1 480,0	1 709,6	2 440,4
<b>Summa</b>	<b>1 480,0</b>	<b>1 709,6</b>	<b>2 440,4</b>

<b>Uppräkningsfaktorer</b>			
Regionstyrelsen	3,0 %	3,0 %	2,8 %
Effektiviseringskrav	2,0 %	1,0 %	1,8 %

### Tekniska justeringar/interna förändringar

Tekniska justeringar av anslag motsvarande 2,3 miljoner kronor överförs från hälso- och sjukvårdsnämnden till regionstyrelsen.

Tekniska justeringar av anslag motsvarande 1,8 miljoner kronor överförs från sjukhusstyrelser till regionstyrelsen.

Förändringar 2020 (mkr)	Belopp
<b>Budget 2019</b>	<b>1 342,5</b>
Uppräkning 3 %	40,3
Effektivisering 2%	-26,8
SDV	125,0
RS anslag för oförutsedda utgifter	9,9
Riktat besparingskrav Koncernkontoret	-15,0
Teknisk justering Hälso- och sjukvårdsnämnden	2,3
Teknisk justering sjukhusstyrelser	1,8
<b>Summa regionbidragsförändring</b>	<b>137,5</b>
<b>Regionbidrag 2020</b>	<b>1 480,0</b>

### Förtroendemannaorganisationen

Förtroendemannaorganisationens regionbidrag uppgår till 150 935 000 kronor. Budgeten omfattar kostnader för arvoden till regionfullmäktige inklusive gruppmöten inför regionfullmäktige, regionstyrelse, nämnder, sjukhusstyrelser, utskott och beredningar. I anslaget ingår också arvodeskostnader för regionråden och lönekostnader för politiska sekreterare, övriga omkostnader samt medel för partiernas parti- och utbildningsstöd. Medel finns även upptagna för uppdrag som initieras av regionfullmäktige eller regionstyrelsen.

### Anslag till regionstyrelsens förfogande

Syftet med anslaget är att hantera innehåll i uppdrag som inte kunnat förutses när ramarna fastställts samt medel för verksamheter som är regionövergripande.

### Bidrag och avgifter

Medel för bidrag och avgifter inom ramen för regionstyrelsens ansvarsområde, exempelvis forskning, utveckling och miljö samt avgifter till bland annat Sveriges Kommuner och Landsting (SKL).

### Bolag

Region Skåne har valt att bedriva viss verksamhet i bolagsform, såsom tandvård, vårdexport marknadsföring av Skåne, insatser för utveckling och etablering av både befintliga och nya företag i

Skåne En majoritet av bolagen finns samlade i en bolagskoncern med Region Skåne Holding AB som moderbolag. Region Skåne Holding AB har att fördela av Regionstyrelsen fastställt anslag.

## E-hälsa

Inom ramen för sektor hälso- och sjukvård budgeteras 93,0 miljoner kronor för e-hälsosatsning i sjukvården. Medlen ställs till regionstyrelsens förfogande. Satsningen syftar till att finansiera genomförandet av Region Skånes e-hälsostrategi, regionens program för e-hälsa och digitalisering och införande av digitala vårdkontakter.

## Koncernkontoret

Koncernkontoret arbetar på uppdrag av Region Skånes förtroendevalda och biträder regionstyrelsen i dess uppdrag att leda, styra och samordna regionens verksamheter samt utgör förvaltningsstöd för de politiska organen. Koncernkontoret har till uppgift att vara ett professionellt stöd till förvaltnings- och bolagsledning och driva gemensamma samordningsfrågor samt utveckla de koncern-gemensamma processerna. Inom ramen för koncernkontoret ingår förutom personal- och omkostnader även kostnader för drift och utveckling.

Regionstyrelsen uppdrar åt regiondirektören att fastställa detaljerad internbudget för koncernkontoret inom angiven ram.

### **Koncernkontorets uppdrag**

Koncernkontoret biträder regionstyrelsen och regiondirektören i dess uppdrag att leda, styra och samordna regionens verksamheter samt ger stöd avseende uppsiktsplikten. Det huvudsakliga uppdraget är att vara ett effektivt, proaktivt och strategiskt verksamhetsstöd till den politiska organisationen och till regionens verksamheter. Koncernkontoret ska vara ett professionellt och samordnande stöd till förvaltnings- och bolagsledning samt skapa förutsättningar för att nå en verksamhet i balans genom planering, uppföljning, analys och utvärdering. Koncernkontoret driver utvecklingen av de regiongemensamma processerna för att säkerställa ett effektivt resursutnyttjande utifrån den samlade kompetensen.

## Internbudget 2020

<b>Förslag till internbudget Regionstyrelsen 2020</b>				
<b>Anslag (tkr)</b>	<b>Budget 2019</b>	<b>Budget 2020</b>	<b>Plan 2021</b>	<b>Plan 2022</b>
<b>Förtroendemannaorganisationen</b>	143 500	150 935	153 954	156 725
<b>Anslag till regionstyrelsen förfogande:</b>				
Regionalt cancercentrum Syd	2 512	2 512	2 512	2 512
RISE SICS SOUTH (fd MAFCI)	3 000	0	0	0
Omvärldsarbete	650	650	650	650
Påverkansarbete	0	1 000	1 000	1 000
Nätverket idéburen sektor Skåne	2 020	1 750	1 785	1 817
Connected Health Area	3 000	3 000	3 000	0
Finansiellt stöd BRS	0	2 000	0	0
Klimatsamverkan	5 000	5 000	5 000	5 000
Bidrag till Krstd airport	2 000	2 000	0	
Stiftelsen Uppåkra	900	900	900	900
Mötesplats Medicon village	2 000	2 000	0	0
DiaUnionn		860	860	430
Reformtrymme Regionstyrelsen			200 000	900 000
Anslag till Regionstyrelsens förfogande	4 843	6 910	16 420	24 022
<b>Summa</b>	<b>25 925</b>	<b>28 582</b>	<b>232 127</b>	<b>936 331</b>
<b>Bidrag och avgifter:</b>				
Utvecklings- och forskningsarbete UFO Södra regionvårdsnämnden (avtal)	675	689	702	715
Molekylärmedicinskt centrum	10 000	10 000	10 000	10 000
Gott åldrande i Skåne - GÅS (avtal)	1 800	1 800	0	0
Avgift till Sveriges kommuner och landsting (medlemsavgift)	32 366	32 446	33 095	33 691
Avgift till Södra regionvårdsnämnden (avtal)	5 071	5 172	5 276	5 371
Avgift till STIM (avtal)	678	692	707	719
Avgift till KEFU (avtal)	1 407	0	0	0
Medlemsavgift Greater Copenhagen (avtal)	6 709	6 843	6 994	7 120
Medlemsavgift Medicon Valley (avtal)	390	398	406	413
Medlemsavgift Regionsamverkan syd	1 150	1 150	0	0
Medlemsavgift Open Skåne	250	250	250	250
Medlemskap i nätverket klimatkommunerna	34	34	34	34
<b>Summa</b>	<b>60 530</b>	<b>59 473</b>	<b>57 463</b>	<b>58 313</b>
<b>Bolag:</b>	<b>269 949</b>	<b>275 909</b>	<b>281 656</b>	<b>286 932</b>
<b>Summa Regionstyrelsen</b>	<b>499 904</b>	<b>514 900</b>	<b>725 200</b>	<b>1 438 300</b>
<b>Anslag e-hälsa till regionstyrelsens förfogande</b>	<b>92 000</b>	<b>93 000</b>	<b>94 900</b>	<b>96 700</b>
<b>Koncernkontoret</b>	<b>842 596</b>	<b>965 101</b>	<b>984 400</b>	<b>1 002 100</b>
<b>Totalt Regionstyrelsen</b>	<b>1 342 500</b>	<b>1 480 000</b>	<b>1 709 600</b>	<b>2 440 400</b>
<b>Totalt Regionstyrelsen inkl. e-hälsa</b>	<b>1 434 500</b>	<b>1 573 000</b>	<b>1 804 500</b>	<b>2 537 100</b>

## Intern kontrollplan 2020

Regionstyrelsen ska liksom övriga nämnder och styrelser i sin verksamhetsplan och budget förhålla sig till de av regionfullmäktige fastställda målen. Nedbrytning av de övergripande målen ska göras på nämndnivå utifrån den inriktning och de uppdrag som fullmäktige anger. Styrelsen ska utifrån detta utarbeta en intern kontrollplan med mål och aktiviteter som är anpassade till genomförda riskanalyser och prioriteringar för verksamheten.

### Plan för intern kontroll – sammanställning

2020 Rapportering av plan och uppföljning intern kontroll	P	DR	För rapportering i enlighet med RS uppsiktsplikt ska en samlad riskbedömning göras för det obligatoriska kontrollområdet.	ÅR
<b>Nämnd/Styrelse</b> <b>Regionstyrelsen</b>  Bedömningarna på färgskalan kan ses som en ny riskbedömning av kontrollområdena med beaktande av det interna kontrollarbete som har skett under året. Avvikelse i termer av diskrepans mot antingen övergripande mål (verksamhetsmässiga kontrollområden) eller ändamålsenlig hantering (rutinorienterade kontrollområden) illustreras av de olika färgerna.			Uppgift saknas 13-16: Direkt åtgärd krävs - minimera 9-12: Reducera riskerna - åtgärda 4-8: Håll under uppsikt - uppmärksamma 1-3: Inget agerande krävs - acceptera	
<b>Serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet</b>  <b>Drivande utvecklingsaktör</b>  <b>Attraktiv arbetsgivare</b>  <b>Långsiktigt stark ekonomi</b>				
1) Efterlevnad av regelverk för god ekonomisk förvaltning 2) Upphandling och inköp 3) Kompetensförsörjning och bisysslor 4) Verkställighet beslut				

# Riskbedömning (baserat på riskmatris sannolikhet och konsekvens)

2020 RS		Regionstyrelsen		RS		Verksamhetsplan och budget - Riskanalys för intern kontroll		Verksamhetsplan och budget - Plan för intern kontroll						
Nämnd/utval		Kontrollområden - Region Skånes övergripande mål utgör obligatoriska kontrollområden. Samtliga obligatoriska kontrollområden ska i sin tur tryckas med i verksamhetsspecifika delområden och riskbedömning. För rapportering i utvaligt med regionstyrelsens uppdrag ska även en samlat riskbedömning göras kopplad till samt och ett av de av följande områdena övergripande målen. Samlat riskbedömning ska även göras för vet och ett av de rutinnoterade kontrollområdena. För dessa finns förfelnerade regiongemensamma delområden som ska riskbedömas.		Risk - en risk är en möjlig händelse eller omständighet som kan göra det svårare att uppnå verksamhetens mål eller utföra verksamhetens uppdrag och att detta sker på ett osäkert och säkert sätt.		Riskägare		Beslut om åtgärd		Åtgärd		Kontroll		
NSID	ID	Beskrivning	RiskID	Beskrivning av risk. Riskformulering ska ske enligt denna mall: Risk för att.../inverkan på grund av.../vilket kan leda till...	Konsekvens Sannolikhet	Risk Sannolikhet	Risk Sannolikhet (avg)	Roll/betättning	Ja/Nej	Beskrivning av åtgärd	Aktivitet/metod/åtgärdsgräns	Frekvens	Utövar	Tidpunkt för rapportering till nämnd
RS	V1	<b>Serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet</b>		Risk finns för att målet om "Serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet" inte uppnås på grund av brister i tillgänglighet och effektivitet, vilket kan leda till försämrad service och medborgares uppfattning och därmed lägre nöjdhetsgrad.										
		<b>Delområden</b>												
RS	V1.1	Varje möte välkomnas människor med omtanke och respekt.	1	Om vi som organisation inte lever upp till våra värderingar riskerar vi vårt arbetsgivarvarumärke och vår arbetsmiljö, vilket kan leda till att det blir svårare att rekrytera och behålla kompetens samt högre sjukfrånvaro.	3	3	9	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Genomförande av medarbetarundersökning	Genomföra av medarbetarundersökning.	1 ggr/år	HR-chef	Årsredovisning
RS	V1.2	Varje möte välkomnas människor med omtanke och respekt.	2	Om vi som organisation inte lever upp till våra värderingar riskerar vi vårt arbetsgivarvarumärke och vår arbetsmiljö, vilket kan leda till att det blir svårare att rekrytera och behålla kompetens samt högre sjukfrånvaro.	3	3	9	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Uppföljning av sjuktal	Uppföljning av sjuktal.	3 ggr per år	HR-chef	Årsredovisning
RS	V1.3	En god servicenivå ska präglade alla Region Skånes verksamheter.	3	Koncernkontorets uppdrag är att leda, styra och samordna regionens verksamheter samt för de politiska organen. Om Koncernkontoret inte har goda servicenivå riskerar fördröjningar vilket kan leda till ett ineffektivt ledningssystem.	3	3	9	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Genomföra mätning av kundnöjdhets	Genomföra mätning av kundnöjdhets	Årligen	Avd.-chef	Årsredovisning
RS	V1.4	Tillgängligheten och kvaliteten ska ständigt förbättras.	4	Koncernkontoret driver utvecklingen av de regiongemensamma processerna för att säkerställa ett effektivt resursutnyttjande. Om vi inte välkomna förbättringsönskaner från våra medarbetare finns det risk för att vi avstannar vår utveckling vilket leder till att organisationen kan gå miste om potentiell kvalitetsförbättring samt avtandande av utveckling.	3	3	9	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	På enhets- och APT-möte diskutera verksamhets, ekonomi och personalfrågor för att utveckla verksamheten	På enhets- och APT-möte diskutera verksamhets, ekonomi och personalfrågor för att utveckla verksamheten	Löpande	Avd.-chef	Årsredovisning
RS	V2	<b>Drivande utvecklingsaktör</b>		Risk finns för att målet om "En drivande utvecklings aktör" inte uppnås på grund av områdets komplexitet och försörjnings- och utvecklings, vilket, på flera områden, kan leda till en sämre utveckling för Skåne och dess invånare än om målet om "En drivande utvecklings aktör" uppnås										
		<b>Delområden</b>												
RS	V2.1	Implementering av den regionala utvecklingsstrategin	5	Risk för att målet om en drivande utvecklingsaktör inte uppnås på grund av en bristande intern och extern förankring av den regionala utvecklingsstrategin	3	3	9	Utvecklingsdirektör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Informations- och dialoginsatser inom Region Skåne och med externa aktörer	Kontroll att informations- och dialoginsatserna är genomförda enligt plan	Helår	Enhetschef (Planering och styrning)	Verksamhetsberättelsen i delårs respektive årsredovisningen
RS	V2.2	Tydligt regionalt mandat i kompetensförsörjningsfrågor	6	Risk för att målet om en drivande utvecklingsaktör inte uppnås på grund av ett otydligt mandat i kompetensförsörjningsfrågor	3	3	9	Utvecklingsdirektör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Implementera kompetensförsörjningsstrategin och tydliggöra rollerna i KoSS	Kontroll att arbetet med KoSS och implementeringen av kompetensförsörjningsstrategin löper enligt plan	Helår	Enhetschef (Näringsliv och arbetsmarknad)	Verksamhetsberättelsen i delårs respektive årsredovisningen
RS	V2.3	Väl fungerande samverkan med kommunerna	7	Risk för att målet om en drivande utvecklingsaktör inte uppnås på grund av en bristande dialog med kommunerna	4	3	12	Utvecklingsdirektör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Samordning av kommunalagen med tydlig fördelning och synkroniserade aktivitetsplaner	Kontroll att samordning av kommunalagen har skett	Helår	Verksamhetschef	Verksamhetsberättelsen i delårs respektive årsredovisningen
RS	V3	<b>Attraktiv arbetsgivare</b>		Risk finns för att målet om "Attraktiv arbetsgivare" inte uppnås på grund av svårigheter med kompetensförsörjning vilket kan leda till sämre förutsättningar för organisationen att uppnå de andra övergripande målen.										
		<b>Delområden</b>												
RS	V3.1	Region Skåne skall vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser, bra möjligheter till utveckling för medarbetarna och ett ledarskap som upprätthåller ett lysande, närvarande ledarskap och aktivt arbete för jämställda arbetsplatser.	8	Om Koncernkontorets chefer inte har kunskap om vad som gäller sitt trebenta chefskap så finns det en risk att de inte klarar sitt uppdrag vilket kan leda till ökad ohälsa för chefer och medarbetare.	4	2	8	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Nya chefer på Koncernkontoret går den regionalt anordnade BAS-utbildningen för chefer samt en kompletterande chefsintroduktion på Koncernkontoret.	Dialog mellan chefsens chef och HR-enheten	Årligen	Respektive avdelningschef	Verksamhetsberättelsen i årsredovisningen
RS	V3.2	Region Skåne ska erbjuda trygga anställningar, heltidsstjänst skall vara norm och deltid skall ses som en möjlighet om medarbetarens så önskar.	9	Om chefer inte har dialog med sina medarbetare finns det en risk att medarbetare söker sig härifrån utan att veta att det finns en möjlighet till deltidarbete.	4	2	8	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Chefer genomför minst ett medarbetarsamtal under året	Dialog mellan chef och medarbetare.	Årligen	Respektive chef	Verksamhetsberättelsen i årsredovisningen
RS	V3.3	Medarbetarnas inflytande och delaktighet är avgörande för verksamhetens utveckling.	10	Om Koncernkontorets chefer inte följer de rutiner vad gäller samverkansavtal finns det en risk för att medarbetarna inte känner sig delaktiga i verksamheten	4	3	12	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Samverkan genomförs minst 10 ggr per år.	Personalorganisationerna kallas enligt samverkansavtalet.	Löpande	Bitr. förvaltningschef	Verksamhetsberättelsen i årsredovisningen
RS	V3.4	Medarbetare som är intresserade och lämpliga för chefsuppdrag ska få möjlighet till utveckling inför en framtida chefsroll.	11	Om Koncernkontorets chefer inte uppmärksammar de medarbetare som uttrycker eller på annat vis visar på kompetens för chef- och ledarskap finns det en risk att medarbetarna väljer annan arbetsgivare	2	2	4	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Chefer genomför minst ett medarbetarsamtal under året.	Dialog mellan chef och medarbetare.	Löpande	Respektive chef	Verksamhetsberättelsen i årsredovisningen
RS	V3.5	Beftintliga chefer ska ges goda förutsättningar och stöd för sitt ledarskap och sin kompetensutveckling.	12	Om Koncernkontorets chefer inte ges möjlighet till verksamhetsnära stöd finns det risk för att cheferna inte vämnar om sin egna och sina medarbetares kompetensutveckling.	3	3	9	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Alla avdelningar har en kompetensförsörjningsplan som uppdateras/revideras varje år	Dialog mellan cheferna inom avdelningarna	Årligen	Respektive avdelningschef	Verksamhetsberättelsen i årsredovisningen
RS	V3.6	Ett tydligt ledarskap är viktigt för att behålla, rekrytera och utveckla personalen i Region Skåne	13	Om Koncernkontorets chefer har ett otydligt ledarskap finns det risk för att arbetsgivaren inte kan rekrytera, behålla och utveckla sina medarbetare.	4	3	12	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Alla medarbetare som väljer att sluta på Koncernkontoret får lämna synpunkter via en enkät samt erbjuds ett exit-samtal av närmsta chef.	Dialog mellan chef och medarbetare.	Årligen	Bitr. förvaltningschef	Verksamhetsberättelsen i årsredovisningen
RS	V3.7	Region Skåne ska verka för bättre förutsättningar för chefer att arbeta med arbetsmiljö, och därmed ett hälsofrämjande arbetsplats och ett hållbart arbetsliv.	14	Om Koncernkontorets chefer inte ges förutsättningar för att arbeta med hållbart arbetsliv, finns det risk för att medarbetare upplever sin arbetsplats som ohälsosam och väljer annan arbetsgivare.	4	3	12	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Koncernkontorets chefer genomför minst en gång per år arbetsmiljöundersökning, medarbetarenkät samt en uppföljning av SAM.	Respektive chef	Årligen	Respektive avdelningschef	Verksamhetsberättelsen i årsredovisningen
RS	V4	<b>Långsiktigt stark ekonomi</b>		Risk finns för att målet om "Långsiktigt stark ekonomi" inte uppnås på grund av svårigheter med att anpassa kostnaderna efter beslutade ramar, vilket kan leda till höjda skatter och argher alternativt kvalitetsförsämringar i de tjänster produceras för medborgarna.										
		<b>Delområden</b>												
RS	V4.1	Region Skåne ska planera med framförhållning och handlingsberedskap.	15	Regionstyrelsens budget ska vara i balans. Obalans kan riskera genomförandet av beslutad drift/utveckling	3	3	9	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Löpande uppföljning av ekonomi	Löpande uppföljning av ekonomi	Månads-samman- drag/verksamhetsberättelse delår/år	Chefer	Årsredovisning
RS	V4.2	Region Skånes alla beslut ska vara finansierade.	16	Finansierade beslut vilket minskar möjligheten till genomförande av beslutade uppdrag.	3	3	9	Ekonomidirektör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Genomarbetade beslutsunderlag.	Genomarbetade beslutsunderlag.	Löpande	Ansvarig chef	Årsredovisning
RS	V4.3	Sambandet mellan resursutgång, prestation, resultat och effekter ska vara tydligt.	17	Ej uppnådd effektivitet vilket minskar möjligheten till genomförande av beslutade uppdrag.	3	3	9	Ekonomidirektör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Genomarbetade beslutsunderlag.	Genomarbetade beslutsunderlag.	Löpande	Ansvarig chef	Årsredovisning

RS	A1	Efterlevnad av regelverk för god ekonomisk förvaltning	Risk finns för att målet om "Efterlevnad av regelverk för god ekonomisk förvaltning" inte uppnås på grund av följande risker: att interna stora ekonomiska projektuppgifter och andra ekonomiska villkor kan leda till svår ekonomisk och förmögenhetsläge																			
		<b>Delområden</b>																				
RS	A1.1	Kunskap om och följsamhet till lagar och regelverk (ex. KL, LKBR, ML)	Att interna regler och legala regler för representation inte efterlevs och att moms redovisas felaktigt vilket kan leda till att moms som redovisas till Skatteverket blir felaktig. Vid en eventuell skatterevision kan detta leda till skattebilag mm.	4	3	12	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Att reglerna för representation efterlevs och att rätt moms redovisas.	Stickprov	1 ggr/år	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre		
RS	A1.2	Attestträtt och hantering (regler för samt efterlevnad av vilka som har attestträtt, för vilken verksamhet och med vilka belopp mm)	Att attest och behörigheter i Rainsance Marknadsglats och Rainsance Drift inte hanteras enligt centrala anvisningar vilket kan leda till att beställningar av läkemedel och attest av läkemedelfakturer inte görs av behöriga beställare.	3	3	9	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Att registrerade beslutsstämbehörigheter i Rainsance Marknadsglats och Rainsance Drift följer beslutsunderlag och reglemente och att upplagda behörigheter är aktuella.	Stickprov	Efter riskbedömning	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre		
RS	A1.3	In- och utbetalningar (bund-/leverantörskontra) (inkluderar även betalkort, löner, reseräkningar, utlägg och interna transaktioner mm)	Att utlägg via reseräkningar inte följer regelverket, att rätt moms inte är avdragen vilket kan leda till att moms som redovisas till Skatteverket blir felaktig. Vid en eventuell skatterevision kan detta leda till skattebilag mm.	3	3	9	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Kontrollera utlägg via reseräkningar, att rätt moms är avdragen.	Stickprov	1 ggr/år	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre		
RS	A1.4	Projektredovisning (inkl. nyttorealiserings)	Kontroll om projekt följer Region Skånes riktlinjer för redovisning av projekt samt regelbunden balansering. Att projektmedel används enligt finansierans anvisningar och enligt projektplanen.	3	3	9	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Att projektmedel används enligt finansierans anvisningar och enligt projektplanen.	Stickprov	1 ggr/år	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A1.5	Investeringsredovisning (inkl. nyttorealiserings)	Att anläggningar blir felaktigt redovisade vilket kan leda till att stora värden blir felaktigt redovisade i balansräkningen.	3	2	6	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Kontrollera aktivering av anläggningar.	Stickprov	1 ggr/år	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A1.6	Donationer och gåvor (inkl. förvaltning)	Att hantering av donationer sker enligt centrala anvisningar vilket kan leda till att donationer blir felaktigt hanterade och redovisade	3	3	9	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Att reglerna för donationer efterlevs och redovisas.	Stickprov	1 ggr/år	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A1.7	Uppföljning och bedömning av risker för bristande följsamhet till budget och åtgärder samt utvärdering	Bristfälliga rutiner för analys vilket kan leda till minskad möjlighet för genomförande av beslutad drift/utveckling.	3	3	9	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Löpande uppföljning av ekonomi.	Löpande uppföljning av ekonomi.	Månatsrapporten	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A1.8	Finansiering och upplåning	Region Skånes finansiella avtal avseende bl.a. upplåning, placeringar och derivatinstrument, vilka hanteras inom finanssektorn, ger upphov till bl.a. ränterisk, valutakursrisk och motpartsrisk. Konsekvenserna av en bristfällig riskkontroll eller att felaktiga beslut avseende finansiella avtal fattas skulle kunna bli allvariga, då avtalen som hanteras uppgår till mycket stora belopp.	2	4	8	Ekonomidirektör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Följ Region Skånes finanspolicy?	Extern konsult avgör metod	1 ggr/år	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A1.9	Ekonomimodell som tydliggör principer för ekonomisk styrning, rättvisande redovisning och tillförlitliga räkenskaper	Att externa leverantörsfaktorer inte belastar den/de perioder kostnaden avser vilket kan leda till felaktigt resultat.	3	3	9	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Att leverantörsfaktorer belastar den/de perioder kostnaden avser.	Stickprov	1 ggr/år	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
		<b>A2 Upphandling och inköp</b>	Risk finns för att målet om "Upphandling och inköp" inte uppnås på grund av följande risker: att stora och komplexa upphandlingar med direkt förbindande anskaffning, vilket kan leda till svår ekonomisk och förmögenhetsläge																			
		<b>Delområden</b>																				
RS	A2.1	Kunskap om och efterlevnad av lagar och regelverk som avser upphandling och inköp (inkl. beslutsrätt)	Risk för köp av icke kvalitetsssäkrade varor till högre kostnad Risk för upphandlingskadeavgift Risk för skadestånd från avtalad leverantör Risk att leverantörer tappat förtroendet för RS som kund. Bristande följsamhet avseende LOU kan resultera i upphandlingskadeavgift, vilket kan bli kämbart. Bristande följsamhet mot regler och riktlinjer kan resultera i ökade kostnader för köpta varor och tjänster. Konsekvenserna kan bli kämbart.	2	3	6	Inköpsdirektör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Koncerninköp har gjort stickprov på sex avslutade upphandlingar 2019. De rena LOU-kraven är uppfyllda. Sammanvägd bedömning är att upphandlingsförarbetet gällande lagar och policies för upphandlingar följs. Mindre sannolikt att det skulle inträffa.	Stickprover	1 ggr/år	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A2.2	Uppföljning av avtal och avtalstrohet (inkl. utvärdering och åtgärder)	Risk för köp av icke kvalitetsssäkrade varor till högre kostnad. Risk för upphandlingskadeavgift. Risk för skadestånd från avtalad leverantör vilket kan leda till att leverantörer tappat förtroendet för RS som kund och väljer att ej lämna in anbud i upphandlingar.	3	3	9	Inköpsdirektör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Uppföljning av avtal och avtalstrohet sker löpande inom alla kategorier på Koncerninköp. Sedan 2019 finns ett systemstöd "Inköpsanalysverktyg" att göra uppföljning av avtalstrogenhet. För att det ska fungera behöver leverantörer fylla i avtalsnummer på fakturorna i avsett fält. Det har leverantörerna inte gjort. Därför fungerar det inte att följa upp avtalstrogenheten i systemet än. Ett informationsbrev planeras att skickas ut till samtliga avtals leverantörer nästan 2019.	Stickprover	1 ggr/år	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre
RS	A2.3	Att särskilt beakta risk för oegentligheter vid upphandling och inköp	Region Skåne är en skattefinansierad verksamhet och förtroendet från allmänheten är mycket viktigt. För att minimera risken för korruption är det viktigt med tydlighet och ha en önskad hållning vid företagskontakter. I samband med att Riktlinje ESK vid företagskontakter finns antagna, är det mindre sannolikt att det ska inträffa.	2	3	6	Inköpsdirektör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Nya medarbetare informeras av sin chef. Återkommande årlig information varje vår för samtliga medarbetare.	Enkät utskick till nya medarbetare för att kontrollera om att de fått information om riktlinjerna.	1 ggr/år	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
		<b>A3 Kompetensförsörjning och bisysslor</b>	Risk finns för att målet om "Kompetensförsörjning och bisysslor" inte uppnås på grund av följande risker: att kompetensförsörjningen inte är tillräckligt utvecklad och kompetensförsörjningen inte är tillräckligt utvecklad vilket kan leda till brist på kompetens och förmögenhetsläge																			
		<b>Delområden</b>																				
RS	A3.1	Främja en god matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft på kort och lång sikt	Om Koncernkontorets chefer inte arbetar med sina kompetensförsörjningsplaner finns det risk för att inte kunna säkerställa tillgången till rätt kompetens.	4	2	8	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Alla avdelningar har en kompetensförsörjningsplan som uppdateras/revideras varje år	Dialog mellan cheferna inom avdelningarna	Årligen	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A3.2	Att använda kompetensen rätt genom exempelvis uppgrävning och utveckling	Om Koncernkontorets chefer inte arbetar med sina kompetensförsörjningsplaner finns det risk för att inte kunna säkerställa tillgången till rätt kompetens.	4	2	8	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Alla avdelningar har en kompetensförsörjningsplan som uppdateras/revideras varje år	Dialog mellan cheferna inom avdelningarna	Årligen	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A3.3	Förebygga och förkorta sjukfrånvaron genom hälsostärkande arbetsmiljö och hållbart arbetsliv	Om Koncernkontorets chefer inte har förutseende om att arbeta med arbetsmiljön och hållbart arbetsliv riskerar arbetsgivaren att mista kompetens pga. sjukfrånvaro.	3	3	9	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Koncernkontorets chefer får arbetsmiljöutbildning vid anställning och sedan repetition vart femte år.	Dialog mellan cheferna och chefschef	Årligen	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A3.4	Särskilt följa brister inom särskilda kompetenser och inhyring av olika kompetenser	Inte aktuellt för Regionstyrelsen	1	1	1	Avdelningschef	Nej, befintliga åtgärder och kontroller bedöms tillräckliga														
RS	A3.5	Alla anställda som har bisysslor ska informera arbetsgivaren om dem.	Om Koncernkontorets chefer inte informerar sina medarbetare om att dessa skall anmäla sina bisysslor riskerar arbetsgivaren möjligheten till att göra en bedömning av bisysslorna.	4	2	8	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Vid medarbetarsamtal frågar chef medarbetare om detta	Chef och medarbetare	Löpande	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A3.6	Arbetsgivaren ska efterfråga uppgifter hos alla anställda om bisysslor.	Om Koncernkontorets chefer inte informerar sina medarbetare om att dessa skall anmäla sina bisysslor riskerar arbetsgivaren möjligheten till att göra en bedömning av bisysslorna.	4	2	8	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Vid medarbetarsamtal frågar chef medarbetare om detta	Chef och medarbetare	Löpande	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A3.7	Att särskilt beakta konkurrensförhållanden och risker för jäv vid bedömning av bisysslor.	Om Koncernkontorets chefer inte följer följande riktlinjer riskerar arbetsgivaren möjligheten till att göra en bedömning av bisysslorna på ett korrekt sätt.	4	2	8	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Bitr. förvaltningschef beslutar i frågan med stöd från HR-enheten.	Bitr. förvaltningschef beslutar i frågan med stöd från HR-enheten.	Löpande	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A3.8	Särskilt uppmärksamma nyckelpersoner i förhållande till bisysslor.	Om Koncernkontorets chefer inte följer följande riktlinjer riskerar arbetsgivaren möjligheten till att göra en bedömning av bisysslorna på ett korrekt sätt.	4	2	8	Avdelningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Bitr. förvaltningschef beslutar i frågan med stöd från HR-enheten.	Bitr. förvaltningschef beslutar i frågan med stöd från HR-enheten.	Löpande	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
		<b>A4 Verkställighet beslut</b>	Risk finns för att målet om "Verkställighet beslut" inte uppnås på grund av följande risker: att beslutet inte är tillräckligt tydligt och tydligt och tydligt vilket kan leda till svår ekonomisk och förmögenhetsläge																			
		<b>Delområden</b>																				
RS	A4.1	Besluts- och delegationsordning samt tillhörande behörigheter	I den nya kommunallagen finns ett tydligare regelverk kring delegerade beslut och anmälningsplikt vilket innebär att även de beslut som vidaredelegeras ska anmälas till Regionstyrelsen. Risk för att regelverk ej efterlevs.	2	3	6	Regiondirektör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Stickprov	Stickprov	Årligen	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A4.2	Ärendeberedning, dianeering, arkivering, offentlighet och sekretess	Sekretessprövning och utlämnande av allmän handling. Skyndsambeskrevet i Tryckfrihetsförordningen åidosatts vilket skulle kunna innebära förtroendebrott, dålig publicitet och anmälningar till JO, IVO och andra tillsynsmyndigheter.	4	3	12	Regionarkivarie	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Kontrollområde och uppföljning kopplas till ordinarie systemuppföljning i Journal och arkivsystem	Senomslutligt ledt för sekretessprövning och utlämnande.	Månatsrapporten	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A4.3	Avslutshantering	Region Skåne har infört en visselblåsarntjänst. Genom visselblåsarntjänsten har medarbetare möjlighet att anonymt rapportera om allvariga missförhållanden i Region Skåne och våra bölor rörande chefer, politiker och projektledare. Risk för att regelverk/rutiner ej efterlevs.	2	4	8	Regiondirektör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Följ Region Skånes regelverk/rutiner för visselblåsarntjänsten?	Stickprov	Årligen	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A4.4	Förstärkt ledning, styrning och kontroll avseende regel efterlevnad.	Instruktioner avseende den finansiella verksamheten. Instruktionerna beskriver i detalj behörigheterna för namngivna personer att göra affärsbeslut och ingå affärsavtal för finansiella avtal för Region Skånes skåning. Konsekvenserna av att instruktionerna inte uppdateras eller följs skulle kunna få allvariga ekonomiska konsekvenser.	4	1	4	Ekonomidirektör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Är instruktionerna avseende den finansiella verksamheten uppdaterade och följs de?	Extern konsult avgör metod	1 ggr/år	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A4.5	Förstärkt ledning, styrning och kontroll avseende regel efterlevnad.	Säkerställande av övergripande stödprocesser för ekonomi och HR vilket annars skulle kunna leda till felaktiga processer i förhållande till mål.	3	3	9	Ekonomidirektör/HR-direktör	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Genomgång av stödprocesser	Metod avgörs vid kontroll tillfälle	Löpande	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	
RS	A4.6	Förstärkt ledning, styrning och kontroll avseende regel efterlevnad.	Att utvärdering av bidrag sker enligt beslutade policies. Risk för att regelverk och policies inte efterlevs.	3	2	6	Förvaltningschef	Ja, åtgärd/kontroll i internkontrollplan	Kontroll av att lämnade bidrag till organisationer, föreningar mm sker i enlighet med beslutade policies.	Stickprov	1 ggr/år	GSF	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	Äre	

## Riskmatris (prioritering)

### Matris risk- och väsentlighetsbedömning

<b>4 Allvarlig</b> - är så stor att fel inte får inträffa	4	8	12	16	13-16: Direkt åtgärd krävs! Minimera riskerna
<b>3 Kännbar</b> - uppfattas som besvärande för intressenter/ Region Skåne	3	6	9	12	9-12: Reducera riskerna! Åtgärda
<b>2 Lindrig</b> - uppfattas som liten av intressenter och/eller Region Skåne	2	4	6	8	4-8: Håll under uppsikt! Uppmärksamhet krävs
<b>1 Försumbar</b> - är obetydlig för intressenter och/eller Region Skåne	1	2	3	4	1-3: Inget agerande krävs! Vi accepterar riskerna
<b>Konsekvens / Sannolikhet</b>	<b>1 Osannolik</b> - risken är praktiskt taget obefintlig för att fel ska uppstå	<b>2 Mindre sannolik</b> - risken är mycket liten för att fel ska uppstå	<b>3 Möjlig</b> - det finns en möjlig risk för att fel ska uppstå	<b>4 Sannolik</b> - det är mycket troligt att fel ska uppstå	

### Rapportering

Större avvikelser
Avvikelse
Mindre avvikelser
Obetydlig avvikelser
Uppgift saknas