

Nämnden för operativ regiongemensam verksamhet

Förvaltningen Digitalisering IT och MT

Verksamhetsberättelse för verksamhetsåret 2022

Innehållsförteckning

Region Skånes vision och övergripande mål	3
Inledning.....	4
Förvaltningens målarbete år 2022	6
1. Övergripande mål: Bättre liv och hälsa för fler.....	15
2. Övergripande mål: Tillgänglighet och kvalitet	16
3. Övergripande mål: Hållbar utveckling i hela Skåne	20
4. Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet..	21
5. Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi.....	31
Intern kontroll.....	34

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

Förvaltningen Digitalisering IT och MT bildades i januari 2020 och ger stöd och service till den skånska hälso- och sjukvården samt alla andra verksamheter inom Region Skåne.

Förvaltningens 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

- Nätsegmentering – nätet har delats upp i zoner för att öka säkerheten.
- Avtalet för Server Lagring Applikation har förlängts tre år med Tieto Evry.
- Nytt avtal har tecknats med Telia om Datakommunikation och Telefoni och ersätter det gamla avtalet Kommunikation som tjänst.
- Prioritering har gjorts av kritiska klienter i regionen.
- Systemansvariga har utbildats i IT-, informations- och cybersäkerhet.
- Ny regional utskriftslösning har tagits fram för att möta behov och krav från SDV (Skånes digitala vårdsystem).
- En krisövning kring ransomware (att kidnappa data) har genomförts tillsammans med Regional medicinsk krisledning.
- En väg in för supportärenden avseende medicinsk teknik har förberetts och lanseras 1 mars 2023.
- Förberedelser har gjorts för att enheterna Service och Underhåll (numera MT utrustning) ska arbeta regionalt i utrustningsgrupper istället för ortsbaserat.
- Arbete och förstudie har initierats för regional anskaffning av medicintekniska produkter.
- Informationsstrategiprojektet har avslutats och en förstudie har genomförts för att detaljera och konkretisera implementationsplan för målarkitekturen. Detta ledde till att de övergripande planerna för programmet SDI (Skånes Digitala Infrastruktur) togs fram under hösten och att ansökan om investeringsmedel för år 2023 lämnades in.

- Inom Testcenter har processen för testhantering skapats, förankrats och implementerats. Dessutom har en grundutbildning i test marknadsförts och är tillgänglig i Utbildningsportalen.
- Under året samverkades och genomfördes två förvaltningsövergripande organisatoriska förändringar. MasterData flyttade från DARC (Dataanalys och registercentrum) till enheten Integration & Information. Produktionskontoret Stöd och Behandling flyttade från Digitalisering IT och MT till Koncernkontoret Kommunikation.
- Under året påbörjades mottagande av delleveranser från SDV-projektet. Inom området integration har överlämning och mottagande skett till enheten Integration & Information och förvaltning av integrationskoordinering har etablerats.
- Politiskt beslut att få migrera patientdata till Millenium för tester.
- Förvaltningen har levererat 22 projekt till Region Skånes verksamheter.

Förvaltningens målarbete år 2022

Utifrån Digitalisering IT och MT:s långsiktiga strategiska mål för 2025 satte förvaltningen taktiska mål för 2022. Arbetet med taktiska mål görs på årsbasis för att metodisk förflyttning mot förvaltningens mission och vision. Det sattes totalt 16 mål som alla härstammar från fem strategiska delar av förvaltningens övergripande strategi för 2021–2025.

Nedan följer en sammanställning av hur målarbetet har gått under år 2022 och beskrivning resultatet av de taktiska målen. Måluppföljningen är indelad efter de fem strategiska delarna från förvaltningens övergripande strategi för 2021–2025. Därefter följer kopplingen till förvaltningens strategiska mål 2025 och till sist kopplingen från dem till de taktiska målen för år 2022.

1. Strategi 2025 - Flexibel och robust infrastruktur

Strategiskt mål 2025

- Verksamhetskritisk infrastruktur och plattformar fungerar avbrottsfritt till minst 99,00 procent.

Taktiskt mål 2022

- Tjänsterna i ”Prioriteringslista vid katastrofläge” tillgänglighet ska vara 99,00 procent.
- Vi har en dokumenterad överblick på vår ISO 27001 kompatibilitet.
- Öka motståndskraften mot angrepp på Region Skånes system och infrastruktur.

Tjänsterna i ”Prioriteringslista vid katastrofläge” tillgänglighet ska vara 99,00 procent

Digitalisering IT och MT har under året inventerat alla Service Level Agreements (SLA-avtal) enligt prioritetslistan och sammanställt underlag av nuvarande status. Systemansvariga har arbetat inom sina ”styrning ansvarsområden” (SAO) med att uppfylla kraven som avser system, tjänster och applikationer som ligger inom förvaltningens ansvar. Förankring har under året skett med Området för krisberedskap, säkerhet och miljöledning (KSM), Taktiskt styrgrupp och SAO. I prioriteringslistan finns 36 system som klassas som verksamhetskritiska. Fem av dessa kommer avvecklas och ersättas (DoReMi, 1177.se, Medusa, LifeNet samt Endobase), vilket gör att tillgängligheten på dem inte har mätts under året. På resterande 31 system har genomsnittlig tillgänglighet på applikationsdrift och infrastruktur mätts till minst 99,00 procent enligt mål.

Vi har en dokumenterad överblick på vår ISO 27001 kompatibilitet

Standarden ISO 27001 gäller för informations- och cybersäkerhet där standarden fastställer krav som en organisation behöver uppfylla när det gäller ledningssystem och informationssäkerhet. Målet var att dokumentera förvaltningens kompatibilitet med denna standard och inom ramen för målet har en gapanalys genomförts i början av året. En diskussion kring fördelning av ansvar mellan Chief Information Security Officer (CISO) på Koncernkontoret och Digitalisering IT och MT påbörjades och beräknades vara färdigställt under kvartal 3. Arbetet med att ta fram instruktioner och utbildning av medarbetarna fortsätter under år 2023.

Öka motståndskraften mot angrepp på Region Skånes system och infrastruktur

I samband med Region Skånes arbete med den globala inskränkningen Log4j, som upptäcktes den 11 december 2021, identifierades behov av ett antal förbättringsåtgärder för att ytterligare öka motståndskraften mot cyberangrepp. I arbetet har verksamheterna identifierat åtgärder som prioriterades utifrån angelägenhetsgrad (1-3). Åtgärderna ryms inom olika områden, det handlar om såväl tekniska förbättringar som tydligare rutiner, förändrade arbetssätt och tydligare ansvarsfördelning.

Majoriteten av åtgärderna är genomförda, men en del arbete fortsätter in i år 2023 såsom arbetet med ny styr- och ansvarsmodell och hanteringen av D-applikationer. Under året har förvaltningen uppdaterat processen vid införande av geofence och uppdaterat system utan systemansvariga i Clarity. Systemansvariga har utbildats i säkerhet och klientdatorer har prioriterats. Servrar och backuper där Tietoevery är leverantör har även setts över för att säkerställa motståndskraft mot angrepp. En krisövning har även genomförts och bemanningen vid kris har tillsatts. Arbetet med att öka motståndskraften mot angrepp på Region Skånes system och infrastruktur fortsätter som sagt under år 2023.

2. Strategi 2025 - En första klassig tjänsteleverans

Strategiskt mål 2025

- IT och MT är paketerade som tjänsteleveranser, både internt och externt, med utmärkta möjligheter till självbetjäning.
- Förvaltningen har ett ändamålsenligt systemstöd för IT Service Management.
- Vi använder vedertagna standardiserade agila metoder tillsammans med förmågor för att skapa förutsättningar för en tjänsteleverans i världsklass.

Taktiskt mål 2022

- Förankra MT:s uppdrag i Region Skåne – alla förvaltningschefer har en samsyn och förståelse för MT:s uppdrag.
- MT har en regional produkt som levereras som tjänst
- Ritz (ServiceNow) är implementerat och är systemstöd för SDV förvaltning och MT förvaltning.
- Service Level Agreement för samtliga applikationer, tjänster och produkter som är A- och B-kategoriserade från extern leverantör utanför Region Skåne är kartlagda.
- Service Level Agreement för A- och B-applikationer, tjänster och produkter från extern leverantör utanför Region Skåne är uppföljningsbara/mätbara i Ritz.
- Förvaltningen har etablerat förmåga att ta emot och förvalta Skånes Digitala Vårdsystems IT/MT tjänster.
- Vi har en uppdaterad styr- och ansvarsmodell som är ändamålsenlig och tjänstebaserad.

Förankra MT:s uppdrag i Region Skåne – alla förvaltningschefer har en samsyn och förståelse för MT:s uppdrag

Efter sommaren 2022 stod det klart att Verksamhetsområde MT inte kommer att finnas kvar i sin nuvarande form och funktion, därför beslutades det att inte fokusera på detta mål. Sedan 1 januari 2023 har Förvaltning Digitalisering IT och MT en ny organisationsstruktur.

Verksamhetsområdet MT heter numera ”Service och support” och har ändrats och fått tillskott av ett par enheter. Verksamhetsområdet ansvarar härmed primärt för att tillhandahålla kunskap och ge service till förvaltningens tjänsteutbud. I uppdraget ingår att upprätthålla driftsäkerheten av Digitalisering IT och MT:s medicintekniska utrustning genom hela produktcykeln. Även att säkerställa säkerheten genom kontinuerligt förebyggande och avhjälpande underhållsarbete. Service och support ansvarar för första och andra linjen teknisk support. Service desk fångar första linjens efterfrågan på incidentlösningar och serviceförfrågningar och överlämnar för komplexa frågor till berörd enhet i verksamhetsområdet, alltså andra linjen. Således bistår Service och support verksamheten och samarbetspartners med teknisk kompetens och stöd gällande IT- och MT-ärenden. Att minimera den negativa effekten av incidenter och snabbt återställa normal servicedrift ligger också inom området.

MT har en regional produkt som levereras som tjänst

Målet var att kunna erbjuda en regional MT-klient som tjänst med samma komponenter och förutsättningar som eKlient och den kommande Citrix-baserade virtuella klienten, men med möjlighet till anpassning för att möta MT-tillverkarnas krav. Tjänsten ska vara säker ur både IT-säkerhets- och patientsäkerhetsperspektiv, samt ska den vara beställningsbar på samma sätt

som andra persondatortjänster. Tjänsten ska förvaltas enligt Region Skånes styr- och ansvarsmodell.

Verksamhetsområde MT arbetade med detta mål i nära samarbete med Verksamhetsområde IT som fick ta del av projektdirektiv, business case och förstudiematerial som sedan presenterades i Taktisk Styrgrupp strax innan sommaren. Taktisk styrgrupp fastslog då att detta är ett projekt som gruppen önskar fortskrida varpå en projektledare tilläts äskas. En projektledare tillsattes först senare under hösten vilket gjorde att det inte kunde fullföljas innan årets slut. Detta projekt fortlöper därför och är i full gång och beräknas vara klart i slutet av kvartal 2 år 2023.

Ritz (ServiceNow) är implementerat och är systemstöd för SDV förvaltning och MT förvaltning

Under våren 2022 presenterade Verksamhetsområde MT underlag och förslag på att tillsätta resurser för att säkerställa en reell implementering av det förvaltningsgemensamma stödverktyget Ritz. Innan har systemet Medusa använts, men när SDV driftsätts kommer stödverktyget behöva omfatta både MT-utrustning och IT-utrustning. Ärenden måste därmed kunna flyta sömlöst mellan supportorganisationerna i samma verktyg för att kunna hantera fel på ett effektivt sätt, liksom vid behov kunna eskalera likvärdigt inom hela förvaltningen. Ett gemensamt stödverktyg är en förutsättning för kvalitetssäker leveransstyrning och förvaltning av infrastruktur inom Region Skåne, vilket är varför förvaltningen valt att gå över till Ritz.

Projektarbetet som inkluderade flertalet olika tvärfunktionella kompetenser med representanter från såväl de olika sjukhusområdena, liksom från verksamhetsområde Medicinsk Service och IT, startades upp i början av kvartal två och har fortskridit enligt plan under året. En kommunikationsplan med SDV, inventarielistor för flytt till ServiceNow och utbildningar i Ritz har ägt rum. Ett frågebatteri har även tagits fram till Servicedesk samt att telefonnumret till alla funktionstelefoner har bytts. Projektet Medusa till Ritz har under året levererat enligt plan. Detta innebär att en övergång kommer ske till ServiceNow helt den 1 februari 2023 för hantering av alla inventarier, ärendehantering och övriga tjänstebeställningar.

Service Level Agreement för samtliga applikationer, tjänster och produkter som är A- och B-kategoriserade från extern leverantör utanför Region Skåne är kartlagda

Detta mål avsåg system, tjänster och applikationer av externa leverantörer som ligger inom förvaltningens ansvar utifrån "Prioriteringslista vid katastrofläge". Av de 36 systemen i listan ska fem system avvecklas så dessa SLA har uteslutits. Resterande 31 SLA för externa leverantörer har under året blivit inventerade och analyserade enligt mål.

Service Level Agreement för A- och B-applikationer, tjänster och produkter från extern leverantör utanför Region Skåne är uppföljningsbara/mätbara i Ritz

Detta mål har ej varit möjligt att genomföra och slutföra innan målet ovan ”Service Level Agreement för samtliga applikationer, tjänster och produkter som är A och B kategoriserade från extern leverantör utanför Region Skåne är kartlagda” och dess aktiviteter är avklarade. Det kräver en samsyn och definition på vad en ”Tjänst” är, men då det inte finns en färdig tjänstedefinition i ServiceNow som kan mätas och följas upp på har detta mål inte kunnat nås. Då ett beslut kring definition av ”Tjänst” saknas, skapades uppföljning på förvaltningens basinfrastruktur i Ritz.

Förvaltningen har etablerat förmåga att ta emot och förvalta Skånes Digitala Vårdsystems IT/MT tjänster

Under början av året ändrades tidplanen för SDV då datumet för att gå live sköts fram tre år. Det medförde att detta mål omprioriterades en del, så målet är inte slutfört utan arbetet kommer att fortsätta framöver.

Under år 2022 beslutades det om att tolv funktionella områden innehållande SDV:s olika informationsflöden, beroenden och integrationer ska finnas och utgöra en vidare grund för arbetet med att skapa struktur. För att kunna driva och hålla samman de frågor och arbete som bedrivs inom ett funktionellt område har möjligheten att kunna rekrytera varit god. Förvaltningen har under året lyckats väl med att bygga egen förmåga och minska konsultberoendet genom att rekrytera inom samtliga enheter inom förvaltningen. Dock har förvaltningen inte nått hela vägen, cirka 70–80 procent är klart, så detta arbete kommer fortgå.

Under året har en huvudprocesskarta etablerats som är en stor del av hur förvaltningen kommer jobba framöver. Supportstrategier har beslutats och det har tagits fram förslag på ytterligare strategier. Förvaltningen har även under året etablerat förmåga att förvalta Cerners CCL-script och har en plan framåt för det arbetet. Samtidigt har nya delprojekt tagits fram för att driva vidare förberedelserna för att ta emot SDV år 2025. Detta arbete kommer fortsatt vara en del av förvaltningens taktiska mål år 2023.

Vi har en uppdaterad styr- och ansvarsmodell som är ändamålsenlig och tjänstebaserad

Sedan tidigare beslut om att ta fram en ny styr- och ansvarsmodell har ett omfattande analysarbete genomförts under året. Ett utkast är sammanställt och har under hösten detaljerats och förankrats med berörda verksamheter inför ett beslut att ersätta nuvarande modell med en ny portföljs- och tjänstebaserad modell. Styr- och ansvarsmodellen är ännu inte klar, men kommer omfamna hela förvaltningens uppdrag och vara i linje med förvaltningens processkarta. En förvaltningsövergripande utvecklingsprocess har hittills tagits fram och kommer tas med i processarbetet under år 2023. Arbetet med att uppdatera styr- och ansvarsmodellen fortlöper in i år 2023 och kommer beslutas och rullas ut under första

halvåret.

3. Strategi 2025 - Förvaltningens långsiktiga mål - förädla

Strategiskt mål 2025

- Förvaltningen har en önskvärd fördelning mellan resurser mellan Förvalta, Förädla och Förändra – och kan styra förvaltningen.

Taktiskt mål 2022

- Vi har operationaliserat portföljstyrningen med en tydlig behovshantering.
- Den strategiska portföljen är förankrad i Regionen

Vi har operationaliserat portföljstyrningen med en tydlig behovshantering

Förvaltningen har under våren 2022 etablerat demandprocessen “en väg in” för nya behov och definierat tillhörande roller och ansvar tillsammans med vårdförvaltningarnas digitaliseringsansvariga. Förvaltningen har även etablerat och implementerat en behovsprocess där Ritz används som ärendehanteringssystem där status för pågående initiativ och projekt kan hittas. Former för Taktiskt styrgrupp och checklistor för succesiv behovskvalificering har även satts under år 2022.

Under året har förvaltningen också tagit fram en permanent tillgänglig lista över initiativ/projekt samt statusrapportering för förvaltningens verksamhet. En struktur är även numera fastställd för att ta beslut kring samtliga initiativ och projekt och behöver kopplas till den nya styr- och ansvarsmodellen. Förvaltningen har även etablerat en business case-struktur för nya initiativ och behov.

Digitalisering IT och MT har kontinuerligt arbetat för att öka användarinvolvering för att säkerställa ändamålsenliga tjänster och regional förankring. Detta genom att ha etablerat ett servicedesign-nätverk för att se till att fler ambassadörer i organisationen är medvetna om och arbetar efter servicedesign-metodik och tankesätt. Detta för att bidra till bättre behovsbeskrivningar, en ökad förståelse och tydligare input till förvaltningen. Digitalisering IT och MT har under året även satt de målarkitekturer som behövs och prioriterat dem. Arbetet med hela arkitekturkollektionen för vård och hälsa pågår fortfarande, likaså att sätta process och regelverk för arkitekturledning.

Den strategiska portföljen är förankrad i regionen

Detta mål följer projektet "Digital Arbetsmiljö" som är ett uppdrag från Framtidens hälsosystem (FHS) styrgrupp. I och med förändringar i Framtidskontoret och styrningarna så har inte detta slutförts innan årets slut utan förvaltningen har tagit ett nytt grepp om det här projektet. Mycket är påbörjat och förvaltningen har under året skapat en nulägesbild av den digitala arbetsmiljön. Ett samarbete med akademien har även etablerats och relevanta workshops med verksamheten har utförts. Detta projekt kommer att slutföras tillsammans med HR under år 2023.

4. Strategi 2025 - Digitalisering IT och MT är ett enat lag som tillsammans gör skillnad och skapar en attraktiv arbetsplats med en tydlig kultur

Strategisk mål 2025

- Digitalisering IT och MT är ett enat lag som tillsammans gör skillnad och skapar en attraktiv arbetsplats med en tydlig kultur (Vision)

Taktiskt mål 2022

- Förvaltningen är ETT enat lag där vi drar nytta av våra olika styrkor
- Förvaltningen är ISO 9001:2015 och ISO 13485 kompatibel
- Vi har ett kvalitetsledningssystem

Förvaltningen är ETT enat lag där vi drar nytta av våra olika styrkor

Som visionen lyder strävar förvaltningen efter att vara ett enat lag. Detta mål kvarstår även under år 2023 då förvaltningen framöver vill fortsätta bygga vårt lag och skapa en attraktiv arbetsplats med en tydlig kultur. Många aktiviteter har utförts i ram med målet under året både internt inom verksamhetsområdena och inom hela förvaltningen. Inom varje verksamhetsområde har det säkerställts att alla medarbetare känner till den gemensamma förvaltningsstrategin, våra värderingar och de mål som satts upp för att säkra att hela Digitalisering IT och MT strävar åt samma håll, vilket är av yttersta vikt för att bygga ett enat lag. Strategi, mål och förvaltningens värderingar har presenterats och diskuterats på APT (arbetsplatsträffar) och på de månadsvisa informationsmötena.

Under året har gränsöverskridande aktiviteter ägt rum inom hela förvaltningen såsom gemensamma utbildningar och studiebesök för att förbättra samarbete, dela kunskap och skapa förståelse mellan de olika arbetsområdena. Gemensamma ärenden och arbetsformer

inom förvaltningen kommer kontinuerligt vara aktuellt och diskuteras för lärande och förbättringar.

Under året har även en del personalfrämjande och energigivande insatser gjorts såsom trivselaktiviteter för att stärka gruppdynamiken, nätverk för likasinnade roller har skapats och stående digitala synkmöten och fikor har införts. Detta för att bidra till en välmående arbetsplats med en tydlig kultur där vi drar nytta av våra olika styrkor och känner en gemenskap. Under år 2022 uppmättes hållbart medarbetarengagemang (HME) index till 77 av 100 och framöver kommer förvaltningen fortsätta sträva efter att bygga ett enat lag och höja HME.

Förvaltningen är ISO 9001:2015 och ISO 13485 kompatibel

ISO 9001:2015 är en internationell ledningssystemstandard med syfte att agera stöd för kontinuerlig förbättring och utvecklig hos organisationer. ISO 13485 är däremot en branschspecifik standard för kvalitetsledningssystem gällande organisationer som arbetar med medicintekniska produkter. Dessa standarder har kriterier som måste uppfyllas för att vara certifierad, vilket förvaltningen tog fram en kravlista utefter och strävade mot under år 2022.

Förvaltningen har under året tagit fram grunderna och stommen för att kunna bli ISO 9001 och 13485-kompatibel. Under år 2022 togs ett regionalt kvalitetsledningssystem kopplat till det nya regelverket, förordning om medicintekniska produkter (MDR) fram. Detta kommer att lanseras under våren 2023. När det är gjort ska förvaltningen knyta an till detta. Numera finns det ett systemstöd framtaget för kvalitetsledningssystemet där alla Region Skånes medarbetare har tillgång till att läsa i systemet och ett antal medarbetare har rätt att redigera. Arbetet med att skapa förvaltningsgemensamma processer och att bygga upp kvalitetsledningssystemet fortsätter under år 2023.

Vi har ett kvalitetsledningssystem

Förvaltningen hade som mål att etablera ett kvalitetsledningssystem som omfattar hela Digitalisering IT och MT. Syftet var att underlätta och skapa förståelse för sammanhang och vilka roller som utför olika insatser som strävar mot strategin och målen. Det var ett omfattande och genomsyrande arbete, men förvaltningen har tagit fram stommen, strukturen och ett systemstöd för kvalitetsledningssystemet som lanserade under januari 2023. En kvalitetsmanual har tagits fram som beskriver kvalitetsledningssystemets omfattning och de dokumenterade rutinerna för kvalitetsledningssystemet, samt samverkan mellan de processer som ingår i kvalitetsledningssystemet. Under år 2023 kommer detta fyllas på med styrande och redovisande dokument allt eftersom kvalitetsledningssystemet utvecklas.

5. Strategi 2025 – Teknik för hälsa och vård utan fysiska gränser

Strategisk mål 2025

- Region Skåne har etablerat vård i hemmet på vår tekniska plattform.

Taktiskt mål 2022

- Vi har en ändamålsenlig samarbetsstruktur mellan region och kommunerna i syfte att gemensamt planera digitaliseringsbehov för vård i hemmet och skapa nytta för patienter och invånare.

Vi har en ändamålsenlig samarbetsstruktur mellan region och kommunerna i syfte att gemensamt planera digitaliseringsbehov för vård i hemmet och skapa nytta för patienter och invånare

Under hösten 2022 påbörjade förvaltningen ett samarbete tillsammans med Skånes universitetssjukhus (Sus) gällande en uppdaterad roadmap för digifysisk vårdupplevelse. Digifysisk innebär att vård genom fysiska och digitala kanaler ska komplettera varandra. Förvaltningen har sen dess skapat en nulägesbild av hela den digifysiska vården och tagit fram en uppdaterad färdplan. Tillsammans med verksamheten har förvaltningen skapat en prioritering, samt satt effektmål och mätmetod. Detta arbete fortsätter och kommer enligt plan färdigställas tillsammans med Sus under år 2023.

1. Övergripande mål: Bättre liv och hälsa för fler

Stärkt arbete för lika rättigheter och möjligheter

Under 2022 har Digitalisering IT och MT fortsatt arbetat 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 samtliga diskrimineringsgrunder på ett antal områden i arbetslivet, exempelvis arbetsförhållanden, löner, rekrytering och kompetensutveckling. 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 förvaltningen fortsatt utveckla ett årshjul för alla chefer att ta del av och kunna använda för sin planering och bland annat prata med sina medarbetare om olika policys etcetera som finns inom Region Skåne. Region Skånes rutin för kränkande särbehandling och trakasserier har fortsatt tagits upp som en viktig del av introduktionen för alla medarbetare på förvaltningen.

2. Övergripande mål: Tillgänglighet och kvalitet

Robusta och säkra verksamheter

Krisberedskapsförmåga

Under hösten 2022 har en revidering gjorts av befintlig krisledningsplan. I samband med det har en krisledningsstab formerats innehållande bland annat IT-chef i beredskap, och samtliga i krisledningsorganisationen, både ledning och stab, har utbildats. Parallellt har en larmlista tagits fram för att organisationen så skyndsamt som möjligt ska kunna kallas samman.

Under november månad deltog IT-chef i beredskap tillsammans med valda delar av krisledningsstaben och två av regionens IT-leverantörer i en arrangerad övning på temat ransomware. Med på övningen som observatörer fanns representanter från övriga krisledningsorganisationen samt representanter från Region Skånes tjänsteman och kommunikatör i beredskap (TiB och KiB).

I december medverkade representanter från förvaltningens krisledning och krisledningsstab i en krisledningsövning tillsammans med övriga stödförvaltningar.

En plan för fortsatt utbildning och övning under 2023-2025 har tagits fram.

Krisberedskap och risk- och sårbarhetsanalys

I samband med översynen av krisberedskapsorganisationen inleddes två andra aktiviteter, identifiering av såväl krigsorganisation som kritiska leveranser med tillhörande risk- och sårbarhetsanalys.

Krigsorganisation

Under hösten 2022 gjordes den årliga översynen vad gäller tillsvidareanställda medarbetare som är krigsplacerade av annan myndighet. En lista över vilka av dessa medarbetare som bedöms vara viktiga för Region Skåne i händelse av höjd beredskap och krig har skickats till Koncernkontoret för förhandling om förflyttning från ianspråktagande myndighet till Region Skåne.

Parallellt inleddes ett arbete med att identifiera vilka verksamhetsområden och enheter som innefattar 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. Detta arbete kommer att fortsätta under år 2023.

Kritiska leveranser: Risk- och sårbarhetsanalys

I samband med identifiering av de funktioner som är kritiska vid höjd beredskap och krig, har ett arbete inletts med att detaljstudera identifierade kritiska leveranser, tillhörande stödprocesser samt förmågor, sårbarheter och eventuella behov av åtgärder. Arbetet kommer att fortsätta under år 2023 efter instruktioner av Koncernkontoret/området SBHM (säkerhet, beredskap, hållbarhet och miljö). Ambitionen från Koncernkontorets håll är att skapa en systematik och kontinuitet i arbetet för regionens förvaltningar snarare än att bedriva enskilda punktinsatser.

Kontinuitetsplanering följer som regel som ett resultat av risk- och sårbarhetsanalyser. Ett behov av kontinuitetsplanering som redan har identifierats är kommunikationsbehovet med Region Skånes huvudsakliga IT-leverantörer vid höjd beredskap och krig. Diskussioner har inletts vad gäller bland annat Rakel-kommunikation och gemensam stabsarbetsplats.

Ledningssystem för säkerhet

Regions Skånes säkerhetspolicy och tillhörande säkerhetsstrategi har tagits fram av Koncernkontorets område för SBHM (säkerhet, beredskap, hållbarhet och miljö). Inriktningen är att Region Skåne 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 varigenom Region Skåne får en gemensam styrning av säkerhetsarbetet.

Ett sådant ledningssystem ska byggas upp av riktlinjer och instruktioner utifrån säkerhetspolicy och mål, följa Region Skånes 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 2022 har inte något gemensamt ledningssystem för säkerhet tagits fram inom Region Skåne.

Uppnådda effekter under år 2022

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

- Vartannat år sker en revidering av säkerhetsskyddsanalysen, senast år 2021.
- Varje kvartal görs en uppföljning av säkerhetsskyddplanen, senast år 2022.
- Förteckningen över vilka personer som är föremål för registerkontroll går igenom två gånger per år, senast år 2022.
- Utöver det har arbete pågått under hela år 2022 med att öka motståndskraften inom ramen för civilt försvar och den regionala, strategiska styrgruppen har erhållit en statusrapport över arbetet vid fyra tillfällen under året. Förvaltningschefen har fått en statusrapport månatligen.

Ledningssystem för informationssäkerhet

Däremot finns ett Region Skåne-gemensamt ledningssystem för informationssäkerhet, vilket är indelat i olika områden och innehåller Region Skånes samlade informationssäkerhetskrav.

Som beskrivs under rubriken "Informationssäkerhet" i detta dokument, arbetar Digitalisering IT och MT dagligen med att klassa information samt analysera hot och risker och vidta de skyddsåtgärder som krävs. Effekterna av det är att det inom år 2023 eller senast år 2024 kommer finnas dokumenterade informationsklassningar, riskanalyser och i förekommande fall konsekvensbedömningar av samtliga IT-system som finns i drift inom Region Skåne.

Informationssäkerhet

Samtliga **nya system** samt befintliga system som omfattas av **större förändringar**, blir efter beslut av regiondirektören år 2020 och 2021, föremål för informationsklassning, riskanalys och i förekommande fall även konsekvensbedömning. Detta utgör sedan underlag för ett beslut om driftgodkännande av informations-/riskägaren. Beslut om förstärkning på riskanalys- och informationssäkerhetsresurssidan har tagits under år 2022. Det kommer att ge genomslag fullt ut först under år 2023, då samtliga befattningshavare ska vara på plats.

Även befintliga system ska genomgå denna process, vilket ska resultera i ett beslut om fortsatt driftgodkännande eller, om riskerna är oacceptabla, avveckling. Ett separat projekt (U537) tillsattes under hösten 2021 för att möjliggöra detta, men pausades på grund av resursbrist. Sedan september 2022 är projektet återupptaget med hjälp av externa konsulter i form av projektledare, riskanalysledare samt informationssäkerhets- och dataskyddssamordnare utöver representanter från verksamheten. Totalt handlar det om cirka 670 system som ska genomgå processen. Sannolikt kommer arbetet att pågå även under hela år 2023, eventuellt en bit in på år 2024.

Sammanfattningsvis ökar efterfrågan på informationsklassning, riskanalyser och konsekvensbedömningar av IT-system. Detta beror framförallt på att utvecklingstakten inom digitalisering är hög, men även på en högre grad av medvetenhet och kompetens kring såväl omvärldsläge, hotbild och ökade krav.

Förmåga att hantera samhällsstörningar

Förvaltningen Digitalisering IT och MT bedriver samhällsviktig verksamhet genom att vara en av flera stödjande förvaltningar inom Region Skåne. Förvaltningen har utöver leverantörer med med tjänstgöring dygnet runt och året runt även en IT-chef i beredskap dygnet runt, året runt. IT-chefen i beredskap är regionens Tjänsteman i beredskaps ingång i förvaltningen utanför ordinarie arbetstid. I samband med incidenter som kräver skyndsamma och

omfattande insatser, kan IT-chefen i beredskap aktivera krisledningens stab för att ytterligare effektivisera arbetet med att avhjälpa den uppkomna händelsen.

Samtliga i förvaltningens egen krisledningsorganisation, där IT-chef i beredskap ingår, har tillsammans med leverantörernas nyckelpersoner både utbildats och övats under hösten 2022, se rubriken "Krisberedskapsförmåga" längre upp i detta dokument.

3. Övergripande mål: Hållbar utveckling i hela Skåne

Digitalisering IT och MT har framför allt arbetat med fokusområdet Resurseffektiv och cirkulär ekonomi: *Region Skåne ska ha en resurseffektiv och cirkulär ekonomi där inflödet av varor har minskat betydligt i förhållande till verksamhetens produktion, där återanvändning och återvinning sker av inköpta resurser i ett cirkulärt flöde, där flergångsmaterial väljs där så är kvalitetsmässigt, patientsäkert och totalekonomiskt möjligt och där mängden avfall som inte återanvänds eller återvinns minimeras. Energieffektivisering och energihushållning ska ske i alla verksamheter, både för verksamhetsenergi och för fastighetsenergi samt för egna transporter inkluderat allmän kollektivtrafik*

Under året har förvaltningen börjat tittat på om det kan finnas fler energibesparande åtgärder som kan genomföras. En grupp inom förvaltningen undersöker möjlighet till återvinning av mobiltelefoner.

Digitalisering IT och MT har i samarbete med Regionfastigheters energistrateg kartlagt egna serverhallar och dess energiförbrukning. Det finns serverhallar i egna byggnader. En majoritet av dessa har idag någon form av energiåtervinning, men en serverhall kommer förvaltningen att arbeta vidare med och har börjat undersöka vad det finns för möjligheter till energiåtervinning.

Förvaltningen undersöker också, tillsammans med en leverantör, möjligheten att återvinna mobiltelefoner, vilket förhoppningsvis ska ge en bättre återvinningsgrad. Idag kastas mobiltelefoner som elektroniskrot, vilket innebär att komponenter återvinns i viss utsträckning.

4. Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet

Regionfullmäktiges inriktning för det personalstrategiska arbetet syftar till att vara en attraktiv arbetsgivare där verksamhet och goda resultat alltid står i fokus. Det innebär bland annat att erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser, bra möjligheter till utveckling för medarbetarna och ett ledarskap som upprätthåller ett lyssnande, närvarande ledarskap och aktivt arbetar för jämställda arbetsplatser.

Goda arbetsvillkor

Resultat från medarbetarenkät

Årets medarbetarenkät genomfördes oktober-november 2022. Digitalisering IT och MT hade en svarsfrekvens på 95,1 procent, vilket är mycket högt och också i linje med föregående år (96 procent år 2021).

Värdet på Hållbart medarbetarengagemang (HME) är i år 77 för Digitalisering IT och MT, vilket är ungefär på samma nivå som snittet för Region Skåne (78). Detta är ett bra resultat som ligger i linje med tidigare resultat (värdet var 77 år 2021). 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 på 81, vilket är något högre än Region Skåne. Styrning ligger på 73, vilket är lägre jämfört med Region Skåne. Delindex styrning är det område som ökat mest inom Digitalisering IT och MT.

En viktig fråga i medarbetarenkäten är om medarbetaren kan tänka sig att rekommendera sin arbetsplats och det svarar 80 procent, vilket är positivt. Dock har detta minskat med 5 procent, vilket är en stor minskning.

Genom att arbeta med resultaten på olika nivåer inom Digitalisering IT och MT vill förvaltningen göra förbättringar i arbetsmiljön.

Trygga anställningar

<i>Kön</i>	<i>Andel tillsvidareanställda medarbetare av månadsavlönade 2022-12-31</i>	<i>Andel tillsvidareanställda medarbetare av månadsavlönade 2021-12-31</i>
Totalvärden	98,9%	95,7%
<i>K</i>	98,9%	96,0%
<i>M</i>	98,9%	95,4%

<i>Kön</i>	<i>Andel heltidsanställda medarbetare av månadsavlönade 2022-12-31</i>	<i>Andel heltidsanställda medarbetare av månadsavlönade 2021-12-31</i>
Totalvärden	98,6%	98,9%
<i>K</i>	98,4%	98,9%
<i>M</i>	98,9%	98,9%

Digitalisering IT och MT erbjuder goda anställningsvillkor avseende anställningsform och sysselsättningsgrad. 31 december 2022 var 98,9 procent av förvaltningens medarbetare anställda tillsvidare, i princip jämnt fördelat mellan kvinnor och män. Majoriteten av de tidsbegränsade anställningar som förekom var av formen allmän visstidsanställning eller vikariat och utspridda på flera av förvaltningens verksamhetsområden. Under år 2021 var motsvarande andel tillsvidareanställda i förvaltningen 95,7 procent.

98,6 procent av Digitalisering IT och MT:s medarbetare var anställda på heltid, helt jämnt fördelat mellan kvinnor och män.

Tydliga karriär- och utvecklingsvägar för medarbetare och chefer

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.

86 procent av medarbetarna uppger i medarbetarenkäten att de haft ett medarbetarsamtal med sin närmsta chef senaste året och 87 procent av dessa samtal har resulterat i en individuell utvecklingsplan.

Digitalisering IT och MT har under år 2022 haft två deltagare representerade i Region Skånes satsning Framtida chefer. Under året har flera medarbetare även fått möjlighet att prova på att vikariera som enhetschef exempelvis under pågående rekrytering.

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

Jämställda löner

I 2020 års regionövergripande lönekartläggning konstaterades ett behov av att se över och säkerställa att medarbetare inom förvaltningen är kategoriserade i adekvat befattning. Digitalisering IT och MT genomlyste och kartlade vilka befattningar som bedöms ska 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 2022 och har inte funnit osakliga löneskillnader under året. Under år 2022 har konstaterats att ytterligare översyn av befattningar och roller kommer att behöva göras år 2023 utifrån ny organisation och ITIL4.

Arbete med lika rättigheter och möjligheter

Under år 2022 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 samtliga diskrimineringsgrunder på ett antal olika områden i arbetslivet, exempelvis arbetsförhållanden, löner, rekrytering och kompetensutveckling. 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 kunna använda för sin planering och bland annat prata med sina medarbetare om olika policys etcetera som finns inom Region Skåne. Förvaltningen har också fortsatt ta upp Region Skånes rutin för kränkande särbehandling och trakasserier som en viktig del av introduktionen för alla medarbetare på förvaltningen.

I 2022 års medarbetarenkät svarar 1,5 procent att de upplevt någon form av diskriminering, vilket motsvarar cirka fem personer. Föregående år var siffran 3 procent. Den främsta orsaken, likt föregående år, upplevs vara kön och etnisk tillhörighet och därefter ålder. Ett fortsatt arbete med aktiva åtgärder samt att upprätthålla Region Skånes värderingar ska prioriteras.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Arbetsmiljöarbete är en naturlig 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.

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetet 2021 resulterade i att Digitalisering IT och MT under år 2022 har arbetat med följande systemförbättrande 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 kommer att belysas under år 2023.
- Arbetsmiljö som stående punkt på arbetsplatsträffar, vilket ger en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare och uppbyggnad av kunskap inom området.
- Fortsatt arbete utifrån årshjulet med HR- och arbetsmiljöprocesser och göra detta stöd känt för cheferna.
- Alla nya chefer genomgår arbetsmiljöutbildning för att få tillräckliga kunskaper för uppdraget.
- Information till medarbetare om var justerade protokoll från samverkansmöten och pågående riskbedömningar finns.
- Säkerställa att konsulter informeras vid introduktion om Region Skånes gällande värderingar, policys och rutiner kring arbetsmiljö.

Förvaltningen konstaterar att arbetet behöver fortsätta långsiktigt med åtgärderna ovan under år 2023, främst med kunskapshöjande insatser och att förstärka arbetsplatsträffar med fokus på arbetsmiljö.

Sjukfrånvaro

<i>AID Personalgrupp</i>	<i>Antal månadsavlönade medarbetare 2022-12-31</i>	<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid 2022-12-31</i>	<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid 2021-12-31</i>	<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid differens 2022-12-31- 2021-12-31</i>
Totalvärden	368	4,4%	3,2%	001%
<i>Handläggare</i>	191	3,9%	2,2%	002%
<i>Ingenjörer</i>	57	8,0%	6,2%	002%
<i>Ledningsarbete</i>	35	1,2%	0,6%	001%
<i>Tekniker</i>	76	3,9%	3,9%	000%
<i>Övriga personalgrupper *</i>	9	4,5%	10,9%	-006%

<i>Sjukfrånvaro</i>	<i>2022 2201-2212</i>	<i>2021 2101-2112</i>	<i>Skillnad 2022 mot 2021</i>
<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid</i>	4,4%	3,2%	1,2%
<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Kvinnor</i>	5,1%	3,5%	1,6%
<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Män</i>	3,9%	2,8%	1,1%
<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 29 eller yngre</i>	4,7%	3,0%	1,7%
<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 30-49 år</i>	3,6%	3,2%	0,4%
<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 50 eller äldre</i>	4,9%	3,1%	1,8%
<i>Långtidssjukfrånvaro (60+ dagar) som andel av samtlig sjukfrånvaro</i>	53,4%	48,0%	5,4%

Hälsonyckeltalen för Digitalisering IT och MT visar på goda nivåer i jämförelse med regionen som helhet. Generellt sett är sjukfrånvarosiffrorna låga och frisknärvarosiffrorna höga med en viss spridning mellan åldergrupperna och könen. Dock har förvaltningens sjukfrånvaro ökat med nästan 1,2 procent i jämförelse med 2021. Medarbetare i åldern 29 år eller yngre samt medarbetare över 50 år har varit något mer sjuka än övriga grupper under 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 ökat med 5,4 procent. Avseende långtidssjukfrånvaro arbetar chef och HR aktivt med respektive ärende i syfte att respektive medarbetare ska åter i tjänst i möjlig utsträckning.

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.

Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

Bemanning av verksamheten

Förvaltningen har under året haft ett fortsatt stort beroende av konsulter. Det sker ett fortlöpande arbete med att försöka rekrytera för att 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 villkor. Flera av de kompetenser vi önskar matcha är bristkompetenser även på en större marknad.

Kompetensförsörjningsplaner

Kompetensförsörjningsprocessen är ett ledningssystem som syftar till att säkerställa att organisationen på kort och lång sikt har tillgång till den kompetens som krävs för att uppfylla uppdraget. Processen sker fortlöpande under hela året och ska integreras i verksamhetens budget- och verksamhetsplanering. Under år 2022 har kompetensanalyser och

handlingsplaner gjorts på verksamhetsområdesnivå och dessa underlag ligger till grund för en övergripande kompetensförsörjningsplan för Digitalisering IT och MT år 2023.

Ett antal yrkesgrupper och roller inom Digitalisering IT och MT upplevs som svårrekryterade. Till viss del beror det på att tillgången på marknaden totalt sett inte motsvarar efterfrågan, men i andra fall handlar det om att uppdragens natur kräver specialistkompetens samt att löneläget på marknaden påverkar möjligheterna att rekrytera vissa yrkesgrupper. I kompetensförsörjningsprocessen definieras obalans enligt följande: ”Tillgången motsvarar knappt efterfrågan. Ofta men inte alltid möjligt att rekrytera rätt kompetens”. Bland yrken med upplevd obalans kan bland annat nämnas arkitekt IT, medicinteknisk ingenjör och hälsoinformatiker och terminologer.

Av gemensamma utvecklingsområden som framkommer kan nämnas att skapa strategi för att arbeta med hur förvaltningen på ett bättre sätt kan attrahera nya medarbetare, utveckling av ledarskapet, skapa tydlighet i löne- och karriärutveckling och fortsatt kompetensutvecklingsprocess.

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. Detta 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 arbetsuppgifter och dels för att minimera problemen som lång upplärningstid vid nyanställning medför.

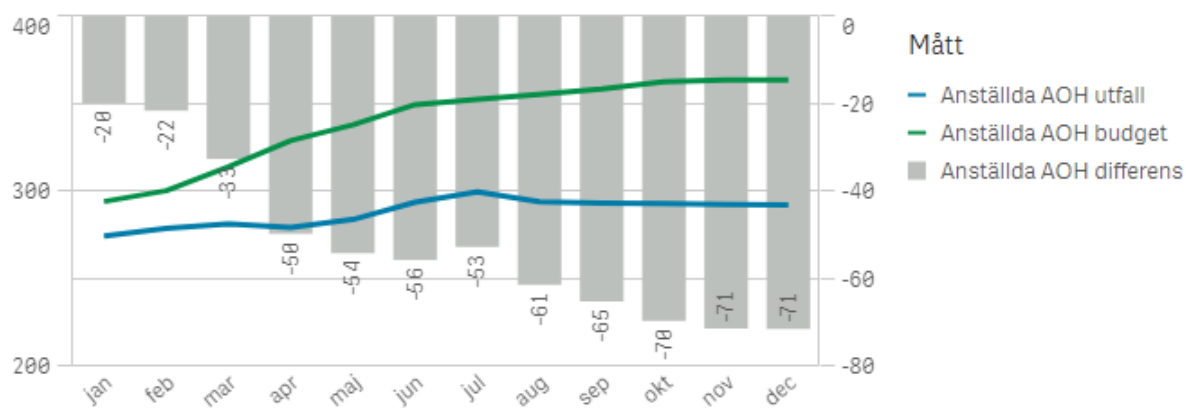
Kompetensförsörjning; äldre medarbetare

Förvaltningens chefer tillämpar kompetensförsörjningsprocessen i enlighet med de behov som finns hos verksamheterna och hos yngre respektive äldre medarbetare. I våra kompetensförsörjningsplaner ser vi över pensionsavgångar. Det finns såväl medarbetare som väljer att arbeta vidare till 68 år som de som väljer att gå tidigare i pension. I medarbetarsamtalen diskuteras medarbetarens önskemål och förutsättningar oavsett var i karriären den befinner sig. Vid behov planeras för kompetensöverföring i god tid innan pensionsavgång.

Utveckling av anställningsvolym och arbetad tid

Anställda AOH per månad 2022. Denna rapport visar en graf med utfallet av anställda AOH i förhållande till budget:

Anställda AOH per månad 2022



Anställda AOH per månad 2022

Anställda AOH 2022 är en tabell över planerat antal anställda AOH enligt personalbudget samt utfall anställda AOH nedbrutet på huvudgrupp:

<i>AID Huvudgrupp budget</i>	<i>Anställda AOH budget</i>	<i>Anställda AOH utfall</i>	<i>Anställda AOH differens</i>	<i>Anställda AOH differens %</i>
Totalvärden	364	292	- 71	-20%
<i>Ledning / Administration</i>	270	198	- 71	-26%
<i>Övrig personal</i>	94	94	0	00%

Rekryteringstakten på förvaltningen har inte motsvarat budgetutrymmet. En anledningen är utmaningarna att hitta rätt kompetens.

Utvecklingen av använda timmar

I tabellen Differens timmar år 2022 och 2021 redovisas anställda-/använda timmar samt orsaksposterna sjukledighet, tjänstledighet med-/utan lön, kompedighet, semesterledighet,

timlön, fyllnads/övertid och jour/beredskap. Tabellen redovisar periodens utfall åren 2022 och 2021:

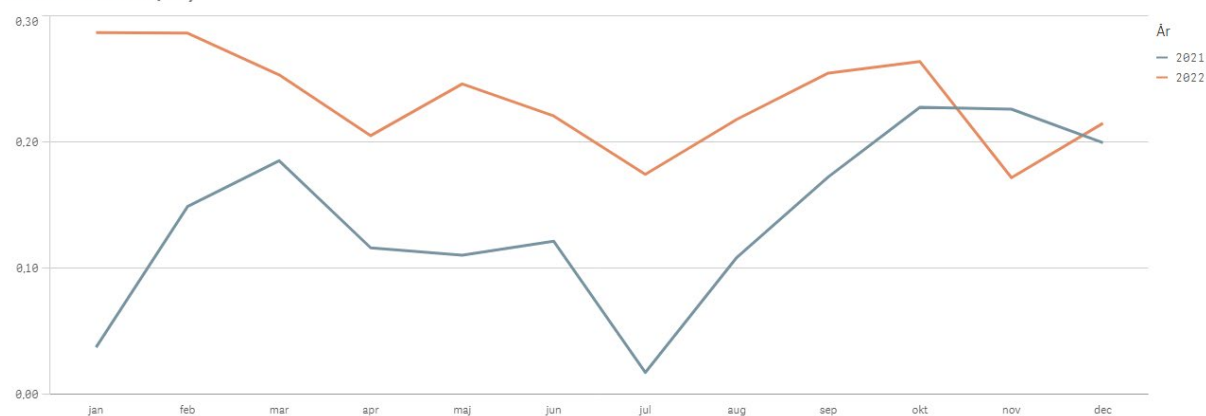
<i>Arbetstyp</i>	<i>2022-01-01 - 2022-12-31</i>	<i>2021-01-01 - 2021-12-31</i>	<i>Differens</i>	<i>Differens %</i>
<i>Anst timmar</i>	<i>584 677</i>	<i>671 828</i>	<i>-87 151</i>	<i>-013%</i>
<i>Sjukledighet</i>	<i>-25 892</i>	<i>-21 350</i>	<i>-4 542</i>	<i>021%</i>
<i>Tjl med lön</i>	<i>-2 746</i>	<i>-2 691</i>	<i>- 56</i>	<i>002%</i>
<i>Tjl u lön</i>	<i>-29 913</i>	<i>-24 827</i>	<i>-5 086</i>	<i>020%</i>
<i>Kompledighet</i>	<i>- 527</i>	<i>- 470</i>	<i>- 57</i>	<i>012%</i>
<i>Semesterled</i>	<i>-64 935</i>	<i>-72 248</i>	<i>7 313</i>	<i>-010%</i>
<i>Timlön</i>	<i>5 795</i>	<i>2 288</i>	<i>3 507</i>	<i>153%</i>
<i>Fyll/övertid</i>	<i>1 037</i>	<i>1 548</i>	<i>- 511</i>	<i>-033%</i>
<i>Arb jour/bered</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-</i>
<i>Anv timmar</i>	<i>467 495</i>	<i>554 079</i>	<i>-86 583</i>	<i>-016%</i>

Utveckling av personalrörlighet

Antalet anställda var 1 januari 2022 340 personer och 31 december 2022 365 personer. En ökning med 7 procent. 30 anställda har slutat på egen begäran och 8 har gått i pension. Sammanlagt har 8,8 procent slutat på egen begäran.

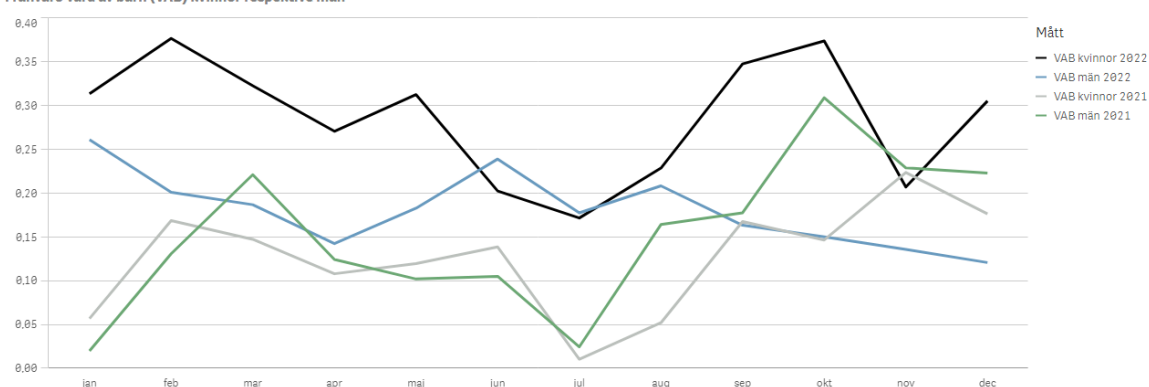
Utvecklingen av Vård av barn (VAB)

Frånvaro vård av barn (VAB)



Frånvaro på grund av Vård av barn (VAB)

Frånvaro vård av barn (VAB) kvinnor respektive män



Frånvaro på grund av Vård av barn (VAB) kvinnor och män

En tydlig trend är ökningen av tillfällig föräldrapenning under januari och februari för att sedan stiga successivt under augusti till oktober månad och att därefter kvarstå på en relativt hög nivå även under vinterhalvåret.

Vad gäller vab-dagar i snitt per kön ligger kvinnorna på ett något totalt högre snitt än männen inom förvaltningen. På totalen har vab-uttaget varit något högre än under år 2021 (som dock påverkades av pandemi).

Bisysslor

	Medgivna bisysslor		Avslagna bisysslor	
	Antal med koppling till RS	Antal utan koppling till RS	Antal med koppling till RS	Antal utan koppling till RS
Läkare				
Övriga	3		0	
Totalt	3		0	

5. Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi

Resultatmål

Digitalisering IT och MT hade år 2022 en ingående balans i budget. Budgetförändringar jämfört med föregående år uppgick till +128 mkr där hälften av ökningen (+64 mkr) förklaras av ett uppdaterat licensavtal med Microsoft. Förutom prishöjningar inkluderar detta Microsoftavtal även utökad funktionalitet, främst avseende säkerhetstjänster. Resterande budgetökningar utgörs i huvudsak av olika former av volymökningar kopplat till beställningar från övriga motparter inom Region Skåne, inklusive budgetar för nya IT-lösningar som driftsatts under året.

Resultat

Resultaträkning motpart 1-3 (mkr)	Utfall 2201-12	Budget 2201- 12	Diff 2201-12	
			Utf-Bud	%
Försäljning av verksamhet, varor och tjänster	2 283,9	2 205,7	78,2	3,5%
Statsbidrag	0,5	0,0	0,5	
Övriga intäkter och bidrag	11,8	9,9	2,0	19,9%
Verksamhetens intäkter	2 296,3	2 215,6	80,7	3,6%
Personalkostnader	-237,7	-309,0	71,3	-23,1%
Konsultkostnader	-246,2	-226,1	-20,1	8,9%
Köp av verksamhet, material och tjänster	0,0	0,0	0,0	
Övriga kostnader	-1 770,7	-1 667,9	-102,9	6,2%
Verksamhetens kostnader	-2 254,6	-2 203,0	-51,6	2,3%
Kapitalkostnad	-39,9	-12,6	-27,3	
Resultat	1,8	0,0	1,8	

Årets resultat +1,8 mkr innebär en mycket liten avvikelse från det budgeterade nollresultatet (+0,08 procent). Det finns vissa budgetavvikelser som ger samtidig effekt på både kostnads- och intäktssida. Volymökningar i försäljningen av stycketjänster som interndeberas rörligt volymbaserat till övriga motparter inom Region Skåne har resulterat i ökade kostnader för inköp av hårdvara samtidigt som de interna intäkterna ökat. Vidare återfinns obudgeterade kostnader och intäker för licenskostnader som vidarefaktureras till Skånetrafiken. Dessa förklarar cirka 29 mkr i positiv avvikelse bland intäkterna och negativ avvikelse på raden "Övriga kostnader".

Övriga förklaringsposter:

Positiva budgetavvikelser

- Lägre personalkostnader än budgeterat till följd av svårigheter att rekrytera rätt kompetenser. Budgeten innehåller utökningar i bemanningen som i vissa fall blivit senare genomförda än tänkt och i en del fall resulterat i internrekrytering som medfört vakans inom andra delar i organisationen. Resursbehoven har delvis istället behövt

täckas av ökade konsultinsatser vilket då medfört ett överskridande av denna delbudget. Den samlade avvikelserna för personalbudget och konsultkostnader uppgår till +51,3 mkr.

- SDV Projektrelaterade kostnader. SDV-programmet finansieras i huvudsak med investeringsmedel som inte belastar driftbudgeten för Digitalisering IT och MT. Det finns dock vissa ”projektrelaterade kostnader” som inte bör belasta investeringsmedlen och bokföras som en tillgång i balansräkningen. Dessa är exempelvis kostnader för transition och träning inför utrullningen, samt lokalkostnader och andra omkostnader för medarbetarna i programmet. Budgeten för år 2022 fastställdes vid en tidpunkt då planeringen var att första utrullningen av SDV skulle ske i november 2022. Till följd av den förskjutna tidplanen har utfallet blivit lägre än budgeterat då kostnader för transition och träning kommer senare.

Negativa budgetavvikelser

- Ett nytt avtal inom Datakommunikation och Telefoni (DoT-avtal) tilldelades leverantören Telia och trädde i kraft 1 april 2022. Avtalet medför högre avskrivningskostnader för övertagen nätverksutrustning, men samtidigt lägre kostnader för köp av abonnemangstjänster från Telia. Kommande år ger avtalet positiva effekter som innebär att Digitalisering IT och MT kan sänka internpriserna för Telefoni. Under år 2022 har dock transitionskostnader för anpassningar till det nya avtalet initialt inneburit kostnadsöverskridanden
- Mjukvaran som kopplar samman patientövervakningsutrustning från leverantören Philips var på väg att nå tidpunkten då leverantören inte längre supporterar den installerade versionen. En ny version av programvaran är tänkt att installeras i samband med utbyte av patientövervakningsutrustning som har upphandlats. Upphandlingen har dock blivit försenad, bland annat till följd av överklaganden, och för att undvika patientsäkerhetsrisker behövde därför ett särskilt avtal skrivas med leverantören om uppgradering och support av programvaran. Resultatet blev en kostnad på drygt 30 mkr som belastar resultatet för år 2022.
- Som ett led i förberedelserna inför utrullningen av SDV har nätverksinfrastrukturen byggts ut för att ge högre kapacitet i det trådlösa nätverket
- Ett starkt fokus på IT-säkerhet har medfört åtgärder till högre kostnader än budgeterat.

Åtgärder för att sänka kostnadsutveckling samt för ekonomi i balans

Digitalisering IT och MT arbetar kontinuerligt med att försöka ersätta konsulter med att anställa egna medarbetare. I budgeten finns inbyggt ett antal sådana konsultväxlingar. Som grov tumregel gäller att kostnaden för två konsulter motsvarar kostnaden för tre anställda. Det är dock en utmaning att rekrytera medarbetare med rätt kompetenser från arbetsmarknaden.

Det långsiktigt strategiska arbetet med behovsprocessen, portföljstyrning och framttagande av en ny tjänstebaserad styr- och ansvarsmodell syftar bland annat till att gå mot färre regiongemensamma IT-lösningar jämfört med dagsläget där många applikationer förvaltas som ibland kan innehålla överlappande funktionalitet. Målet är att reducera förvaltningskostnader av äldre och överlappande applikationer för att kunna satsa mer på att förädla och förändra i utbudet av IT-tjänster och därmed bättre genomföra digitalisering till nytta för verksamheten.

Nyckeltal

Den totala kostnadsutvecklingen jämfört med föregående års utfall uppgår till 2,7 procent. Merparten av kostnadsökningarna har varit budgeterade. I tabellen nedan redovisas de största posterna som förklarar kostnadsutvecklingen.

Förklaringar	Mkr	%-enhet	Kommentar
Transition nytt avtal Datakom/Telefoni	13,9	0,6%	Delvis budgeterat. Initial kostnad under första året i nya avtalet
Uppgradering Patientövervakning	30,6	1,4%	
Microsoftavtal	32,1	1,4%	Budgeterat
Utökning Nät, Säkerhetsåtgärder	19,9	0,9%	Delvis budgeterat
Volymökningar stycketjänster	44,9	2,0%	Intäktsfinansierat
SDV lägre kostnader pga tidplan förskjuten	-31,6	-1,4%	Positiv avvikelse
SDV medarbetare på resurskontrakt	-34,6	-1,6%	Budgeterat
Nya system i drift	10,8	0,5%	Budgeterat
Andningspoolen flyttad till Psyk/Hab	-8,0	-0,4%	Budgeterad flytt till Habilitering Hjälpmedel
Övrigt	-16,8	-0,8%	
Summa	61,1	2,7%	

Investeringar

Det nya DoT-avtalet innebär att Region Skåne övertar nätverksutrustning till bokfört restvärde. Det totala utköpet uppgick till 131,7 mkr vilket var strax under beviljad investeringspott på 134 mkr. Övertagandet innebär också ett behov att göra årliga reinvesteringar för åldersutbyten av nätverksutrustning. För år 2022 uppgår potten för dessa reinvesteringar till 20 mkr.

I den regiongemensamma potten för inköp av ny patientövervakningsutrustning har Digitalisering IT och MT 12,7 mkr för att täcka kostnader för systemintegrationer. Dock tillkommer kostnader för utrullningsprojektet som projektleds från Digitalisering IT och MT. Upphandlingen har varit överklagad och tilldelning kunde ske under sommaren. Nu pågår planering av utrullningen tillsammans med den tilldelade leverantören.

För mer information hänvisas till bilaga 5c Investeringar.

Intern kontroll

Årsuppföljningen av den interna kontrollen för 2022 redovisas i separat bilaga.