

Nämnden för operativ regiongemensam verksamhet

Digitalisering IT och MT

Verksamhetsberättelse år 2023

Innehållsförteckning

Region Skånes vision och övergripande mål.....	3
Inledning	4
Omställningsarbetet.....	8
Framtidens hälsosystem och vårdens omställning	9
Förvaltningens målarbete år 2023	12
Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet	17
Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi	28
Framsynt miljöarbete	32
Robusta och säkra verksamheter	33

Region Skånes vision och övergripande mål

Visionen, som gäller för hela organisationen och dess verksamheter är Framtidstro och livskvalitet. Genom de fem målen, som vänder sig till all verksamhet ska vi nå visionen. Våra resurser är medarbetarna, verksamheten och ekonomin. Vår organisationskultur utgår från de gemensamma värderingarna: välkomnande, drivande, omtanke och respekt. Detta gäller i allt ledarskap, medarbetarskap liksom i alla möten med de vi finns till för och samverkar med.



Bättre liv och hälsa för fler: Ett mål med utåtriktat fokus på de vi är till för – befolkning, patienter, brukare, resenärer, besökare, kunder, samverkanspartners, turister m.fl.

Tillgänglighet och kvalitet: Ett mer inåtriktat mål för vår egen organisation med fokus på våra verksamheter och hur våra interna arbetsprocesser fungerar.

Hållbar utveckling i hela Skåne: Ett mål för hur våra verksamheter bidrar till en långsiktigt, hållbar utveckling och tillväxt i den egna organisationen och i Skåne.

Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet: Ett mål för att attrahera, rekrytera, utveckla, motivera och behålla medarbetare i våra verksamheter.

Långsiktigt stark ekonomi: Ett mål för en modern, konkurrenskraftig och hållbar ekonomi som möjliggör beredskap, utveckling och fortsatta satsningar i verksamheten.

Inledning

Nämnden för operativ regiongemensam verksamhet är driftledningsnämnd för förvaltningarna Digitalisering IT och MT och Medicinsk service. Nämnden ansvarar också för att säkerställa samordningen av den prehospitla vården inom Region Skåne.

Digitalisering IT och MT:s uppdrag är att införa en modern och sammanhållen digital vårdmiljö parallellt med drift och effektiv konsolidering av dagens befintliga IT-miljö. I uppdraget ingår förvaltning och support av befintliga och kommande system för alla regionens verksamheter samt att ansvara för att, genom hela produktlivscykeln, upprätthålla driftsäkerheten av Region Skånes medicintekniska produkter och bistå Region Skånes olika verksamheter och samarbetspartners med teknisk kompetens och support i medicintekniskt relaterade ärenden.

Förvaltningen ansvarar också för de grundläggande vårdinformationssystemen och driver utvecklingen av framtidens vårdinformation, samt möjliggör arbetet med digitalisering och införande av nya arbetssätt i Region Skånes verksamheter.

Året som gått – viktiga händelser

- Penetrationstester har genomförts på Region Skånes interna och externa nät. Testerna är en del av ett systematiskt informationssäkerhetsarbete för att stärka förmågan att motstå cyberangrepp i de digitala system som är kritiska för att bedriva hälso- och sjukvård.
- Proof of Concept (test av metod) har genomförts för att göra sårbarhetsskanning av medicintekniska produkter.
- Sårbarhetsskanning har genomförts på den del av IT-miljön som är kopplad till DMZ (demilitarized zone). DMZ är ett avsnitt mellan internt och externt nätverk som används för att isolera och skydda kritisk infrastruktur från externa hot. Åtgärder har sedan löpande vidtagits mot de sårbarheter som har upptäckts.
- En ny teknisk plattform för Region Skåne har upprättats och ersatt den tidigare tekniska lösningen. Att modernisera infrastrukturen ger bättre förutsättningar för bland annat privata vårdgivare att arbeta i Region Skånes system. En ny grundinfrastruktur har därmed etablerats för den digitala arbetsplatsen i Region Skåne.
- För att förbättra regionens datakommunikation med privata vårdgivare pågår utrustning av ytterligare en ny del i Region Skånes infrastruktur. Denna krävs för att kunna leverera full funktionalitet, bland annat diktering, för Skånes Digitala Vårdsystem (SDV) för privata vårdgivare.

- Löpande förbättringar har gjorts för ökad säkerhet, kortare svarstider, lägre kostnader och bättre stöd för automatisering genom delvis förflyttning till ny molnmiljö i svenska datacenter.
- Förvaltningens dygnet runt-beredskap, kallad IT-chef i beredskap (ITCB), har fått ett tydligare uppdrag och har för att nå ökad effektivitet också samlats organisatoriskt.
- Implementering har påbörjats för *En Väg In*. Det innebär en regional och enhetlig ärendehanteringsstruktur för ärenden relaterade till medicinteknisk utrustning.
- Data och dokument har flyttats från den föråldrade plattformen Medusa till den förvaltningsgemensamma plattformen ServiceNow, vilket är ett centralt förberedande steg inför införandet av SDV.
- En regional prioritetsordning har tagits fram för hantering av medicintekniskt relaterade ärenden med syfte att möjliggöra lika service i hela Region Skåne.
- En ny beställningsstruktur för reservdelar och tillbehör till medicinteknisk utrustning har implementerats i samarbete med GSF. Syftet är att få en ökad kontroll av beställningar och leverantörsfakturor.
- Ökad och förbättrad support vid inköp för att effektivisera samordning mellan olika förvaltningar inför regionala upphandlingar och inköp av medicinteknisk utrustning.
- *Dash boards* har införts för statistiskt underlag. Det möjliggör transparens kring och uppföljning av serviceaktiviteter.
- Uppdraget att avveckla de system som kommer att ersättas av SDV har startats upp. Uppdraget är en viktig förutsättning för att kunna nå de önskade effekterna av att införa SDV.
- Genomfört förberedande arbete för mottagande av SDV till förvaltning under och efter driftsättning.
- SDI-programmet för Skånes Digitala Infrastruktur har löpt på enligt plan. Grunden är nu lagd för att ytterligare skala upp under år 2024. SDI är en viktig förutsättning för Region Skånes möjligheter att bli en mer datadriven organisation och därmed kunna dra nytta av bland annat AI och automation.
- Det har varit fokus på kompetensförsörjning och många nya medarbetare har rekryterats. Förvaltningen har deltagit i flera rekryteringsevent och andra aktiviteter

för att stärka Digitalisering IT och MT som en attraktiv arbetsgivare.

- Under året har mycket fokus varit på att arbeta strukturerat, utveckla processer och att arbeta med ett kvalitetsledningssystem.
- En övergripande struktur för ny styr- och ansvarsmodell för digitalisering har presenterats för och beslutats av regiondirektör.
- En ny programstruktur har upprättats för att tydliggöra de olika projektens hemhörighet och tydliggöra den nytta som de kommer att ge verksamheterna framöver. Fem IT- och MT-program som är kopplade till förvaltningens strategiska mål har etablerats, där projekten har grupperats enligt beroenden och verkar inom samma område. Det ger en samlad styrning som ökar effektivitet och förmåga att planera och prioritera rätt.
- En leveransplan har skapats som visar tidpunkter för när samtliga projekt når verksamheten, så att mottagande verksamhet tidigt kan planera förändring av sina arbetssätt inför införandet.
- Ett arbetssätt och en mall för effekthemtagning av digitaliserade verksamhetsprocesser som implementeras i ServiceNow-plattformen har tagits fram. Detta ska visa på värden och effekter såsom tidsbesparingar i verksamheten genom att använda automation och ny teknik.
- En ny struktur har byggts och etablerats för hur förvaltningen, tillsammans med avdelningen för hälso- och sjukvårdsstyrning (HSS), arbetar med privata vårdgivare.
- En ny struktur har byggts och etablerats för uppföljning av verksamheternas upplevelse av Digitalisering IT och MT.
- En uppdaterad behovsprocess har införts som hanterar behov av digitalisering och digitala tjänster från verksamheten till Digitalisering IT och MT. Processen regionaliserar och säkerställer att förvaltningen arbetar med de behov som verksamheterna anser vara viktigast och som skapar mest värde och nytta.
- Behovsanalys har införts. Det handlar om att arbeta med fördjupad analys av de behov som kommer in. Ofta krävs arbete med att ta fram krav kring behovet för att det ska bli tillräckligt konkret för att kunna fatta korrekta beslut. Behovsanalysen har införts för att hjälpa verksamheterna att formulera sina behov på bästa sätt.

Verksamhetsförändringar

Enhet Informatik inom verksamhetsområdet Utveckling har gått över till enheten för digitalisering inom avdelningen för hälso- och sjukvårdsstyrning vid Koncernkontoret.

➤ Externa verksamhetsförändringar 2023

Verksamhet	Tidpunkt	Antal anställda	Uppdragsförändring (Mkr)
Informatik	2023-11-01	4,5	7,1

Omställningsarbetet

Digitalisering IT och MT:s möjligheter att på kort sikt genomföra åtgärder som snabbt förbättrar det ekonomiska resultatet är mycket begränsade. 84 procent av de totala kostnaderna hör till avtal med externa aktörer och de flesta av dessa avtal innebär mer eller mindre långsiktiga åtaganden.

Under året har förvaltningen minskat lagerhållningen av datorer markant för att minska kostnaderna. Lagerhållningen har tidigare varit stor på grund av omfattande inköp som gjordes under och direkt efter pandemin för att säkra en robust försörjning.

Förvaltningens bidrag till en stark ekonomi för Region Skåne bör ses i det långsiktiga perspektivet - bland annat i form av digitalisering, det vill säga verksamhetsförändring med hjälp av ny teknik, samt optimering av tjänsteutbudet. Under året har arbetet med avveckling och konsolidering av tjänster förstärkts, som en del av förvaltningens strategi och taktiska mål. För att effektivisera, skapa en robust och tillförlitlig tillgänglighet och för att säkra ändamålsenlighet för verksamheten behöver förvaltningen konsolidera och avveckla i befintligt utbud inom IT såväl som inom medicintekniska produkter. Inom medicinsk teknik verkar förvaltningen för att det ska genomföras fler regionala upphandlingar. Det kan bidra till både kostnadseffektivitet och ökad patientsäkerhet genom standardisering, vilket i sig ger lägre kostnader för robust försörjning (sänkt lagerkostnad) och lägre kostnad för integration mot till exempel SDV.

På sikt kommer förvaltningen att få än mer kraft av den nya styr- och ansvarsmodellen som håller på att formas tillsammans med verksamheterna. Denna kommer att säkerställa fokus på endast Regions Skånes övergripande strategi, planer och prioriteringar. Det innebär regional nytta och maximalt värde för pengarna, i stället för lokala önskemål och kostnadsdrivande införanden av IT och medicintekniska produkter som inte ligger i linje med regionens strategi.

Framtidens hälsosystem och vårdens omställning

En viktig förutsättning för omställningen till Framtidens hälsosystem är digitalisering. Verktyg som ökar kvalitet, tillgänglighet, jämlikhet, delaktighet och självständighet för invånaren ska användas. Digitala tjänster och verktyg ska ge stöd till medarbetare att stärka kvalitet, säkerhet och effektiva arbetssätt. I färdplanen för Framtidens hälsosystem beskrivs vad digitalisering syftar till att uppnå:

1. Skånes invånare ska uppleva att de erbjuds ett attraktivt och lättillgängligt utbud av digitala tjänster och verktyg inom hälso- och sjukvården som möter deras behov. Utveckling och införande av nya tjänster ska ske utifrån invånarnas olika behov och förutsättningar. Fokus ska vara på att höja kvaliteten och öka tillgänglighet, jämlikhet, delaktighet och självständighet med hänsyn till den personliga integriteten. Exempelvis kan digitala verktyg öka tillgängligheten genom att överbrygga geografiska avstånd samt göra patient och närstående till medskapare i vården genom verktyg för egenvård och uppföljning.
2. Digitala tjänster och verktyg har stor potential att stödja medarbetarna. Att ha tillgång till rätt information i rätt tid, på rätt sätt, är avgörande för högkvalitativ, patientsäker och effektiv vård. Region Skåne ska tillhandahålla enkla, effektiva och automatiserade stöd som ger underlag för vårdens medarbetare att ta snabba och säkra beslut. Stöden ska även stärka regionens kunskapsstyrning genom att ge nya möjligheter för implementering och kontinuerlig kunskapsutveckling.

Arbetet för Framtidens hälsosystem är centralt för Digitalisering IT och MT och stöds på många sätt i förvaltningens mission, vision och taktiska mål. Missionen att vara *Skånes digitaliseringspartner för framtidstro och livskvalitet* visar på att förvaltningen är en viktig part i arbetet för Framtidens hälsosystem. Likaså delen i visionen om att ha *ett extra fokus på hälsa och vård, med fullt utvecklat stöd för vårdens digitalisering, proaktivt hälsoarbete, vård i hemmet och smarta vårdinrättningar*. Förvaltningens taktiska mål är sedan årliga mål för att göra en metodisk förflyttning till missionen och visionen.

I förändrings- och genomförandeplanen för Framtidens hälsosystem finns fyra milstolpar för arbetet inom området Digitalisering för år 2023, status för dessa beskrivs nedan:

- Strategisk plan för digitalisering och digital transformation och informationsdriven vård är framtagen
- Etablerad samarbetsstruktur och arkitektur att stötta och driva virtuell vård
- Ny styr- och ansvarsmodell beslutad
- Skånes digitala infrastruktur (SDI) är uppstartat

Strategisk plan för digitalisering och digital transformation och informationsdriven vård är framtagen

En strategisk plan behövs för att med kraft klara en nödvändig omställning av vården, skapa en konkurrenskraftig forskningsmiljö, nyttja alla möjligheter som AI och digitalisering ger samt att ha en plan att hantera de hinder som finns.

Planen är inte färdigställd på grund av att arbetet med styr- och ansvarsmodellen har dragit ut lite på tiden, men beräknas vara klar under kvartal 2 eller 3 år 2024.

Etablerad samarbetsstruktur och arkitektur att stötta och driva virtuell vård

Denna milstolpe handlar om att nå en etablerad struktur och arkitektur för distansmonitorering och egenmonitorering av tjänster för att effektivt kunna möta invånarnas behov dygnet runt och på så sätt möjliggöra för patienter att leva mer självständigt i sin vanliga hemmiljö. Allt en individ kan utföra själv, digitalt eller på annat sätt, ska ges möjlighet att utföras.

Egenmonitoreringsplattform har införts som pilotprojekt på Skånes universitetssjukhus under hösten 2023 inom tre olika verksamheter. Digitalisering IT och MT utvärderar nu hur breddinförande, styrning och förvaltning kan ske i linje med principer för styr- och ansvarsmodellen.

Ny styr- och ansvarsmodell beslutad

Den nya styr- och ansvarsmodellen ska säkerställa proaktiv strategisk styrning av digitalisering och digital transformation med fokus på regiongemensamma och därmed kostnadseffektiva digitala lösningar. Styr- och ansvarsmodellen ska också säkerställa att digitaliseringsinsatser är kopplade till regionala mål och strategier, bidra till att uppfylla nationella och regionala direktiv och politiska beslut, samt bidra till att stödja forskning.

I juni 2023 beslutade regiondirektören om den övergripande strukturen för ny styr- och ansvarsmodell för digital transformation. Ett omfattande arbete pågår nu, både på regional nivå och på förvaltningsnivå, med att konkretisera den nya modellen och stödjande ramverk (leveransmodell, konsumtionsmodell, ekonomisk styrning och övergripande digitaliseringsprocess). Beslut av regiondirektör om själva styr- och ansvarsmodellen planeras till april 2024.

SDI

Programmet SDI ska skapa förutsättningar för att göra Region Skåne till en mer datadriven organisation och är viktigt för att möjliggöra en bättre digital arbetsmiljö, informationsdriven vård och artificiell intelligens (AI). SDI ska möjliggöra och accelerera användningen av data och information för digitala tjänster.

SDI kommer att ge flera positiva effekter och förbättringar. Genom ett generationsskifte i centrala tekniska plattformar, förändrade arbetssätt och lättare åtkomst till information frigörs tid i vården för att möta patienter. Genom att förenkla för forskning kommer nya behandlingar och läkemedel på sikt att kunna tas fram.

SDI har startats upp och programledare har tillsatts. Inom SDI drivs nu ett intensivt arbete med att ta fram en uppdaterad AI-strategi och identifiera de bäst lämpade första användningsfallen för AI och automatisering.

SDV införs enligt plan – en milstolpe för år 2025

Införande av SDV är centralt för förvaltningen och ett stort arbete görs för att förbereda för att ta emot och förvalta SDV.

Representanter från Digitalisering IT och MT arbetar tillsammans med representanter för SDV-programmet för att planera inför och utföra en mängd olika uppgifter för att förbereda inför driftsättning. Långsiktig planering görs inför det gemensamma arbetet under utrollningstiden och för hur arbetet ska ske när alla förvaltningar är i driftläge i SDV. Det finns också samarbetsforum med Koncernkontorets enhet för digitalisering inom avdelningen för hälso- och sjukvårdsstyrning samt med andra serviceförvaltningar.

Digitalisering IT och MT har även fullt fokus på att samarbeta med den regionala grupp som arbetar med att konkretisera och implementera den nya styr- och ansvarsmodellen för regiongemensam digitalisering och digital transformation, som är en förutsättning för regiongemensam förvaltning och vidareutveckling av SDV.

Det görs också ett stort arbete med processutveckling inom Digitalisering IT och MT. Processer utvecklas i enlighet med ramverket ITIL4 (IT Infrastructure Library v4) som är ett globalt ramverk och den mest kända metoden för att hantera digitala tjänster. Arbetet med processutveckling är en förutsättning för förvaltning och vidareutveckling av SDV.

Förvaltningens målarbete år 2023

Utifrån Digitalisering IT och MT:s långsiktiga strategiska mål för år 2025 satte förvaltningen fem taktiska mål för år 2023. Arbetet med taktiska mål görs på årsbasis för en metodisk förflyttning fram mot förvaltningens mission och vision.



Nedan följer en sammanställning av hur målarbetet har gått under året.

Taktiskt mål 1 – Stärka förmågan att vara Skånes digitaliseringspartner

Vad innebär målet?

Digitalisering IT och MT:s mission att vara Skånes digitaliseringspartner är kärnan i verksamheten. Med den som grund ska förvaltningens arbete med att ta emot och förvalta Skånes Digitala Vårdsystem (SDV) fortsätta under år 2023. Programmet Skånes Digitala Infrastruktur (SDI) går också i linje med missionen och är en annan viktig del i att accelerera digitaliseringsresan. Förvaltningens mål är att under år 2023 driva SDI och etablera målarkitektur för förvaltningens plattformar.

Detta kommer att ha hänt när målet är uppnått

När målet är uppnått har förvaltningen en huvudprocesskarta på plats och alla stödprocesser är uppdaterade. Identifierade strategier är framtagna och beslutade. SDI är ett uppstartat program med programdirektiv, projektdirektiv, tillsatta resurser och en tilldelad budget.

Vad har uppnåtts?

Huvudprocesskarta (nivå 0-1) är beslutad i version 1.0. Version 2.0 är under revidering och förväntas beslutas under våren 2024.

Arbetet med stödprocesser/praxis är pågående och kommer att slutföras under år 2024 då det ingår i det taktiska målet *Implementera leveransstruktur för regionaliserad tjänsteleverans*.

SDI är ett uppstartat program och förvaltningen har tillsatt 100 procent av de resurser och den finansiering som behövs för att driva SDI.

Bedömning: Digitalisering IT och MT har haft utmaningar i genomförandet av målet, men även lyckats uppnå delar av målet. Målet är delvis uppnått.

Taktiskt mål 2 – Optimera nyttjandet av IT/MT:s tjänsteutbud

Vad innebär målet?

Idag finns cirka 670 olika system i drift inom Digitalisering IT och MT. Genom en inventering av system- och tjänsteutbud kan förvaltningen analysera och ta fram en konsoliderings- och avvecklingsplan. IT- och MT-system och tjänster inom samma funktionsområden kan exempelvis avvecklas, likaså system och tjänster som inte nyttjas så ofta eller som inte längre skapar värde för verksamheten. På så sätt optimeras nyttjandet av Digitalisering IT och MT:s tjänsteutbud.

Detta kommer att ha hänt när målet är uppnått

Digitalisering IT och MT har inventerat tjänsteutbudet och satt en struktur för hur förvaltningen kontinuerligt kan arbeta med detta och följa upp utfall framåt. En del IT- och MT-system och tjänster inom samma funktionsområden har avvecklats likaså system och tjänster med väldigt låg nyttjandegrad.

Vad har uppnåtts?

29 system har avvecklats, vilket motsvarar 4,3 procent av de system som fanns i drift när målet sattes.

Arbete med avveckling, konsolidering och säkerställande av rätt utbud av digitala tjänster för verksamheten kommer pågå även under år 2024 med förflyttningen från systemleverans till tjänsteleverans.

Bedömning: Digitalisering IT och MT har framgångsrikt genomfört de aktiviteter som har planerats och har helt uppfyllt målet eller överträffat målsättningen.

Taktiskt mål 3 – Stärka förmågan att förädla och förändra IT/MT-tjänster

Vad innebär målet?

Förädla och förändra IT- och MT-tjänster är en del av förvaltningens långsiktiga mål. Att förädla innebär nyutveckling medan förändra är den genomgripande förändring som leder till tekniksprång. Idag driver förvaltningen en del arbete inom detta, men målet är att etablera nya roller inklusive rollbeskrivning inom dessa områden. Detta för att rekrytera kompetens som behövs för att förmågan att förädla och förändra IT- och MT-tjänster kan stärkas.

Detta kommer att ha hänt när målet är uppnått

Digitalisering IT och MT har etablerat tre nya roller: tjänsteområdesansvarig, tjänsteansvarig och tjänsteleveransansvarig. Rollerna har arbetsbeskrivning inklusive ansvarsområde, uppgifter, syfte och mål. Två heltidsanställda har rekryterats till respektive roll.

Vad har uppnåtts?

Rollerna har preliminära rollbeskrivningar och det har skett rekryteringar till tjänsteansvarig och tjänsteleveransansvarig. Rollen tjänsteområdesansvarig finns det osäkerhet kring då en förflyttning behövs från tjänsteområde till delportföljer jämfört med initiala tankar i början av år 2023.

Framtagande av rollbeskrivningar samt gemensamt arbete med facklig referensgrupp är pågående.

Arbete med rollerna kommer att fortsätta och färdigställas under år 2024 då det ingår i det taktiska målet *Implementera leveransstruktur för regionaliserad tjänsteleverans*.

Vissa av de framtida rollerna kommer att innefattas i den nya styr- och ansvarsmodellen.

Bedömning: Digitalisering IT och MT har haft utmaningar i genomförandet av målet, men även lyckats uppnå delar av målet. Målet är delvis uppnått.

Taktiskt mål 4 – Mäta och synliggöra IT/MT:s leverans

Vad innebär målet?

Digitalisering IT och MT vill kunna värdera och mäta förvaltningens resultat för att få en överblick av vad som har åstadkommit. Förvaltningen vill kunna följa upp verksamheten löpande genom mätetal samt synliggöra de resultat som uppnås. Att kontinuerligt följa upp

och förbättra verksamheten är en del av att realisera det kvalitetsledningssystem som har implementerats.

Detta kommer att ha hänt när målet är uppnått

Digitalisering IT och MT har identifierat förvaltningsövergripande mätetal som beskriver resultatet av förvaltningens leverans på olika sätt. Mätetalen går att följa upp för att följa progressen. Mätetalen har synliggjorts för intressenter och en stolthet har byggts för förvaltningens framgång.

Vad har uppnåtts?

Förvaltningen har identifierat tolv förvaltningsövergripande mätetal inom kategorierna tillgänglighet, produktion, HR och ekonomi som följs upp varje månad och publiceras i en månadsrapport.

Det finns ytterligare fem mätetal som förvaltningen inte kan följa upp i dagsläget, men arbete pågår för att kunna följa upp dem framöver. Två av dessa ska förhoppningsvis kunna mätas under det första kvartalet år 2024.

Den första månadsrapporten för att synliggöra förvaltningens leverans skapades i maj månad och har sedan augusti släppts varje månad.

Bedömning: Digitalisering IT och MT har framgångsrikt genomfört de aktiviteter som har planerats och har helt uppfyllt målet eller överträffat målsättningen.

Taktiskt mål 5 – Digitalisering IT och MT är ett enat lag

Vad innebär målet?

Digitalisering IT och MT vill fortsätta bygga upp ett gemensamt lag inom förvaltningen. Det görs genom att kontinuerligt följa värderingarna välkomnande, drivande omtanke och respekt. Utgångspunkt är de kritiska framgångsfaktorer kultur, ledarskap, medarbetarskap och kommunikation. Utifrån dem är förvaltningens medarbetare goda kollegor och delar med sig av kunskap och lyssnar till andras synpunkter och förslag. Alla medarbetare skapar förutsättningar för möten och bygger tillsammans ett attraktivt arbetsgivarvarumärke.

Detta kommer att ha hänt när målet är uppnått

I enighet med förvaltningens vision är Digitalisering IT och MT ett enat lag där alla drar nytta av varandras olika styrkor. Tillsammans gör förvaltningens medarbetare skillnad och skapar en attraktiv arbetsplats.

Vad har uppnåtts?

Digitalisering IT och MT har jobbat med många olika initiativ för att bygga upp ett gemensamt lag, både förvaltningsövergripande och inom de olika verksamhetsområdena och staben.

Förvaltningens medarbetare arbetar tillsammans på olika sätt med processutveckling och bjuder in varandra till gemensamma arbetsplatsträffar.

Förvaltningen arbetar tillsammans med mål, med det gemensamma uppdraget och ser många, små som stora, kulturbyggande aktiviteter som hjälper till för att nå ett enat lag.

Digitalisering IT och MT nådde inte målet om ett HME-värde 82, men arbetar vidare under år 2024 för att nå målet då.

Bedömning: Digitalisering IT och MT har haft utmaningar i genomförandet av målet, men även lyckats uppnå delar av målet. Målet är delvis uppnått.

Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens idag och framöver. Att vara en attraktiv arbetsgivare med en professionell verksamhet innebär att ständigt arbeta för att skapa en attraktiv arbetsplats, stödja medarbetarutveckling och använda kompetensen rätt.

Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen är en av Region Skånes stora utmaningar. En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. Bedömningen är att dagens och framtidens utbildningsvolymerna inte kommer räcka till för att säkerställa tillgången på rätt kompetens. Förändringar behövs av såväl arbetssätt som kompetensstruktur för att möta kompetensförsörjningsutmaningen.

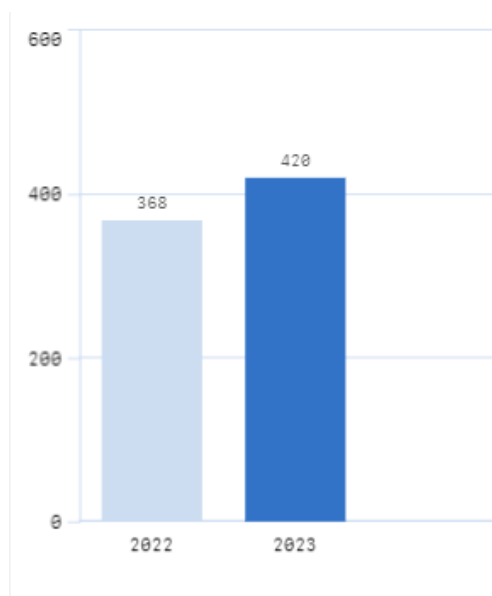
➤ **Bemanning av verksamheten**

Förvaltningen har ett fortsatt stort beroende av konsulter, men arbetar fortlöpande med konsultväxling. Det betyder att förvaltningen försöker rekrytera och ersätta konsulter med anställda. Det är fortsatt utmanande att lyckas och då främst vad gäller tillgången på kvalificerad kompetens och därpå följande utmaningar kring att kunna matcha övriga marknadens villkor. Flera av de kompetenser som Digitalisering IT och MT söker är bristkompetenser även på en större marknad. Trots detta har förvaltningen under år 2023 anställt 107 nya medarbetare. Förvaltningen har också deltagit i pilotprojektet för det nya digitala flödet för preboarding av nyanställda.

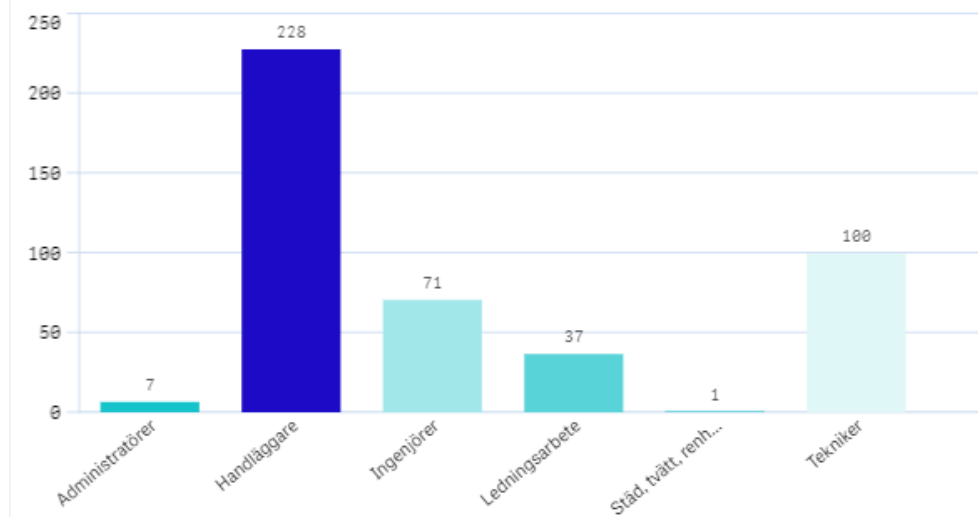
➤ **Utvecklingen av anställningsvolym - månadsavlönade**

Digitalisering IT och MT har ett ökat antal medarbetare under år 2023 jämfört med år 2022. Antalet anställda var vid slutet av år 2022 368 personer och i slutet av år 2023 420 personer. Det är en ökning med 52 medarbetare. Antalet nyanställda under år 2023 är 107 personer, vilket visar på en personalrörlighet där medarbetare också avslutat sin anställning. Ökningarna är procentuellt ganska jämnt fördelade på handläggare, ingenjörer och tekniker.

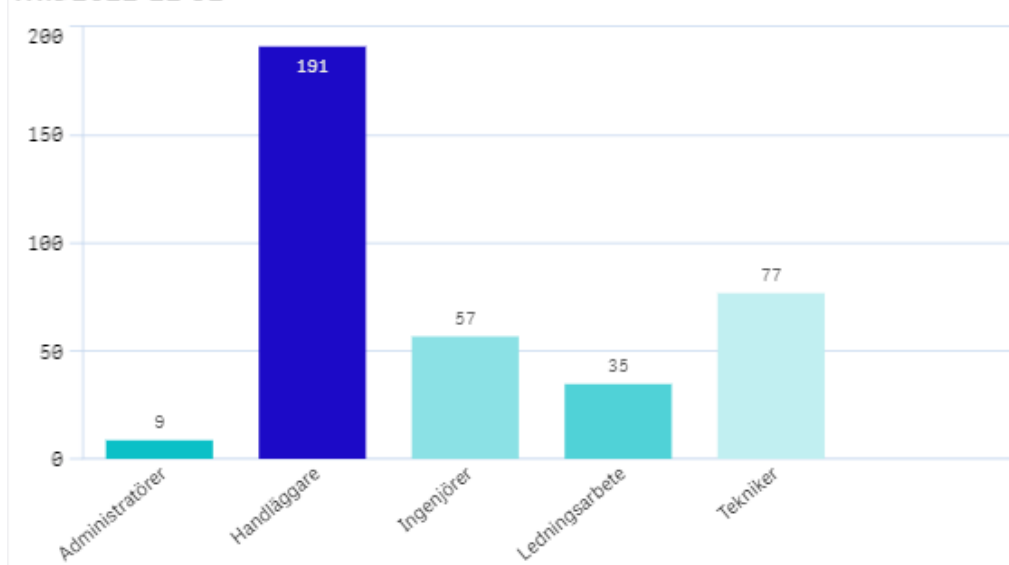
Antal medarbetare



Yrke 2023-12-31



Yrke 2022-12-31



➤ Resultat från medarbetarenkät

I Region Skåne genomförs årligen en medarbetarenkät. Resultatet ger ett underlag för dialog på arbetsplatsen och är en del i arbetsmiljöarbetet.

Medarbetarenkäten genomfördes under oktober och november år 2023. Digitalisering IT och MT hade en svarsfrekvens på 94,8 procent, vilket var det bästa resultatet i Region Skåne. Ändå var det en liten minskning jämfört med 2022 då resultatet var 95,1 procent.

Värdet för Hållbart medarbetarengagemang (HME) är i år 76 för Digitalisering IT och MT, vilket är ett steg sämre än år 2022, men samma nivå som snittet för Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) som var 76. Detta är ett bra resultat.

Inom HME finns tre olika delindex; motivation, ledarskap och styrning. Inom delindex **motivation** ligger HME-värdet på 78, vilket är något lägre än Region Skåne totalt.

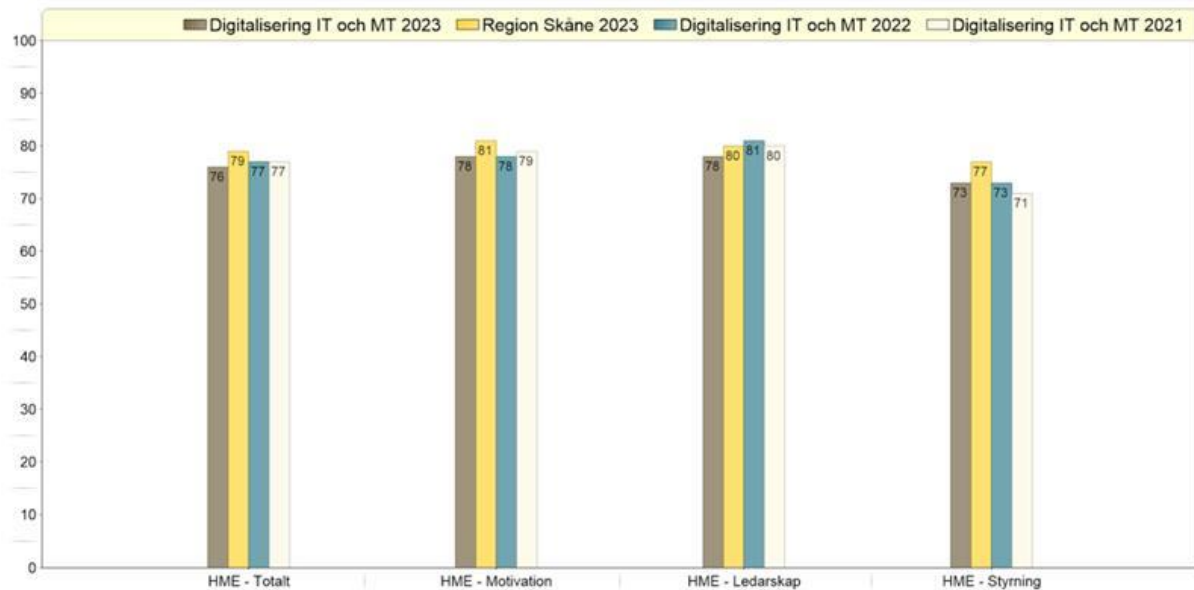
Ledarskap ligger också på 78, Region Skånes värde är 80. **Styrning** ligger på 73, vilket är marginellt lägre jämfört med Region Skånes genomsnitt.

De olika HME-indexen ligger ungefär detsamma som resultatet för 2022.

Några extra roliga resultat var *Mitt arbete känns meningsfullt*, *Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare*, och *Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete* där Digitalisering IT och MT har 82, 81 och 80 i snitt, vilket förvaltningen uppfattar som mycket bra.

Digitalisering IT och MT arbetar med resultatet via prioriteringsmatriserna i redovisningen av enkäten för att förbättra resultatet till nästa år då målet är att uppnå HME 82 för hela förvaltningen.

Hållbart Medarbetarengagemang (HME)



➤ Trygga anställningar

Region Skåne ska erbjuda trygga anställningar, heltidstjänst ska vara norm och deltid ska ses som en möjlighet om medarbetaren så önskar.



Digitalisering IT och MT erbjuder goda anställningsvillkor avseende anställningsform och sysselsättningsgrad. Den 31 december 2023 var sysselsättningsgraden 99,7 procent jämfört med 2022 då siffran var 99,5 procent och av förvaltningens medarbetare i princip jämnt fördelat mellan kvinnor och män. På Digitalisering IT och MT är det norm att alla erbjuds heltidsanställningar.

➤ Tydliga karriär- och utvecklingsvägar för medarbetare och chefer

Utvecklingsplan och individuell handlingsplan ska upprättas för samtliga medarbetare. 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.

Medarbetarsamtalet ger medarbetaren en möjlighet till inflytande och ansvarstagande samt till att identifiera vägar för kompetens- och karriärutveckling. Som en obligatorisk del av medarbetarsamtalet ska en individuell utvecklingsplan tas fram för varje enskild medarbetare inom Digitalisering IT och MT. Från och med år 2024 kommer många att använda den nya

digitala kompetensplattformen där det är lätt att göra utvecklingsplaner efter hand, vilket är en stor fördel.

Endast 3 procent av medarbetarna uppger i medarbetarenkäten att de inte haft ett medarbetarsamtal med sin närmsta chef senaste året och 87 procent av de som haft medarbetarsamtal har resulterat i en individuell utvecklingsplan.

Digitalisering IT och MT har under år 2023 haft en deltagare representerad i Region Skånes satsning Framtida chefer. Under året har flera medarbetare även fått möjlighet att prova på att vara tillförordnad chef exempelvis under pågående rekrytering. Många har också gått utbildningar inom chef & ledarskap, *Leda utan att vara chef* är en populär utbildning.

En fortsatt prioriterad fråga är arbetet med att förtydliga och synliggöra möjliga karriärvägar för förvaltningens medarbetare, där en chefskarriär är en möjlighet bland många andra.

➤ **Jämställda löner**

Årlig lönekartläggning ska genomföras och är en viktig del i arbetet med att upptäcka och vid behov åtgärda osakliga löneskillnader.

Digitalisering IT och MT genomlyste och kartlade under år 2021 vilka befattningar som bedömdes skulle finnas inom AID-etiketten *Handläggare IT* och beskrev dessa utifrån givna ramar och metoder.

Den nya befattningsstrukturen fastställdes och befattningarna är arbetsvärderade enligt Sysarbs faktorplan. Digitalisering IT och MT hade således en mer kvalitativ grund att utgå ifrån inför arbetet med lönekartläggning år 2023 och har inte funnit osakliga löneskillnader under året. Under år 2024 kommer ytterligare en översyn av AID-etiketter behöva gås igenom med tanke på styr- och ansvarsmodellens införande och nya organisation och ITIL4.

➤ **Arbete med lika rättigheter och möjligheter**

Likarättsarbetet är en angelägenhet för alla och är också kopplat till Region Skånes arbete som en attraktiv arbetsgivare. Ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter gynnar medarbetare, patienter, resenärer och samarbetspartners. Insatser ska även fortsatt göras gentemot nuvarande och framtida medarbetare för att säkerställa ett bemötande med omtanke och respekt, vilket är en förutsättning för att öka förtroendet för Region Skåne.

Under år 2023 har Digitalisering IT och MT fortsatt arbeta med att implementera ett regiongemensamt arbetssätt, för att säkerställa efterlevnad av diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Lagen ställer krav på ett systematiskt förebyggande arbete utifrån de sju diskrimineringsgrunderna på ett antal olika områden i arbetslivet, exempelvis arbetsförhållanden, löner, rekrytering och kompetensutveckling. De sju diskrimineringsgrunderna är:

- kön

- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Det gemensamma arbetssättet bygger i hög grad på utveckling av de befintliga processerna för rekrytering, lönebildning och systematiskt arbetsmiljöarbete, för att säkerställa en inkluderande arbetsmiljö, rekrytering och utveckling. Under året har årshjulet fortsatt utvecklats. Det är för alla chefer att ta del av och använda för sin planering och bland annat prata med sina medarbetare om olika policys etcetera som finns inom Region Skåne. Förvaltningen har också fortsatt tagit upp Region Skånes rutin för kränkande särbehandling och trakasserier som en viktig del av introduktionen för alla medarbetare på förvaltningen.

I 2023 års medarbetarenkät svarar 3 procent att de upplevt någon form av diskriminering, vilket motsvarar cirka 11 personer. Föregående år var siffran 1,5 procent. Den främsta orsaken upplevs vara kön och ålder och därefter funktionsnedsättning. Ett fortsatt arbete med aktiva åtgärder samt att upprätthålla Region Skånes värderingar ska prioriteras.

➤ **Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)**

Ett hälsofrämjande och systematiskt arbetsmiljöarbete med engagerade medarbetare och ledare ger förutsättningar för en god kvalitet i verksamheten och nöjda medborgare.

Arbetsmiljöarbete är en naturlig och frekvent del av verksamheten inom Digitalisering IT och MT. Förvaltningen arbetar systematiskt och planerat med arbetsmiljöarbete enligt fastställda aktiviteter och tillhörande rutinbeskrivningar. Samtliga nya chefer genomför obligatorisk grundutbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete.

Under år 2023 har Digitalisering IT och MT bland mycket annat arbetat med nedanstående åtgärder:

- HR informerar månatligen om arbetsmiljö till alla chefer, till exempel i HR-info och i ledningsgrupper. Där ges tips på arbetsmiljöfrågor, policys och rutiner inom området som kan vara aktuella för arbetsplatsträffar. Region Skånes arbetsmiljöpolicy och Region Skånes rutin för kränkande särbehandling är exempel på policy och rutin som förvaltningen har belyst under år 2023.
- Arbetsmiljö finns som stående punkt på arbetsplatsträffar, vilket ger en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare och uppbyggnad av kunskap inom området.
- Förvaltningen genomför ett fortsatt arbete utifrån årshjulet med HR- och arbetsmiljöprocesser och gör detta stöd välkänt för cheferna. Hjälp erbjuds med det operativa arbetet på arbetsplatsträffar i dessa frågor.
- Information ges till medarbetare om var justerade protokoll från samverkansmöten och pågående riskbedömningar finns att läsa.
- Förvaltningen säkerställer att konsulter informeras vid sin introduktion om Region Skånes gällande värderingar, policys och rutiner kring arbetsmiljö.

Detta arbete behöver fortsätta med åtgärderna ovan och fler åtgärder som identifieras under arbetets gång under år 2024, främst med kunskapshöjande insatser och att förstärka arbetsplatsträffar med fokus på arbetsmiljö.

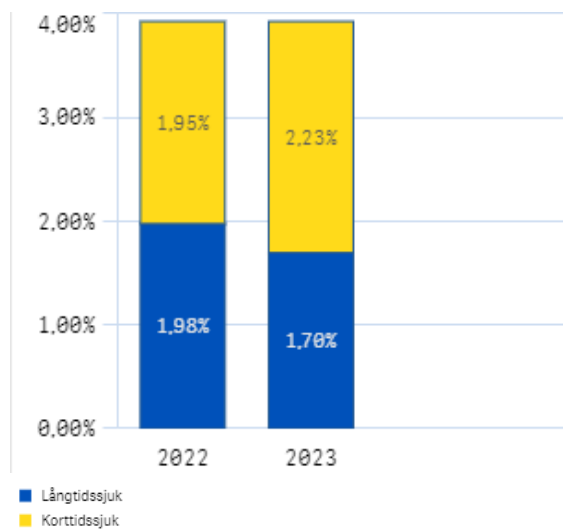
Attraktiv arbetsplats

Region Skånes arbetsplatser ska vara trygga och säkra för såväl medarbetare som alla som befinner sig i någon av Region Skånes verksamheter. En attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö är en av de avgörande förutsättningarna för att möta kompetensutmaningen.

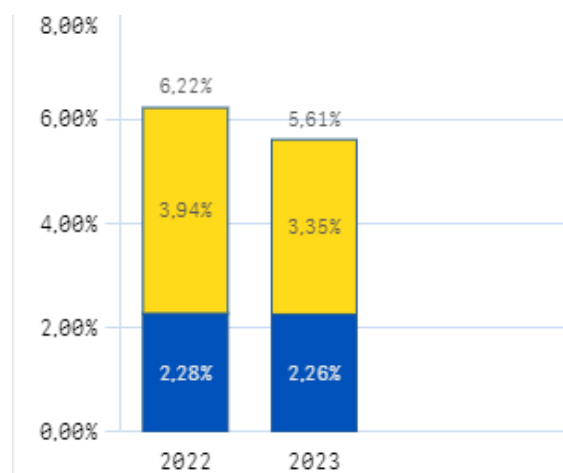
➤ Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro lång/kort

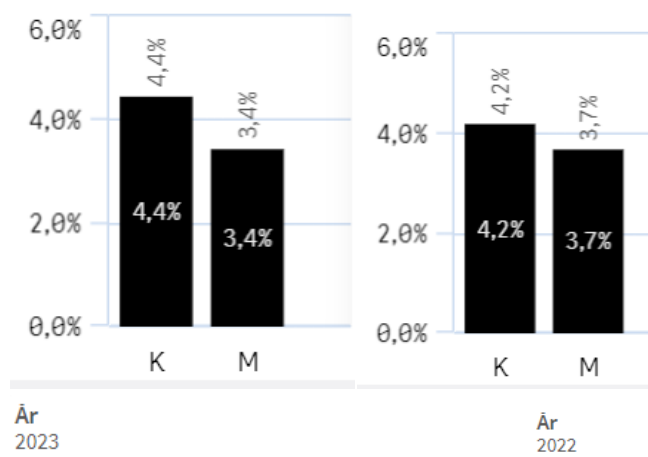
Digitalisering IT och MT



Region Skåne



Sjukfrånvaro män/kvinnor



Digitalisering IT och MT:s hälsonyckeltal visar på goda siffror i jämförelse med regionen som helhet. Generellt sett är sjukfrånvaron låg och frisknärvaron hög med en viss spridning mellan åldersgrupper och kön.

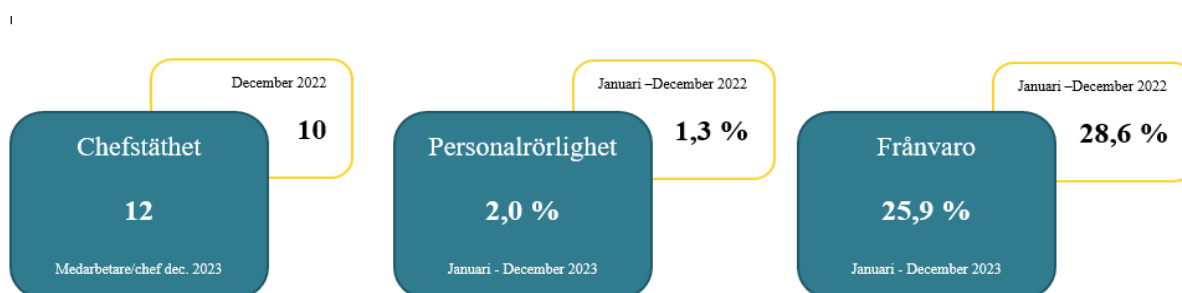
Förvaltningens sjukfrånvaro ligger kvar på 3,9 procent, samma som för år 2022.

Digitalisering IT och MT har en stor andel långtidssjukfrånvaro som andel av samtlig sjukfrånvaro och det kan förklaras med att förvaltningen har låg sjukfrånvaro i övrigt, vilket föranleder att andelen långtidssjukfrånvaro blir större i förhållande till den totala sjukfrånvaron. Vidare har antalet långtidssjukskrivna minskat till 1,7 från 1,98 procent. Avseende långtidssjukfrånvaro arbetar chef och HR aktivt med respektive ärende i syfte att respektive medarbetare ska åter i tjänst i möjlig utsträckning. Det är fortfarande en högre andel kvinnor än män som är sjukskrivna och det följer trenden i Region Skåne. Den enda grupp som ökat sin sjukfrånvaro är åldersspannet 60 – 69.

En möjlig förklaring till att sjukfrånvaron varit förhållandevis låg är möjligheterna till distansarbete för en stor andel av förvaltningens medarbetare. Arbetets art såsom administrativt arbete och handläggningsarbete medger i hög utsträckning arbete på distans och möjligheter till fortsatt arbete trots milda symptom. Inga särskilda åtgärder har bedömts vara nödvändiga på förvaltningsnivå. Kontinuerlig uppföljning och analys sker på verksamhets- och enhetsnivå för att identifiera behov av eventuella insatser. Digitalisering IT och MT arbetar aktivt med tidiga insatser för att minska sjukfrånvaron samt minska risken för ohälsa hos medarbetarna generellt.

- **Samlad analys av de regiongemensamma KPI:er som är knutna till målområdet Attraktiv arbetsplats**

Övergripande trender och samband, chefstäthet, personalrörlighet, frånvaro och ledarskap



Chefstätheten har minskat med 2 enheter. År 2023 har varje chef i snitt 12 medarbetare, under år 2022 var det 10 medarbetare.

Personalrörligheten har ökat från 1,3 procent till 2 procent, vilket omnämnts tidigare då förvaltningen har anställt 107 medarbetare under året.

Frånvaron har minskat från 28,6 procent till 25,9 procent. I frånvaron ingår semester, VAB, flexledighet, kompledighet, föräldraledighet, studier, tjänstledighet, facklig verksamhet samt utbildning.

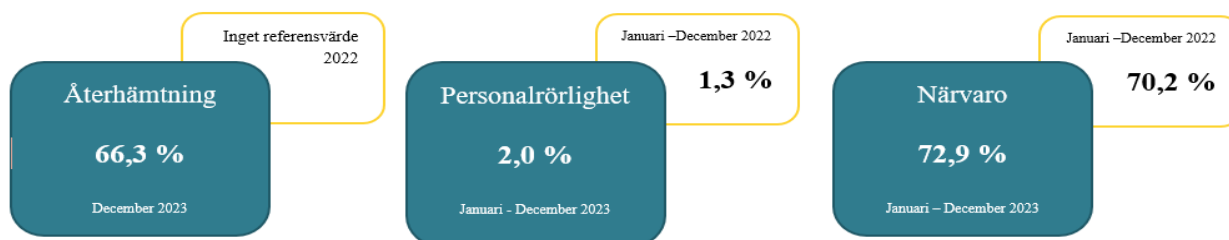
Chefstätheten som minskat hänger ihop med den ökade personalrörligheten, Digitalisering IT och MT växer och införandet av styr- och ansvarsmodellen under år 2024 kommer ytterligare att påverka detta. Förvaltningen kommer att ha chefstäthetens utveckling under uppsyn för att förhindra en för stor belastning på chefer inom förvaltningen. Förvaltningen uppvisar stora skillnader i antalet medarbetare per chef.

Stöd och medarbetarutveckling

Lärande och kompetensutveckling är idag en självklarhet genom hela yrkeslivet. En attraktiv arbetsgivare både förväntas och behöver skapa utrymme till lärande i vardagen. Region Skåne ska ge förutsättningar för medarbetare att utvecklas i takt med ett ständigt föränderligt arbetsliv.

- **Samlad analys av de regiongemensamma KPI:er som är knutna till målområdet Stöd medarbetarutveckling**

Övergripande trender och samband, återhämtning, personalrörlighet, närvaro och motivation



Siffran för återhämtning för år 2023 är 66,3 procent. Då det inte finns något referensvärde för år 2023 är ingen jämförelse möjlig att göra. Återhämtning är ett KPI som visar andelen uttagen semester i relation till den årliga uttagna semestern och den som sparats tidigare år. Region Skånes siffra är 60,6 procent, vilket är lägre än Digitalisering IT och MT.

Personalrörligheten är låg, men har ökat från 1,3 procent till 2,0 procent. Detta är också ett mått på att förvaltningens medarbetare är attraktiva för andra arbetsgivare och något som förvaltningen arbetar med för att få behålla medarbetarna.

Digitalisering IT och MT har en hög närvaro i relation till Region Skånes snitt. Närvaron har dessutom ökat från 70,2 procent till 72,9 procent, vilket är positivt.

Använd kompetensen rätt

Att använda alla medarbetares kompetens på bästa sätt är en komplex utmaning. För att lyckas behövs fortsatt arbete med kontinuerlig verksamhetsutveckling och anpassning av arbetsuppgifternas fördelning. Normer och arbetssätt behöver utmanas och nya perspektiv och innovation bejakas.

Att använda kompetensen rätt och att ge medarbetarna möjlighet att arbeta utifrån sin kompetens och verksamhetens behov är en nödvändig insats för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Rätt använd kompetens kan innebära exempelvis uppgiftsväxling mellan yrkeskategorier och införande av nya kompetenser.

➤ Redogör för arbetet med rätt använd kompetens.

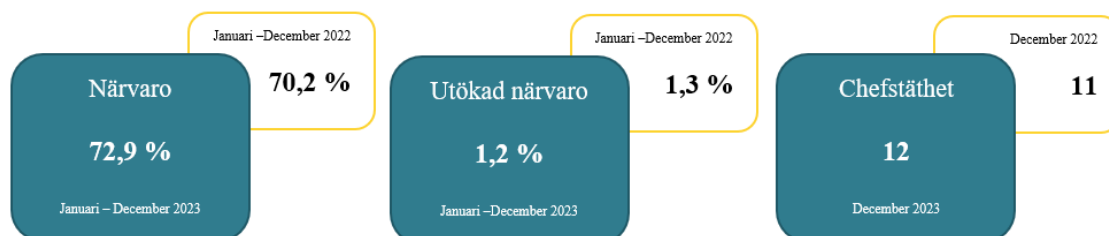
Rätt använd kompetens är ett regionalt arbete för att klara kompetensutmaningen genom att säkerställa så att medarbetarnas kompetens används på rätt sätt och utifrån verksamhetens behov. Det innebär även att uppgiftsväxla mellan yrkeskategorier. Digitalisering IT och MT är en liten förvaltning med många specialister, vilket innebär att uppgiftsväxling och kompetensmix inte kan användas på samma sätt som i sjukvårdsförvaltningarna. Däremot behöver Digitalisering IT och MT fokusera på kunskapsöverföring mellan medarbetare och konsulter, dels för att kunna stötta varandra i olika arbetsuppgifter, dels för att minimera problemen som lång upplärningstid vid nyanställning medför.

➤ Arbetet med att införa servicemedarbetare brett kommer att startas upp i slutet av 2022 och ha fullt fokus under hela 2023

Digitalisering IT och MT är, som skrevs ovan, en liten förvaltning med många specialister, vilket innebär att servicemedarbetare inte kan användas på samma sätt som i sjukvårdsförvaltningarna. Digitalisering har inga servicemedarbetare anställda.

➤ Samlad analys av de regiongemensamma KPI:er som är knutna till målområdet Använd kompetensen rätt

Övergripande trender och samband, närvaro, utökad närvaro, chefstäthet och styrning



Närvaro består i planerad arbetstid, vilket Digitalisering IT och MT har 72,9 procent. Det är en ökning sedan år 2022 och år 2021 då siffrorna var 70,2 procent. Det är en positiv förändring, men marginell i sammanhanget.

Utökad närvaro består av övertid, fyllnadstid eller mertid. Digitalisering IT och MT har en mycket låg nyttjandegrad av utökad närvaro på grund av arbetets art.

Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi

Resultatmål

➤ Resultat

	Utfall	Budget	Diff 2301-12	Diff 2301-12
Resultaträkning motpart 1-3 (mkr)	2301-12	2301-12	Utf-Bud	Utf-Bud %
Försäljning av verksamhet, varor och tjänster	2 355,2	2 325,7	29,5	1,3%
Statsbidrag	0,0	0,0	0,0	
Övriga intäkter och bidrag	16,3	13,5	2,8	20,8%
Verksamhetens intäkter	2 371,4	2 339,1	32,3	1,4%
Personalkostnader	-295,0	-357,5	62,5	-17,5%
Konsultkostnader	-292,9	-243,0	-49,9	20,5%
Köp av verksamhet, material och tjänster	-0,4	0,0	-0,4	
Övriga kostnader	-1 826,6	-1 693,4	-133,2	7,9%
Verksamhetens kostnader	-2 414,9	-2 293,9	-121,0	5,3%
Kapitalkostnad	-47,9	-45,2	-2,7	5,9%
Resultat	-91,3	0,0	-91,3	

Resultatet för år 2023 blev **-91,3** miljoner kronor. Årets sista prognos uppgick till -90 miljoner kronor. Jämfört med total omsättning innebär resultatet en avvikelse med -3,9 procent.

Den enskilt största budgetavvikelsen avser inköp av hårdvara till PC-arbetsplats. På världsmarknaden för hårdvara uppgår prisökningarna till cirka 30 procent.

I början av året förekom en omfattande lagerhållning av datorer, cirka 11 700. Det berodde på större inköp som gjordes under och direkt efter pandemin när tillgång fanns på världsmarknaden. Det var en åtgärd som gjordes för att säkra en robust försörjning till Region Skåne. Genom att pausa inköp och fortsätta genomföra åldersutbyten av datorer har lagerhållningen vid årets slut minskat ned till cirka 5 000 datorer, det vill säga minskat med 6 700 exemplar.

De ekonomiska effekterna av hårdvaruinköp uppstår med fördröjning då varje faktura periodiseras på 36–48 månader kopplat till hårdvarans beräknade livslängd. Detta har medfört att prishöjningar och lagerhållning som uppstod redan under år 2022 inte gav så stora effekter i det årets resultat. Periodiseringen gör också att aktuell reducering av lagerhållningen ger en begränsad effekt i kostnadsutfallet för år 2023. Totalt svarar PC-arbetsplats för **-40,5** miljoner kronor i resultatavvikelse.

Ytterligare avvikelser återfinns inom driftbudgetarna för olika applikationer. I tre fall har nya lösningar etablerats för att ersätta tidigare produkter:

- Ny teknisk lösning för ökad leveranssäkerhet till de privata vårdgivarna. Med större leveranssäkerhet minskar risken för störningar och därmed produktionsbortfall.

- Ny hårdvara för att säkerställa att vården kan genomföra kliniska digitala konferenser med hög kvalitet, såsom exempelvis multidisciplinära konferenser.
- Arbete pågår med en ny lösning som processar utbetalningar till LOV-enheter (lagen om valfrihetssystem). Dagens lösning är föråldrad och har stora brister.

Dessa, delvis nya behov, har ej varit budgeterade och bidrar med **-24,7** miljoner kronor i avvikelser. Avvikelserna är mestadels tillfälliga effekter och bör inte påverka nästa års utfall i samma utsträckning. Däremot stödjer de Region Skånes arbete och bör bidra till en bättre ekonomi och arbetssätt i verksamheterna.

IT-lösningen för medicinska larm som används av samtliga vårdverksamheter har under året uppdaterats. Projektet har tyvärr drabbats av komplikationer och förseningar, vilket har medfört en kostnadsavvikelse på **-20,3** miljoner kronor.

Priseffekter uppstår i en del fall till följd av inflation i leverantörsleden och en relativt svag kronkurs. Prishöjningar från Telia för nätinфраstruktur är ett exempel på detta. Ett annat exempel på oförutsedd priseffekt är den nya Inera-tjänsten *Symtombedömning och hänvisning* där Inera gjort en upphandling som inte var klar innan förvaltningens budget fastställdes. Upphandlingen resulterade i en högre kostnadsnivå än den uppskattning som gjorts. Totalt förklaras **-10,2** miljoner kronor i resultatet av dessa priseffekter.

Antalet cyberattacker ökade globalt sett med 38 procent under år 2022 och cyberattacker har fortsatt öka även år 2023. Digitalisering IT och MT identifierar ständigt risker via SOC (Security Operations Center), genom kontakter med Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) och andra myndigheter samt via omvärldsbevakning. Oförutsedda kostnader kan uppstå i samband med att risker identifieras. Förvaltningen har under året haft kostnader för bland annat byte av e-postfilter och servrar med föråldrade operativsystem. Denna typ av kostnader ökar tyvärr och kommer fortsätta att göra så. Budgetavvikelse för säkerhetsrelaterade kostnader blev **-3,2** miljoner kronor.

Den positiva avvikelsen i personalbudget uppvägs till stora delar av ökade konsultkostnader för att bemanna viktiga roller. Utmaningarna i förvaltningens kompetensförsörjning har medfört att nämndens yttrande över planeringsdirektiv inför budget år 2024 innehåller ett önskemål till mer flexibel lönesättning. Målet med detta är att bidra till att juniora medarbetare som får en attraktiv utbildning inom Digitalisering IT och MT kan tänka sig att stanna kvar efter sin kompetenshöjning i stället för att lockas av markant högre löner i näringslivet.

Utfallet för konsultkostnader har delvis hållits ned till följd av minskat nyttjande av anslagen för IT-utvecklingsmedel. Resultateffekt till följd av detta blir **+28,5** miljoner kronor. En delförklaring är att utvecklingsinsatser som tidigare år finansierats av anslagen för utvecklingsmedel nu har styrts över till att belasta respektive applikations egen driftbudget. Detta görs när utvecklingsinsatsen mer handlar om att säkra fortsatt leverans av befintlig

funktionalitet. Målet är att fokusera utvecklingsmedlen till åtgärder som syftar till att förädla och förändra leveransen av lösningar inom MT och IT. Även projektrelaterade kostnader som är kopplade till SDV-programmet har gett en positiv avvikelse jämfört med budget: **+18,1** miljoner kronor.

Planerat och felavhjälpanande underhåll av medicintekniska produkter debiteras löpande baserat på registrering av utförda arbetsordrar. Under årets första månader återfanns problem i en ny applikation för registrering av medicintekniska ärenden som gav stor eftersläpning i faktureringen. Problem har åtgärdats och omfattande efterregistrering har gjorts under hösten. Viss problematik bedöms kvarstå när det gäller registrering av använda reservdelar. Intäktsavvikelsen är **-22** miljoner kronor.

En annan budgetavvikelse är av teknisk karaktär och berör finansieringen av förvaltningens interna systemkostnader. I budgetkalkylerna blev sådana poster felhanterade, vilket har lett till en underfinansiering i årets budget med **-30** miljoner kronor. Ur Region Skåne-perspektiv är detta inte en ny kostnad utan begränsas till ett fel i underlagen för interndebitering av motparterna inom Region Skåne.

➤ **Åtgärder för en ekonomi i balans**

Se ovan under rubriken *Omställningsarbetet* (sida 8).

➤ **Nyckeltal kostnadsutveckling**

Nyckeltalet kostnadsutveckling beskriver det faktiska ackumulerade kostnadsutfallet för året jämfört med utfallet föregående år. För Digitalisering IT och MT uppgår denna utveckling till 7,3 procent. De huvudsakliga förklaringarna till kostnadsökningar jämfört med föregående år är en mix av budgeterade och ej budgeterade händelser. Exempelvis står utökningar av personalkostnader och konsultkostnader för 4,4 procentenheter (100,2 miljoner kronor), vilket har ingått i budget. För resterande del av kostnadsutvecklingen återkommer flertalet av de avvikelser som beskrivits ovan i presentationen av årets resultat, exempelvis prisökningar för PC-hårdvara och svag kronkurs.

Investeringar

SDV-programmet är ett pågående investeringsobjekt som bokförs som en immateriell tillgång. Den totala investeringsbudgeten är 2 850 miljoner kronor. Fram till och med år 2023 har 1 617,9 miljoner kronor förbrukats av dessa medel.

Programmet för Skånes Digitala Infrastruktur (SDI) har en samlad investeringsbudget på 107 miljoner kronor. Programmet har startats upp under år 2023 och har 7,1 miljoner kronor i utfall.

Projektet Raindance 2.0 har beviljats 73,5 miljoner kronor i ärende som förberetts av Koncernstab inköp och ekonomistyrning. Investeringsobjektet tillhör dock Digitalisering IT

och MT som samlad regional ägare av IT-applikationer. Hittills har 17,4 miljoner kronor av de beviljade medlen förbrukats.

För nätverksinfrastruktur behövs årliga åldersutbyten av viss utrustning. Utökningar förekommer också i samband med nybyggnationsprojekt inom Region Skåne. Dessa utrustningsinvesteringar har under året landat på 63,6 miljoner kronor.

En stor regional upphandling av ny utrustning för patientövervakning genomfördes år 2021. Den totala tilldelningen av medel 795 till alla berörda förvaltningar är 306,2 miljoner kronor. Digitalisering IT och MT har tilldelats 41 miljoner kronor av dessa medel för att bistå i utrullningsprojektet och införande av den programvara som utrustningen kopplas upp till. Utrullningen beräknas vara klar år 2026 och det ekonomiska utfallet löper enligt plan.

Förvaltningen Regionservice har ett eget investeringsutrymme för utveckling av applikationen CAFM (Computer Aided Facility Management) som är ett system som knyter ihop service- och fastighetstjänster i Region Skåne. På samma sätt som för Raindance 2.0 bokförs dock tillgången i balansräkningen hos Digitalisering IT och MT. Här har under året tillkommit 15,3 miljoner kronor i tilläggsinvestering.

För övrig detaljinformation hänvisas till bokslutsbilaga 5c_Investeringar.

Framsynt miljöarbete

Under året har förvaltningen arbetat enligt Region Skånes fokusområden för miljömål – resurseffektiv och cirkulär ekonomi, låg klimatpåverkan samt frisk och hälsosam miljö.

Resurseffektiv och cirkulär ekonomi

Digitalisering IT och MT har under år 2023 medverkat till att telefoner och läsplattor numera återbrukas eller återvinns.

Förvaltningen har också gått ut med information om att kontorsmöbler i första hand ska beställas från egna möbelförråd.

Låg klimatpåverkan

Digitalisering IT och MT följer Region Skånes övergripande målsättning och arbetar särskilt med energibesparingar. Under året har arbete gjorts med energibesparande åtgärder för två egna serverhallar. Åtgärderna planeras att vara klara år 2024 för den ena serverhallen och året därpå för den andra. Exakt hur mycket energi som kommer att sparas blir tydligt först när åtgärderna har varit införda under en tid.

Förvaltningen informerar på olika sätt om att allt som görs med en dator drar i gång energiförbrukningen och uppmanar till energibesparing.

Frisk och hälsosam miljö

Förvaltningen arbetar övergripande inom detta område genom att informera vid introduktion för nyanställda samt vid arbetsplatsträffar och enhetsträffar.

Robusta och säkra verksamheter

Krisberedskapsförmåga

Under våren 2023 har samtliga i krisledningsstaben, inklusive IT-chef i beredskap, gått en utbildning i stabsmetodik. Under hösten har en grundläggande krislednings- och stabsutbildning genomförts för nytillkomna deltagare i krisledningsorganisationen.

Beslut har fattats kring förstärkning av Rakelkommunikation vid en kris. Det innebär bland annat att Region Skåne kommer att tillhandahålla två bärbara Rakelmobiler för en av regionens IT-leverantörer för att säkerställa kommunikationen mellan Region Skåne och leverantören vid en internetstörning och/eller telefonstörning.

Krisberedskap och risk- och sårbarhetsanalys

Krigsorganisation

Under året har en kontinuerlig översyn gjorts av nya tillsvidareanställda medarbetare som är krigsplacerade av en annan myndighet. Listor över vilka av dessa medarbetare som har bedömts vara viktiga för Region Skåne i händelse av höjd beredskap och krig, har skickats till Region Skånes koncernkontor. Nästa steg är att förhandla om förflyttning av krigsplacering från annan myndighet till Region Skåne.

Under år 2022 inleddes ett arbete med att identifiera vilka verksamhetsområden och enheter som har funktioner som kommer att vara kritiska i händelse av höjd beredskap och krig, vilka funktioner som sannolikt kommer att behöva förstärkning samt vilka funktioner som inte är prioriterade och där medarbetare kan flyttas till mer kritiska funktioner. Resultatet av detta arbete har färdigställts under början av år 2023 och överlämnats till Koncernkontoret.

Kritiska leveranser: Risk- och sårbarhetsanalys

I samband med identifiering av de funktioner som är kritiska vid höjd beredskap och krig, inleddes under år 2022 även ett arbete med att detaljstudera identifierade kritiska leveranser, deras tillhörande stödprocesser samt förmågor, sårbarheter och eventuella behov av åtgärder. Detta arbete har fortsatt under år 2023 och har lämnats in till Koncernkontoret.

Ledningssystem för säkerhetsarbetet

Inriktningen i Region Skånes säkerhetspolicy och tillhörande säkerhetsstrategi är att regionen ska arbeta systematiskt och bedriva ett aktivt säkerhetsarbete för att bidra till en verksamhet som är trygg och säker. Av strategin framgår att denna förutsätter att ett ledningssystem för säkerhet tillämpas för att nå en gemensam styrning av säkerhetsarbetet. Ledningssystemet ska byggas upp av riktlinjer och instruktioner utifrån säkerhetspolicy och mål, följa regionens dokumentstyrningsplan och vara ett verktyg som skapar förutsättningar för ett strukturerat arbetssätt. I ledningssystemet ska gemensamma instruktioner eftersträvas, som vid behov kan

kompletteras verksamhetsspecifikt. Under år 2023 har inte något gemensamt ledningssystem för säkerhet tagits fram inom Region Skåne.

Uppnådda effekter under 2023

Digitalisering IT och MT arbetar med säkerhet på ett systematiskt sätt:

- Vartannat år görs en revidering av säkerhetsskyddsanalysen, senaste revideringen gjordes under året.
- Varje kvartal görs en uppföljning av säkerhetsskyddsplanen.
- Förteckningen över vilka personer som är föremål för registerkontroll kontrolleras två gånger per år.
- Utöver det har arbete pågått under hela år 2023 med att öka motståndskraften inom ramen för civilt försvar.

Ledningssystem för informationssäkerhet

Region Skånes gemensamma ledningssystem för informationssäkerhet är indelat i olika områden och innehåller regionens samlade informationssäkerhetskrav.

Digitalisering IT och MT arbetar dagligen med att klassa information samt med att analysera hot och risker och vidta de skyddsåtgärder som krävs. Effekterna av detta är att förvaltningen under år 2024 kommer att ha dokumenterade informationsklassningar, riskanalyser och i förekommande fall konsekvensbedömningar av samtliga de IT-system som finns i drift inom Region Skåne.

Informationssäkerhet

Samtliga nya system samt befintliga system som omfattas av större förändringar ska, enligt beslut av regiondirektören, bli föremål för informationsklassning, riskanalys och i förekommande fall även konsekvensbedömning. Dessa dokument blir sedan underlag för beslut om driftgodkännande.

År 2022 togs ett beslut om att förstärka resurserna för arbete med riskanalys och informationssäkerhet. Detta har gett genomslag fullt ut under år 2023 med samtliga befattningar på plats.

Även befintliga system ska genomgå informationsklassning, riskanalys och eventuellt konsekvensbedömning. Arbetet ska resultera i ett beslut om fortsatt driftgodkännande eller annan hantering om riskerna inte kan accepteras. Ett separat projekt har under året arbetat med att identifiera och prioritera de befintliga systemen. Totalt handlar det om cirka 670 system som ska genomgå processen och arbetet kommer att pågå även under hela år 2024.

Sammanfattningsvis ökar efterfrågan på informationsklassning, riskanalys och konsekvensbedömning av IT-system. Det beror framför allt på att utvecklingstakten inom digitalisering är hög, men även på en högre grad av medvetenhet och kompetens kring såväl omvärldsläge, hotbild som ökade krav.

Förvaltningschef ska inom sin förvaltning utse informationssäkerhetssamordnare som har ett tydligt mandat och uppdrag att leda, samordna och följa upp förvaltningens informationssäkerhetsarbete. Informationssäkerhetssamordnaren ska bland annat stödja verksamheten vid informationsklassificering och olika typer av riskbedömningar och konsekvensanalyser avseende dataskydd enligt dataskyddsförordningen. Digitalisering IT och MT får dock ta ett större ansvar då det råder resursbrist hos andra förvaltningar på detta område.

Robusta IT-system

Under året har penetrationstester och sårbarhetsskanning av delar av IT-miljön genomförts. Åtgärder mot identifierade sårbarheter har vidtagits löpande.

Det pågår också arbete för att kunna genomföra sårbarhetsskanning av medicintekniska produkter.

Förmåga att hantera samhällsstörningar

Förvaltningen har under året utbildat och övat personal för att kunna hantera samhällsstörningar. Som exempel har krisledningsorganisationen utbildats i stabsmetodik.

Penetrationstester har genomförts både på intern och extern IT-miljö. De har resulterat i en rapport och återkoppling av erfarenheter både internt och gentemot berörda leverantörer.