

Regionstyrelsens verksamhetsberättelse för verksamhetsåret 2022

Innehållsförteckning

Region Skånes vision och övergripande mål	3
Inledning	4
1. Övergripande mål: Bättre liv och hälsa för fler	6
2. Övergripande mål: Tillgänglighet och kvalitet	6
3. Övergripande mål: Hållbar utveckling i hela Skåne	10
4. Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet	11
5. Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi	20
Robusta och säkra verksamheter	23
Framsynt miljöarbete	25
Uppföljning av insyn i verksamhet som utförs av privata utförare	28
Intern kontroll	29

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 långsiktig, 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

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

Styrelsen har därutöver ett övergripande ansvar genom den i kommunallagen angivna uppsiktsplikten. Styrelsen ansvarar såsom ägare för investeringar i Region Skånes förvaltningsdrivna verksamheter samt ansvarar såsom ägare för regionens bolag.

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

Koncernledningen och koncernkontoret har, inom de ramar och direktiv som regionstyrelsen anger, ansvaret för att leda, samordna, följa upp och utveckla Region Skånes verksamhet utifrån en helhetssyn.

Året som gått – viktiga händelser

- Arbetsmiljöverket inspekterar Region Skånes årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Avsiktsförklaring med Malmö stad betr. Södra sjukhusområdet i Malmö beslutas.
- Johanna Holmberg ny HR-direktör, tillträder 2022-02-01.
- Regional biblioteksplan för 2022-2025 fastställs.
- Region Skåne medverkar vid H22 – Helsingborgs internationella stadsmässa.
- Regionfullmäktige fastställer tilläggsbudget och tillskjuter därmed totalt 696 Mkr till nämnder och styrelser.
- Uppdrag om beredskapsåtgärder samt beslut om hantering och samordning ang bistånd med anledning av situationen i Ukraina.
- Förslag till ny modell för arbetet med intern kontroll presenteras.
- Region Skåne begär utträde ur den internationella samarbetsplattformen Scandria-Alliance.
- Ansökan om att bilda personaldriven enhet inom kognitiv medicin vid Ängelholms sjukhus beviljas.
- Beslut om investering för etablering av tillverkningsenhet för Avancerade Terapeutiska Medicinska Produkter (ATMP) vid SUS Lund.
- Fördjupad lokaliseringsutredning med olika alternativ avseende placering av sjukhuset i Lund skickas på remiss.
- Beslut om vård avseende flyktingar från Ukraina som vistas viseringsfritt i Sverige.
- Regionplan för Skåne 2022-2040 fastställs.
- Strategi och handlingsplan för Skånegemensam digitalisering – område hälsa fastställs.
- Regionstyrelsen ansöker om nationell högspecialiserad vård avseende ett flertal vårdområden.
- Politisk organisation i Region Skåne samt reviderad bolagsstruktur 2023-2026 fastställs.
- Ulrika Geeraedts lämnar uppdraget som regional utvecklingsdirektör. Richard Gullstrand utses till tf utvecklingsdirektör.

- Alf Jönsson tar time-out från uppdraget som regiondirektör och lämnar senare sin tjänst. Lars-Åke Rudin utses till t f regiondirektör och Anders Lundin utses till t f ekonomidirektör.
- Finansdepartementet och finansutskottet tillskrivs för att påtala behovet av statliga åtgärder för att lindra det ekonomiska utsatta läget.
- Beslut om breddinförande av servicevärdar i Region Skåne.
- Driftsgodkännande av start av testverksamhet och testkörning av patientdata till Millennium (SDV).
- Regionstyrelsen ansöker om nationell högspecialiserad vård avseende ett flertal vårdområden.
- Energistrategi 2030 för uppvärmning, kyla och drift av Region Skånes fastigheter.
- Handlingsplan för nationella minoriteter 2023-2027.
- Regionrådsorganisation för 2022-2026 fastställd av regionfullmäktige.
- Annika Annerby Jansson (M) omvald till regionfullmäktiges ordförande.
- Carl Johan Sonesson (M) omvald till regionstyrelsens ordförande.
- Regionfullmäktige beslutar om inrättande av resultatutjämningsreserv (RUR).
- Bolagsordning för Visit Skåne AB fastställd (efter fusion av Business Region Skåne AB, Tourism in Skåne AB och Event in Skåne AB).
- Medelstilldelning för genomförande av programhandling för Nya sjukhuset i Helsingborg – östra Ramlösa respektive Sjukhusområde Malmö – södra området.
- Nytt reglemente för regionstyrelse och nämnder i Region Skåne.
- Planeringsdirektiv inför verksamhetsplan och budget 2024 fastställs.
- En hållbarhetsberedning under regionstyrelsen inrättas, bl a för att ansvara för genomförandet av Region Skånes miljöprogram.
- Ny förvaltningsorganisation för sjukvården fastställs, innebärande att samtliga åtta sjukhus har en egen förvaltning kopplad till respektive sjukhusstyrelse.
- Region Skåne minskar elförbrukningen med 8% under perioden oktober 2022 – oktober 2023.
- Magnus Windblykt lämnar uppdraget som fastighetsdirektör. Anders Johansson utses till t f förvaltningschef.
- Lars Kristensson avgår med pension från uppdraget förvaltningschef för Medicinsk Service. Lisbeth Cederwald utses till t f förvaltningschef.

Verksamhetsförändringar/-övergångar

➤ Interna verksamhetsförändringar 2022

Verksamhet	Tidpunkt	Antal anställda	Uppdragsförändring (Mkr)
Kunskapscentrum	2022-01-01	28,5	31,9
Helikopter och Bevakning	2022-01-01		33,9

1. Övergripande mål: Bättre liv och hälsa för fler

Utåtriktat fokus på de vi är till för – befolkning, patienter, brukare, resenärer, besökare, kunder, samverkanspartners med flera.

➤ **Stärkt arbete för 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 gagnar medarbetare, patienter, resenärer och samverkanspartners. 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.

I 2022 års medarbetarenkät svarar 3 procent av medarbetarna att de upplevt någon form av diskriminering. Detta motsvarar ungefär 20 personer och är oförändrat från 2021. Den främsta orsaken, likt föregående år, upplevs vara ålder och därefter kön. Det fortsatta arbetet med aktiva åtgärder samt att upprätthålla Region Skånes värderingar ska prioriteras.

Koncernkontoret arbetar fortsatt utifrån det regiongemensamma arbetssättet 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. Arbetet bygger till stor del på att kontinuerligt öka kompetensen på området och att synliggöra strukturer, normer och kultur som ger individer olika fördelar respektive nackdelar beroende på sammanhang.

2. Övergripande mål: Tillgänglighet och kvalitet

Utåtriktat fokus på de vi är till för – befolkning, patienter, brukare, resenärer, besökare, kunder, samverkanspartners med flera.

➤ **Robusta och säkra verksamheter**

Arbetet med att ansvara för planering och genomförande av förstudiens förslag på initiala och prioriterade aktiviteter för fortsatt arbete mot en strategisk samordnad styrning som gemensamt bidrar till Region Skånes förflyttning mot en robust försörjning som också är hållbar har genomförts under året. Vidare har arbetet även inkluderat omvärldsbevakning med fokus på förslag och åtgärder i statliga utredningar och uppdrag för en ökad försörjningstrygghet som har inverkan på Region Skåne.

En regionövergripande styrgrupp och funktion är inrättad och arbetet har under året fokuserat på att beskriva handlingsplanen för att primärt skapa en försörjningstrygghet i vardagen.

Exempel på genomförda prioriterade åtgärder med fokus hälso- och sjukvård är en översyn av och genomförande av nödvändiga förändringar av reglementet. Vidare ett förberedande arbete med sortimentsstyrning respektive övergripande lagerhållningsstrategi, möjliggörande av ökad lagerhållning med geografisk placering i Skåne samt digitala verktyg och IT-stöd. Även arbete med att förbättra och optimera förutsättningarna för att till exempel få löpande översikt och lägesbilder om behov och tillgänglighet av sjukvårdsprodukter pågår, men området kring informationsflöden och tillgång till relevanta uppgifter är såväl komplex som resurskrävande.

➤ **Korrekt och kostnadseffektiva upphandlingar**

Region Skånes upphandlingar ska bidra till att kvaliteten i verksamheten ökar och att kostnaderna sjunker. Upphandlingarna ska främja konkurrensen mellan olika aktörer på den fria marknaden samt möjliggöra för små och medelstora företag samt idéburna organisationer att konkurrera om regionens avtal. För att klara framtidens utmaningar är innovations- och funktionsupphandlingar ett viktigt verktyg för att premiera nytänkande, utveckling av varor och tjänster till våra verksamheter. För att nå målen pågår en kontinuerlig utveckling av inköpsprocessen. Nedan nämns några av de områden som utvecklats under året.

Region Skåne har dialog med marknadens aktörer såväl före, under som efter upphandling i syfte att stimulera konkurrensen och få fler företag att vilja delta i offentlig upphandling. Genom att konkurrensutsätta Region Skånes behov av varor och tjänster och att i upphandlings-underlagen kravställa mer utifrån funktion öppnas möjligheter upp för innovationer samt ökad konkurrens. Genom dialog före, under och efter upphandlingar sprider vi kunskap och väcker intresse men även hjälper nya oerfarna och ofta små företag att skaffa den kunskap som krävs för att kunna lämna anbud i Region Skånes upphandlingar. Som till exempel möjligheten att som företag gå samman och lämna gemensamma anbud för att kunna tillmötesgå de ofta stora behov som regionen har. En möjlighet är också att dela upp upphandlingen i mindre delområden och undergrupper.

Inför uppstart av varje upphandling tas en analys och strategi fram. Efter genomförd upphandling dokumenteras upphandlingsresultatet som blir ett viktigt uppföljningsdokument inför nästkommande upphandling inom området tillsammans med resultat av strukturerat arbetssätt kopplat till avtalsförvaltningen. Under året har ett nytt uppföljningsverktyg implementerats i syfte att förbättra uppföljningen av avtal.

Genom att använda oss av Request for information (RFI), hearing och Extern remiss för Region Skåne en dialog med marknaden. Med ökad marknadskännedom ges möjlighet att ställa krav som på bästa sätt motsvarar regionens behov. Genom att ställa funktionskrav begränsar vi oss inte till befintliga eller kända lösningar vilket möjliggör för fler leverantörer att lämna anbud. De krav som ställs ska vara proportionerliga i förhållande till det som upphandlas för att inte utesluta potentiella anbudsgivare. Detta möjliggör ökad konkurrens

och bättre förutsättningar för att upphandla varor och tjänster med kostnad i balans med kvalitet. För att underlätta för anbudsgivare att göra rätt och för att öka konkurrensen har kravspecifikationer och upphandlingsunderlag förenklats. Arbetet har resulterat i ökad kvalitet på anbud och därmed ökad konkurrens.

Ett förhandlat förfarande med dialog används ofta då det främjar samsyn på leveransen. Genom att ställa funktionella krav tillåts marknadens aktörer visa hur de uppfyller regionens behov. Exempelvis inom IT upphandlas i den mån det är möjligt standardiserade lösningar för att minska behov av IT-konsulter och kostnadsdrivande specialutveckling.

Ett annat exempel är upphandlingen av Brachyterapi där möjligheten till förhandling medgav anbud som var optimerade utifrån verksamhetens behov, därtill adderades mervärde i form av ett samordnat system för utrustning inom flera behandlingsområden.

Samarbetet mellan inköp och NSx projekten har fortsatt och utvecklats under året. För Nya Sjukhuset i Malmö har samtlig byggnadspåverkande utrustning upphandlats och upphandling av lös utrustning har påbörjats. Dialog med Forth projektet har påbörjats vilket medger planering och framförhållning inför framtida upphandlingar.

Region Skåne arbetar kontinuerligt med att driva innovationsfrämjande inköpsarbete i syfte att klara av framtidens utmaningar och locka fram nya innovationer och lösningar på Region Skånes utmaningar. Under våren påbörjades en förkommersiell upphandling i samarbete med Innovation Skåne och SUS. "Carematrix" (<https://carematrix.eu/>) är ett europeiskt H2020 Pre-Commercial Procurement (PCP)-projekt för integrerade vårdlösningar utformat för att utmana hälsomarknaden att utveckla innovativ teknologi för människor med multisjukdom. Upphandlingsarbetet leds av Inköpsfunktion, övriga nationer som deltar är Spanien och Norge.

Utvecklingsarbetet inom läkemedel med Closed Loop Medication Administration (CLMA), märkning av primärförpackning, har fortsatt både inom regionen och på nationell plan under året. Arbete med att följa upp ställda krav enligt avtal med leverantörerna för ändamålsenlig märkning på läkemedelsförpackning pågår.

Utvecklingsarbete har skett tillsammans med verksamheten med syfte att identifiera och genomföra förbättringar i form av effektivisering och utveckling. I område läkemedel inom inköpsfunktionen har man genomlyst samarbetsprocessen vid upphandlingsarbetet. Utfallet av utvecklingsarbetet har resulterat i en processkarta inklusive GAP- rutin för ansvarsfördelning.

Region Skåne eftersträvar att upphandla kostnadseffektiva lösningar som ger mervärde till organisationen. Inte sällan möjliggör ny teknik förändringar och effektivisering av arbetsprocesser. Ett exempel på detta är "Vård i hemmet" där nya verktyg bidrar till att minska antalet fysiska besök genom att i stället ha samtal via video eller genom att kliniska värden skickas in på distans. Behovet av sjukhusvård för observation minskar vilket frigör vårdplatser, dessutom får professionen tillgång till dagliga kliniska mätdata vilket ökar möjligheten till bättre vård. Tekniken möjliggör för patienter att vårdas i hemmiljö och bidrar även till minskat antal resor för patienten. Under året har två IT avtal tecknats som bidragit till

att tekniken finns tillgänglig för verksamheten. Dels en dynamisk plattform som kan anpassas för att samla in och följa kliniska mätdata som rapporteras in på distans, dels en tjänst som stödjer patienter med hjärtsvikt. Inom IT upphandlingar ställs ofta krav som tillåter att upphandlad produkt förändras över avtalsperioden. Detta medför att innovativa lösningar kan implementeras och utvecklas över tid.

Allt fler upphandlingar omfattar angränsningar mot IT. IT kategorin arbetar därför allt mer med att ge stöd i IT avtalsfrågor inom andra upphandlingsområden. IT kategorin har även medverkat i större förhandlingar som medfört betydande kostnadsundvikande för regionen, till exempel inom ekonomi- och fastighetssystem.

Som ett exempel på upphandlingar som genomfördes under året kan nämnas Specialbud vilket omfattar transporter på väg eller flyg av framför allt blod- och vävnadsprover, reagenser, läkemedel med mera och utförs huvudsakligen utanför Skåne Län, både nationellt och internationellt, där uppdrag påbörjas inom Skåne. Det är en viktig tjänst där varje transporterat gods är känsligt för tid och yttre omständigheter. Komplexiteten i det man köper, att upphandlingen gjordes för första gången samt att upphandlingen gjordes på en instabil marknad skapade osäkerhet kring intresset på marknaden men även prissättning. Genom dialog med marknaden samt översyn av andra upphandlingar var förhoppningen att öka intresset samt säkerställa en kravställning som omfattade beställarens behov men samtidigt inte var hämmande för konkurrensen. Återkoppling från flertalet aktörer till dessa dialoger var god. Med ett regionsövergripande avtal av specialbud är förhoppningen att skapa ett kvalitativt och kostnadseffektivt utförande, öka antalet fossilfria transporter och minska antalet avvikelser.

I olika revisionsrapporter har det påtalats att det finns brister i hur Region Skånes förvaltningar genomför direktupphandlingar dvs upphandlingar under 0,7 miljoner kronor. Inköpsfunktionen har under året arbetat med olika aktiviteter för att öka möjligheten för förvaltningarna att genomföra direktupphandlingar enligt de nya upphandlingsreglerna som började gälla från 1 februari 2022. Rutiner och informationsmaterial har uppdaterats, utbildningar har givits och en samverkansgrupp med representanter från förvaltningarna har bildats med syfte att skapa en kunskapshöjande grupp kopplat till inköp och LOU- relaterade frågor där representanter från förvaltningar blir information- och kunskapsbärare till verksamheterna. Inledningsvis har fokus varit på utbildning i direktupphandling samt att etablera kontaktvägar gällande stöd i inköpsfrågor. Härutöver arbetas också med att få bättre information om vilka varor och tjänster som genomförs som direktupphandlingar för att i stället upphandla ramavtal som verksamheterna kan avropa ifrån. Varor och tjänster på ramavtal ger ofta bättre kvalitet och pris.

3. Övergripande mål: Hållbar utveckling i hela Skåne

Utåtriktat fokus på de vi är till för – befolkning, patienter, brukare, resenärer, besökare, kunder, samverkanspartners med flera.

➤ Framsynt miljöarbete

Region Skåne ska bedriva ett ändamålsenligt och effektivt miljöledningsarbete som bidrar till mervärde i verksamhetens effektiviseringsarbete och minskar verksamhetens miljöpåverkan. Miljöprogrammet är Region Skånes långsiktiga mål och inriktning för miljöarbetet fram till och med år 2030. Miljöprogrammet beskriver hur Region Skåne tar ansvar för såväl nuvarande som kommande generationer.

Miljöprogrammets strategiska miljömål är organiserade inom tre fokusområden:

1. Resurseffektiv och cirkulär ekonomi
2. Låg klimatpåverkan
3. Frisk och hälsosam miljö

2022 blev startåret för arbetet med miljöprogrammet 2030 och på regional nivå lades stor fokus på kommunikation, implementering av en ny målprocess samt framtagande av en färdplan för de strategiska miljömålen.

Enligt Region Skånes miljöpolicy ska Region Skåne sprida kunskap om samspelet mellan människa, hälsa och miljö och ha miljömedvetna medarbetare. Kommunikationen av det nya miljöprogrammet till Region Skånes medarbetare blev därmed ett fokusområde. Bland annat presenterades miljöprogrammet för nya medarbetare på APT:er, via intranätet, samt Skane.se.

En speciellt lyckad kommunikationsinsats genomfördes november 2022 med en digital regiongemensam miljöhalvdag för chefer, miljöansvariga och intresserade medarbetare. Webinariet lockade 480 deltagare. Syftet med halvdagen var att ge kunskap, inspiration och motivation att bidra till Region Skånes miljöarbete och miljömål. Miljöhalvdagen fick goda resultat i utvärderingen, framför allt uppskattades möjligheten att få ta del av goda exempel från verksamheternas miljöarbete.

Ett annat viktigt fokusområde för 2022 var att implementera en ny målprocess för miljöprogrammet 2030 för att förbättra förutsättningarna för måluppfyllelse. Enligt den nya målprocessen, tas förslag fram till regionövergripande operativa miljömål, vilka beslutas av regionfullmäktige i Regions Skånes verksamhetsplan och budget. På så sätt möjliggörs allokering av resurser i syfte att nå målen. När regionfullmäktige beslutat om de operativa miljömålen kan förvaltningarna bryta ned dem till förvaltningspecifika mål och handlingsplaner.

Färdplanen för miljöprogrammet 2030 började också utformas under 2022. Färdplanen beskriver vilken väg Region Skåne bedöms behöva ta för att uppfylla de strategiska

miljömålen. Den är ett stöd för att kunna prioritera mellan de olika strategiska miljömålen. Färdplanen är ett levande dokument och kommer att uppdateras och utvecklas under hela miljöprogrammets period.

Region Skånes gemensamma miljöledningssystem är i ordinarie drift. En periodisk externrevision av miljöledningssystemet genomfördes under oktober 2022. Det årliga temat för revisionen var inköp och upphandling. Resultatet visade på totalt 28 identifierade mindre avvikelser, 38 observationer samt 2 förbättringsmöjligheter, med störst antal iakttagelser kring brandskyddsarbete/nödläge. Ett antal positiva iakttagelser gjordes också under revisionen. Det noterades bland annat som positivt att färdplanen för miljöprogrammet identifierade uppföljning av miljökrav som en viktig förutsättning för uppfyllandet av miljöprogrammet, vilket har lett till att koncerninköp lyfte behovet av ytterligare resurser med miljökompetens inför budgetprocessen för år 2023.

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

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

Årets medarbetarenkät genomfördes under perioden oktober-november 2022 och Koncernkontoret hade en svarsfrekvens på 92 procent vilket är mycket högt och också i linje med tidigare år (91,3 procent 2021).

Värdet på Hållbart medarbetarengagemang (HME) är i år 79 för Koncernkontoret vilket är på samma nivå som snittet för Region Skåne (78). Detta är ett bra resultat som ligger i linje med tidigare resultat (värdet 2021 var 79). Beträffande delindex ledarskap ligger Koncernkontoret högre än regionen i snitt. Arbetet med att stärka Koncernkontorets chefer som ledare och arbetsgivare är ett fortsatt prioriterat område. Vad gäller delindex motivation ligger Koncernkontoret på samma nivå som regionen och i linje med resultatet föregående år. På

delindex styrning ligger Koncernkontorets resultat i linje med övriga regionen och på samma nivå som föregående år.

Koncernkontoret ligger på samma nivå vad gäller medarbetare som upplever sig diskriminerade utifrån någon av diskrimineringsgrunderna. Arbetet med att förebygga diskriminering fortgår genom bland annat utbildningsinsatser och material till arbetsplatsträffar.

En viktig fråga i medarbetarenkäten är om man kan tänka sig att rekommendera sin arbetsplats och det svarar hela 87% att man gör vilket är mycket positivt.

Trygga anställningar

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

Andel tillsvidareanställda av samtliga månadsanställda, uppdelat på 2022 och 2021 samt på kön.

Kön	Andel tillsvidareanställda medarbetare av månadsavlönade 2022-12-31	Andel tillsvidareanställda medarbetare av månadsavlönade 2021-12-31
Totalvärden	90,1%	86,7%
K	92,9%	90,2%
M	83,9%	79,7%

Andel heltidsanställda av samtliga månadsanställda, uppdelat på 2022 och 2021 samt på kön.

Kön	Andel heltidsanställda medarbetare av månadsavlönade 2022-12-31	Andel heltidsanställda medarbetare av månadsavlönade 2021-12-31
Totalvärden	96,7%	96,1%
K	96,9%	97,9%
M	96,3%	92,4%

90,1 procent av medarbetarna inom Koncernkontoret har en tillsvidareanställning, vilket är en ökning i jämförelse med föregående år. Av de tidsbegränsade anställningarna består större delen av allmänna visstidsanställningar och särskilda visstidsanställningar. Vikariat och projektanställningar utgör endast en liten del. Tidsbegränsade anställningar är vanligast inom yrkeskategorin politiska sekreterare. Även pågående projekt inom bland annat digitalisering tenderar att generera behov av tidsbegränsade anställningar för kommunikatörer.

96,7 procent av Koncernkontorets medarbetare är anställda på heltid, vilket är en marginell ökning i jämförelse med föregående år. Bland anställda med deltidsanställning finns flera medarbetare som närmar sig pensionsålder. I övrigt förekommer visstidsanställningar som är av projektbaserad karaktär på deltid.

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.

Koncernkontorets verksamheter arbetar kontinuerligt med att tydliggöra kopplingen mellan verksamhetens uppdrag och mål och individens mål i den individuella utvecklingsplanen. Enligt medarbetarenkäten 2022 har antalet medarbetarsamtal som har lett till en individuell utvecklingsplan ökat från 83 procent 2021 till 88 procent.

Koncernkontoret deltar i det regiongemensamma programmet Framtida chefer, som syftar till att ge medarbetare som är intresserade och lämpliga för chefsuppdrag möjlighet till utveckling inför en framtida chefsroll. Under året har fyra medarbetare deltagit i programmet.

För att utvecklas i sin roll ges chefer och ledare på Koncernkontoret möjligheten att ta del av regionens ledarutvecklingsprogram samt det regiongemensamma programmet för mentorskap. Under 2022 har ett arbete pågått med att vidareutveckla Koncernkontorets chefsintroduktion, vilket är ett komplement till den regiongemensamma introduktionen. I syfte att ge ny kunskap, stöd, inspiration och vidgade nätverk har samtliga chefer även erbjudits utvecklingstillfällen inom ramen för Hållbart ledarskap.

Under andra hälften av 2022 har Koncernkontoret varit delaktig i det regionövergripande arbetet med att ta fram "Region Skånes Kompetensmodell med tillhörande tjänstestruktur". Detta syftar till att skapa tydligare karriärvägar och löneutveckling. En av Koncernkontorets avdelningar har under året implementerat en ny befattnings- och rollstruktur med mer differentierade befattningar och koppling till lön.

Jämställda löner

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

I enlighet med diskrimineringslagen gör Koncernkontoret årligen en lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Lönekartläggningen 2021 visade inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Under 2022 har arbetet med implementering av ny faktorplan för arbetsvärdering fortsatt. Med anledning av detta inleds arbetet med lönekartläggningen 2022 först i januari 2023.

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 gagnar 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.

I 2022 års medarbetarenkät svarar 3 procent av medarbetarna att de upplevt någon form av diskriminering. Detta motsvarar ungefär 20 personer och är oförändrat från 2021. Den främsta orsaken, likt föregående år, upplevs vara ålder och därefter kön. Det fortsatta arbetet med aktiva åtgärder samt att upprätthålla Region Skånes värderingar ska prioriteras.

Koncernkontoret arbetar fortsatt utifrån det regiongemensamma arbetssättet 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. Arbetet bygger till stor del på att kontinuerligt öka kompetensen på området och att synliggöra strukturer, normer och kultur som ger individer olika fördelar respektive nackdelar beroende på sammanhang.

En analys av personalsammansättningen på Koncernkontoret utifrån parametern kön visar att endast 5 av 32 yrken (baserat på AID-etikett) har en jämn könsfördelning (det vill säga minst 40 procent kvinnor eller män). 68 procent av medarbetarna är kvinnor och 32 procent män. Inom ledande befattningar är fördelningen i princip densamma, 67 procent är kvinnor och 33 procent män. Åldersspridningen på förvaltningen är god, med anställda inom alla åldersintervall från 20 år till 74 år.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

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

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetet 2021 resulterade i att Koncernkontoret under 2022 arbetat med följande systemförbättrande åtgärder:

- Säkerställa kunskap hos chefer inför uppgiftsfördelning arbetsmiljö.
- Förenkla arbetsmiljöromden genom tydligare anvisningar gällande checklistor för kontorsarbetsplatser och vid distansarbete för administrativa förvaltningar.
- Förebyggande arbete för att förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.
- Påminna och uppmana medarbetare att anmäla både tillbud och arbetsskador för att kunna utreda risker och genomföra åtgärder.

Koncernkontoret har rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Arbetsmiljön undersöks genom arbetsmiljöromden, riskbedömningar och den årliga medarbetarenkäten. Mål och arbetssätt följs löpande upp i förvaltningens skyddskommitté.

Det systematiska arbetet följs årligen upp och ca 90% av koncernkontorets chefer svarade på SAM-enkät 2022.

Sjukfrånvaro

Region Skåne har som mål att minska sjukfrånvaron. Fortsatta insatser ska göras för att minska sjukfrånvaron. Kommentera utvecklingen av sjukfrånvaron, i jämförelse med helår 2021, och eventuella åtgärder som gjorts.

Vad gäller sjukfrånvaron ses marginell minskning i jämförelse med samma period 2021 (från 2,95 procent 2021 till 2,92 procent vilket är en ökning med 0,03 procent). I jämförelse med 2021 ses marginell ökning i sjukfrånvaron i gruppen kvinnor (från 3,23 procent 2021 till 3,37 procent) medan männens sjukfrånvaro minskat (från 2,39 procent 2021 till 1,97 procent). Sjukfrånvaron har ökat i åldersgruppen 50 år äldre och minskat i övriga intervall. Långtidsfrånvaron har minskat till följd av ett antal avslutade rehabiliteringsärenden.

Vad gäller sjukfrånvaron uppdelad per yrkeskategori har frånvaron minskat i samtliga kategorier utom för administratörer där det skett en ökning (från 6,03 procent 2021 till 7,39 procent 2022). Ökningen inom denna grupp syns i det kortare intervallet 2–7 dagar men även i de medellånga intervallen 29–179 dagar.

I jämförelse med såväl Region Skåne som helhet som andra regioner ligger Koncernkontoret på en låg nivå vad gäller sjukfrånvaron. Orsaker till den låga sjukfrånvaron är bland annat den relativt okomplicerade arbetsmiljön men också att Koncernkontoret i hög utsträckning har arbeten som medger distansarbete och möjliggör arbete vid lättare sjukdom (exempelvis förkylningssymtom där rekommendationen numera är man ska stanna hemma). För att detta ska fungera förutsätts en nära dialog mellan chef och medarbetare i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö.

En förklaring till den förhållandevis höga sjukfrånvaron inom yrkeskategorin administratörer är att dessa i lägre utsträckning har möjligheten till distansarbete. I gruppen ses också ett antal långtidssjukskrivningar vilket ökar andelen sjukfrånvaro på totalen. Det behövs ett kontinuerligt arbete med att stärka chefers kompetens inom rehabilitering i syfte att säkerställa framgång i arbetet med att få sjukskrivna medarbetare tillbaka i arbete.

Frisknärvaron har minskat under 2022 (från 76,0 procent 2021 till 71,9 procent 2022). Kvinnornas frisknärvaro har minskat medan männens ligger på samma nivå som föregående år.

Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

Bemanning av verksamheten

Koncernkontoret arbetar långsiktigt och strategiskt med sin kompetensförsörjning och har i stort mött bemanningsbehoven. Inom ett färre antal verksamheter har konsulter anlåtats i syfte att möta behoven.

Kompetensförsörjningsplaner

Arbetet med kompetensförsörjningsplanerna ska ske fortlöpande under året och integreras i verksamheternas budget och verksamhetsplanering. Under 2022 har kompetensanalyser och handlingsplaner utformats per avdelning och övergripande på förvaltningen. Varje avdelning gör en utvärdering av föregående års prioriterade aktiviteter inom kompetensförsörjning och reviderar sin plan efter deras behov. Hänsyn tas till den information som framkommer genom genomförda avgångssamtal, ifyllda avgångsenkäter samt resultat från medarbetarenkäten. På förvaltningsnivå fångas dess upp och formuleras i gemensamma utvecklingsbehov och aktiviteter.

Ett antal yrkesgrupper och roller inom Koncernkontoret är i obalans, företrädesvis yrken med krav på specialistkompetens. Yrken med upplevd obalans är bland annat jurister, inköpare och kommunikatörer. Bakomliggande orsaker till obalansen är bland annat svårigheter att rekrytera medarbetare med lång erfarenhet inom yrkena. Det finns en stor utmaning med lång upplärningstid inom vissa yrkeskategorier, även de som befinner sig i god balans. Andra orsaker till obalans uppges vara löneläget inom vissa yrkeskategorier.

Gemensamma behov av kompetens har identifierats inom projekt-, process och förändringsledning, säker informationshantering och dataskydd, upphandling samt digitalisering.

Rätt använd kompetens

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.

Koncernkontoret är en mindre förvaltning med många specialistyrken vilket innebär att uppgiftsväxling och kompetensmix inte kan användas på samma sätt som inom sjukvårdsförvaltningarna. Däremot arbetar förvaltningens chefer kontinuerligt med att skapa förutsättningar för verksamheten att lösa sitt uppdrag och nå sina mål genom att ha rätt kompetens på rätt plats. Kunskapsöverföring mellan medarbetare är ett sätt att uppnå detta, men också behovsinventering vid nyrekryteringar vilket skapar möjlighet att upptäcka det egentliga behovet och ett sätt att ge nuvarande medarbetare möjlighet till viss uppgiftsväxling.

Kompetensförsörjning; äldre medarbetare

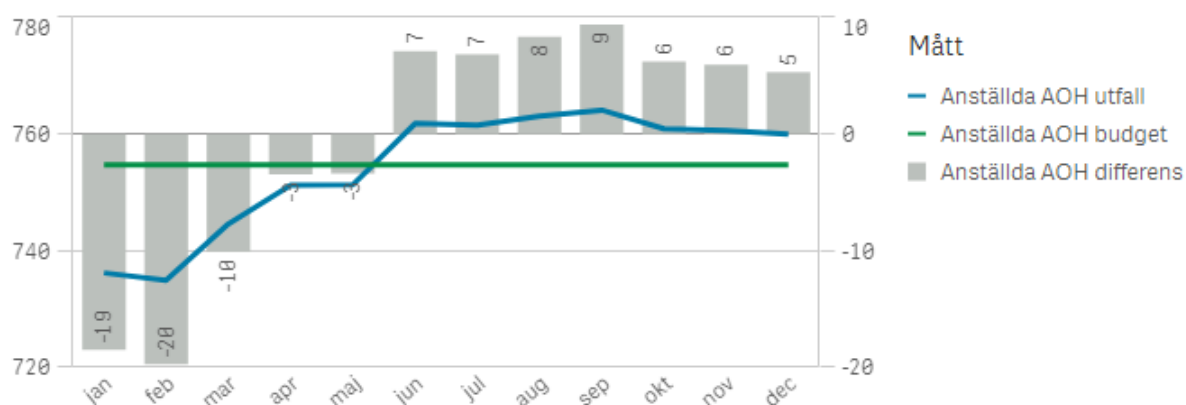
Region Skåne ska arbeta för att äldre medarbetare i större utsträckning ges förutsättningar att fortsatt bidra med sin kompetens. Äldre medarbetare ska ges möjlighet till ett hållbart arbetsliv, en arbetsmiljö som gör det möjligt att vara kvar samt möjlighet till en ny roll som handledare eller coach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

Förvaltningens chefer arbetar aktivt med sin kompetensförsörjning i enlighet med de behov som finns inom verksamheterna men också hos såväl yngre som äldre medarbetare. I kompetensförsörjningsplanerna ses kommande pensionsavgångar över och i medarbetarsamtalen diskuteras medarbetarnas önskemål och förutsättningar individuellt. Vid behov planeras för kompetensöverföring i god tid innan pensionsavgång. Att arbeta med kunskapsöverföring från erfarna medarbetare till mer juniora medarbetare är en nödvändighet på förvaltningen för att möta kompetensförsörjningsbehoven och minimera problem som lång upplärningstid vid nyanställning.

Utveckling av anställningsvolym och arbetad tid

Utvecklingen av anställningsvolym

Anställda AOH per månad 2022



Anställda AOH per månad 2022

AID Huvudgrupp budget	Anställda AOH budget	Anställda AOH utfall	Anställda AOH differens	Anställda AOH differens %
Totalvärden	755	760	5	0,7%
Ledning / Administration	719	714	- 4	-0,6%
Läkare	2	6	4	147,2%
Medicinsk sekreterare	3	3	0	0,0%
Sjuksköterska	0	3	3	300,0%
Tandvårdsarbete	3	2	- 1	-46,7%
Övrig personal	0	3	3	300,0%
Övrig Vård / Rehab / Social	27	29	2	8,9%

Beträffande anställningsvolym i förhållande till budgeterad volym är antalet anställda fem fler än vad som budgeterats för. Anställningsvolymen har ökat succesivt från att ligga under budget i början av 2022. Företrädesvis syns ökningen inom yrkesgrupperna läkare, sjuksköterska övrig personal vilket i detta fall utgörs av tekniker och ingenjörer. Dessa utökade resurser är kopplade till bland annat tjänsteköp samt anställning av studentmedarbetare.

Ett antal avdelningar överskrider sin budgeterade volym medan ett antal underskrider budget. De största ökningarna i förhållande till budgeterad anställningsvolym ses inom följande verksamheter;

- Koncernstab kommunikation till följd av satsningarna på digital invånarhälsa.
- Området för krisberedskap, säkerhet och miljö, Koncernstab kansli till följd av arbetet med civilt försvar.
- Den politiska organisationen till följd av anställning av fler politiska sekreterare (i likhet med tidigare valår).
- Koncerninköp till följd av arbetet med nya sjukhusområdena.

Övriga verksamheter ligger i linje med budgeterad volym alternativt under budgeterad volym.

Utvecklingen av använda timmar

Arbetstyp	2022-01-01 - 2022-12-31	2021-01-01 - 2021-12-31	Differens	Differens %
Anst timmar	1541 545	1389 599	151 946	10,93%
Sjukledighet	-45 356	-41 317	-4 039	9,78%
Tjl med lön	-4 284	-3 095	-1 189	38,42%
Tjl u lön	-107 195	-96 788	-10 407	10,75%
Kompledighet	- 494	- 714	220	-30,83%
Semesterled	-164 833	-141 053	-23 779	16,86%
Timlön	9 860	8 604	1 256	14,59%
Fyll/övertid	1 986	2 578	- 592	-22,97%
Arb jour/bered	281	288	- 7	-2,55%
Anv timmar	1231 510	1118 102	113 407	10,14%

Antalet anställda och använda timmar har ökat mellan 2021 och 2022 till följd av utökade uppdrag inom Koncernkontoret. Den största ökningen ses inom Avdelningen för hälso- och sjukvårdsstyrning till följd av omorganiseringen av kunskapsstyrningen där cirka 35 medarbetare överförts från andra förvaltningar. I övrigt ses en generell ökning bland Koncernkontorets olika avdelningar.

Bortfall i använda timmar till följd av sjukledigheter, tjänstledigheter har ökat medan kompledigheten minskat. Semesteruttaget ligger på en högre nivå under 2022 än i förhållande till 2021 vilket kan förklaras av att det återigen är möjligt att resa och att fler tagit ut mer semester.

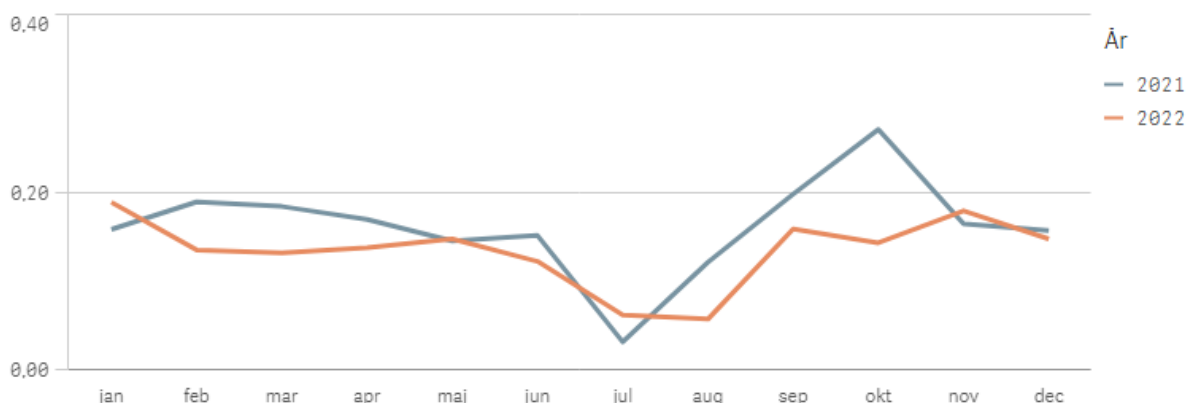
Tillkomst av timmar till följd av användning av övertidsarbete och arbete i beredskap har minskat i förhållande till 2021 medan användningen av timavlönade ökat något. Förklaringar till detta är att pandemin ledde till ett stort behov av extra resurser men att behovet minskat succesivt under både 2021 och 2022.

Utveckling av personalrörlighet

Den externa personalrörligheten har ökat i jämförelse med föregående år (7,88 procent under 2022 och 6,85 % 2021) och under 2022 har 56 medarbetare valt att säga upp sig på egen begäran. Rörligheten ligger inom förvaltningens samtliga avdelningar. Sammanfattningsvis kan konstateras att Koncernkontoret har en förhållandevis låg personalrörlighet.

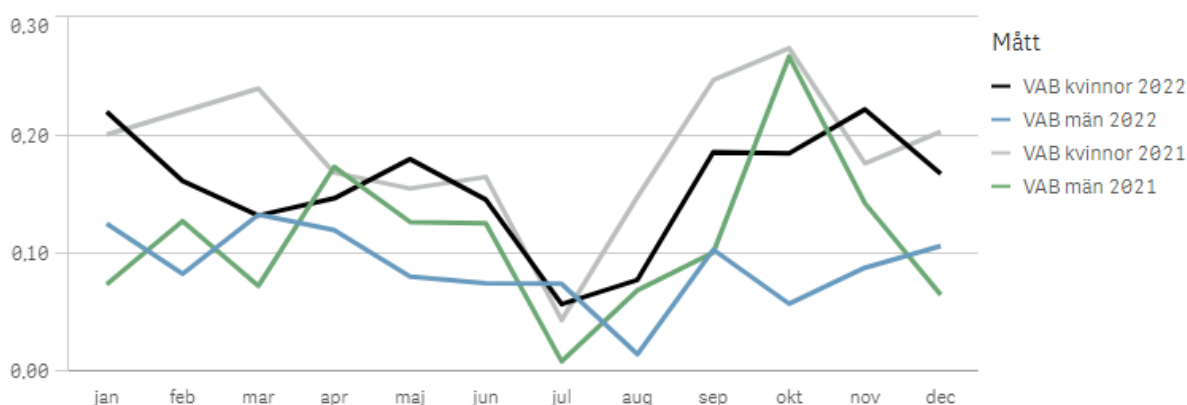
Utvecklingen av Vård av barn (VAB)

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

Uttaget av tillfällig föräldrapenning under perioden är i snitt marginellt lägre i jämförelse med 2021 (1,62 per medarbetare dagar under 2022 i jämförelse med 1,95 dagar per medarbetare under 2021). En tydlig trend under 2022 är den höga frånvaron under januari och oktober månad till följd av den höga smittspridningen och riktlinjerna avseende att vara hemma vid minsta symptom. Denna topp låg i stället under februari och mars samt november under 2021.

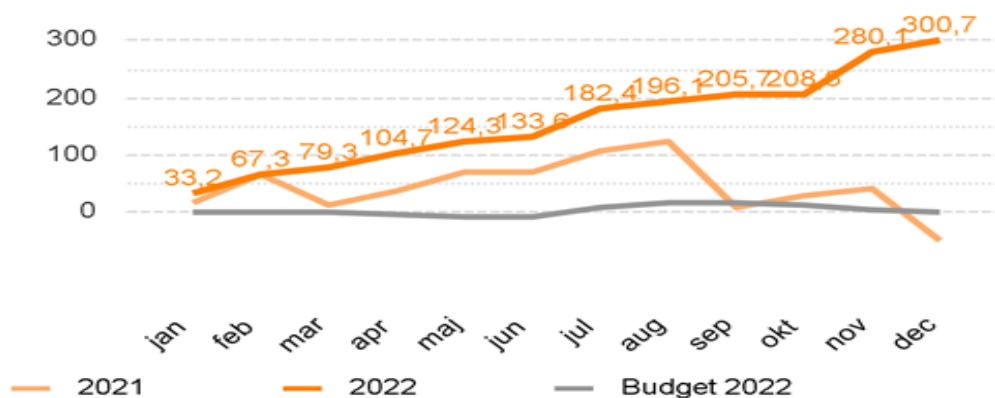
Uttaget av tillfällig föräldrapenning är större hos kvinnor än män såväl under 2022 som 2021.

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	0		0	
Övriga	42		0	
Totalt	42		0	

5. Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi

➤ Resultat



Regionstyrelsen redovisar ett positivt resultat med +300,7 miljoner kronor vilket är 300,7 miljoner kronor bättre än lagd budget.

Resultaträkning motp 1-3 (Mnkr)	Utfall 2201-2212	Budget 2201-12	Diff 2201-12 Utfall-Budget #	Diff 2201-12 Utfall-Budget %	Budget 2201-12
Regionbidrag	2 014,3	2 014,2	0,1	0,0%	2 014,2
Försäljning av verksamhet, varor och tjänster	288,0	179,4	108,6	60,5%	179,4
Statsbidrag	24,9	0,1	24,7	17 042,9%	0,1
Övriga intäkter och bidrag	152,2	154,4	-2,2	-1,4%	154,4
Verksamhetens intäkter	2 479,4	2 348,2	131,2	5,6%	2 348,2
Personalkostnader	-681,0	-706,5	25,5	-3,6%	-706,5
Konsultkostnader	-72,3	-50,2	-22,1	44,1%	-50,2
Lämnade bidrag	-492,9	-613,7	120,8	-19,7%	-613,7
Köp av verksamhet, material och tjänster	-23,2	-13,3	-9,9	74,7%	-13,3
Övriga kostnader	-908,0	-963,5	55,4	-5,8%	-963,5
Verksamhetens kostnader	-2 177,4	-2 347,2	169,7	-7,2%	-2 347,2
Kapitalkostnad	-1,2	-1,0	-0,2	20,5%	-1,0
Resultat	300,7	0,0	300,7		0,0

Överskottet inom försäljning av varor och tjänster avser i huvudsak ej budgeterad försäljning/uttag från Skånelager samt intäkter för ej budgeterade verksamhetsförändringar för bl.a. helikopterflygplats och bevakning som överfördes till Koncernkontoret från Regionsservice.

Avvikelsen inom statsbidrag avser ej budgeterad ersättning för sjuklön covid från försäkringskassan samt statsbidrag för insatser inom barncancerområdet.

Avvikelsen inom övr. intäkter och bidrag avser ej ännu använda/återsökta utv. projekt och utv.medel/projektmedel.

I posten personalkostnader ingår en återföring av uppbokat/beräknat belopp i årsbokslut 2021 för julbonus contra utbetalt belopp med ca 6,0 miljoner kronor. Övrigt överskott inom personalkostnader avser i huvudsak vakanta tjänster, sjuk- och tjänstledigheter samt ej utnyttjade medel för kostnadsersättningar och övriga personalkostnader.

Avvikelsen inom konsultkostnader avser diverse drift- och utvecklingsprojekt. Budgeterade medel för detta finns inom lämnade bidrag och övriga kostnader.

Överskottet inom lämnade bidrag avser anslaget till RS förfogande, tilläggsbudget 2022 samt i ej använda drift/utv.medel inom Koncernkontoret.

Den negativa avvikelsen inom material och tjänster avser i huvudsak resultatfört material från Region Skåne lager samt inhyrd personal.

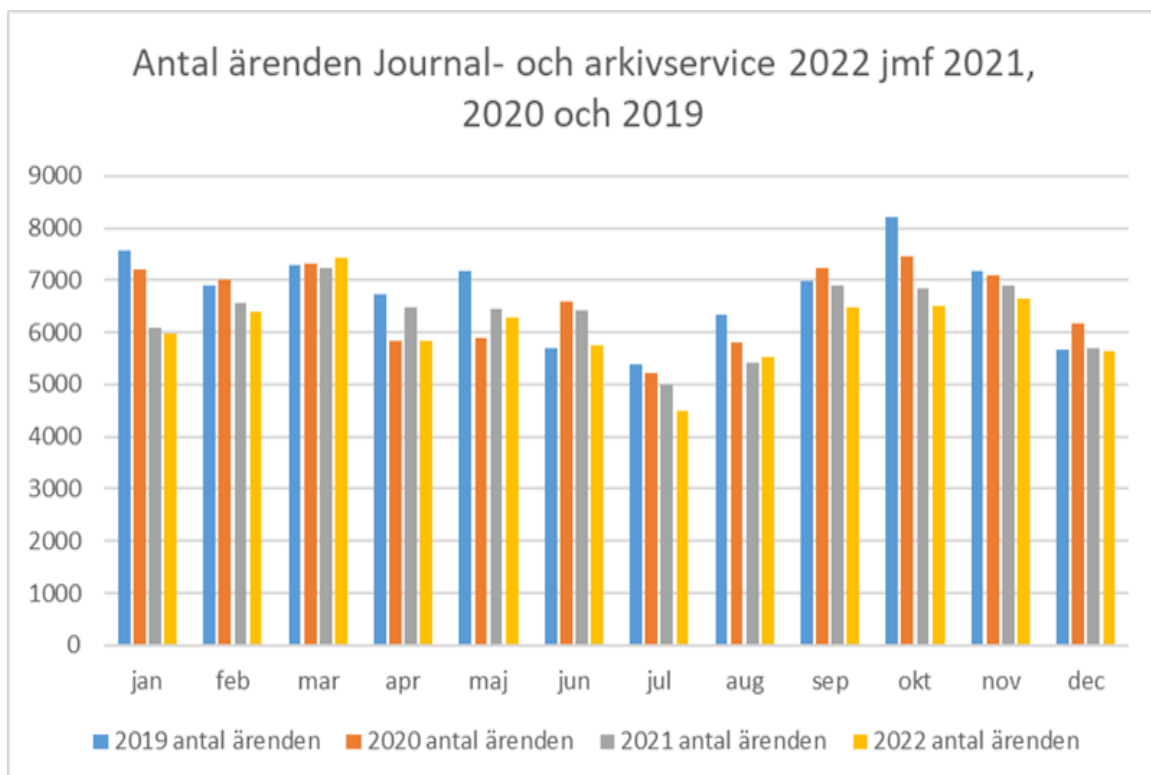
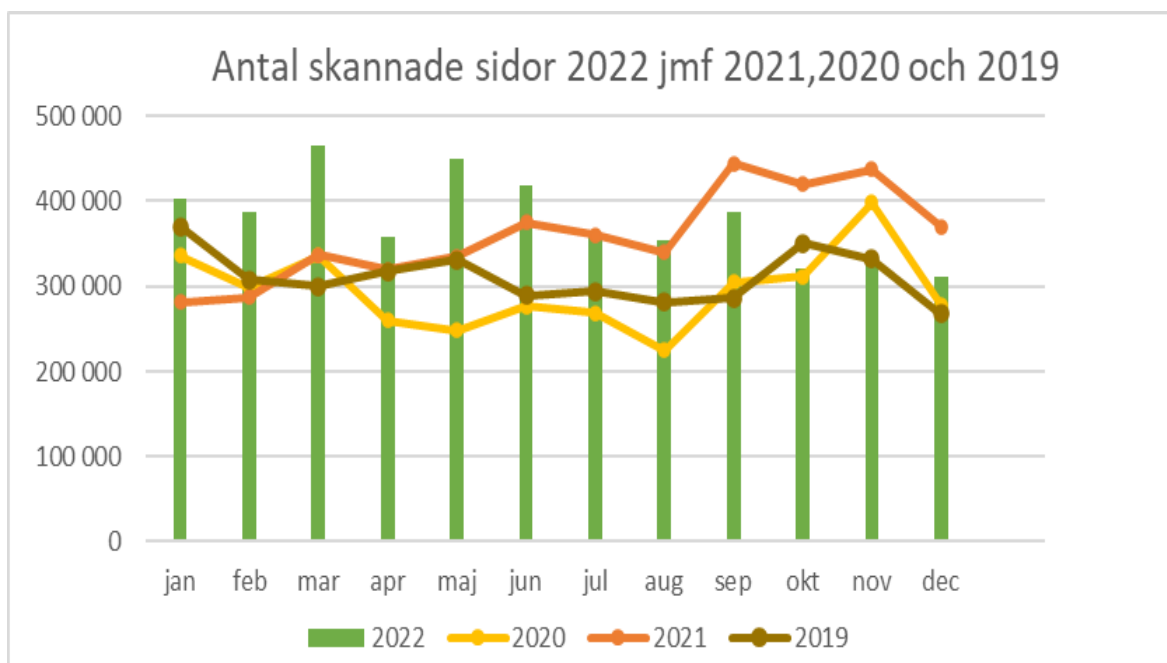
Överskottet inom övriga kostnader avser ej använda medel inom e-hälsa samt diverse övriga kostnader inom Regionstyrelsen och koncernkontoret.

Åtgärder för att sänka kostnadsutveckling samt för ekonomi i balans

Kontinuerlig uppföljning görs för att säkerställa ekonomi i balans. Särskilda åtgärder utöver detta har inte behövts vidtas i nuläget.

Nyckeltal

Informationsstyrning och informationsförvaltning



Robusta och säkra verksamheter

Krisberedskapsförmåga

Med anledning av Rysslands invasion av Ukraina har arbetet under 2022 intensifierats vad gäller att stärka beredskapen inom Region Skånes ansvarsområden. Kontinuitetsarbetet har under denna period prioriterats, där fokus varit att fördjupa kontinuitetsplaneringen för särskilt identifierade verksamheter. Verksamheten har även arbetat med framtagning av en ny modell för regional stabsmetodik samt utfört översyn och utökning av Rakel-kapacitet.

Krisberedskap och risk- och sårbarhetsanalys

Verksamheten har under året påbörjat arbetet med lagstadgad inrapportering av risk- och sårbarhetsanalys för 2023. I samband med detta pågår ett arbete kring att förbättra systematiken och processen för Region Skånes risk- och sårbarhetsarbete och kontinuitetsplanering. Syftet är att öka Region Skånes motståndskraft och skapa förutsättningar för robusthet i verksamheten. Målsättningen är att underlaget som den lagstadgade risk- och sårbarhetsanalysen genererar i större utsträckning ska kunna användas som stöd vid strategisk planering och beslut om prioriteringar och robusthetshöjande åtgärder, samt vid verksamhetsutveckling i form av exempelvis kontinuitetsplanering. För att möjliggöra detta arbetar SBHM tillsammans med ett nätverk av utsedda beredskapssamordnare på förvaltningarna. Uppföljning av arbetet sker bland annat genom ordinarie planeringsprocesser, som del i verksamhetsplan och budget och delårs- och helårsredovisningar, samt genom årliga uppföljningar som delas med externa myndigheter enligt lagkrav.

Ledningssystem för säkerhetsarbetet

Planering av ledningssystem har påbörjats och intentionen är att prioritera och resurssätta arbetet under 2023.

Beredskap för hot- och våldssituationer

Beträffande hur hot- och våldssituationer ska hanteras finns det en befintlig riktlinje där det framgår hur den ska tillämpas. Hot- och våldsdokumentet berör samtliga anställda, patienter, kunder, eller andra som är i kontakt med Region Skåne och dess verksamhet. Denna riktlinje är fast förankrad i organisationen avseende hur den ska tillämpas och kommer under 2023 uppdateras och revideras.

Utifrån de mål som säkerhetsenheten tagit fram till årshjulet 2022, har fokus varit på att *utveckla*, *uppdatera* och *skapa* dokument som är direkt kopplat till säkerhetsarbetet inom Region Skåne. Befintliga dokument, som inte har blivit uppdaterade på några år, har uppdaterats med bland annat ny gällande lagstiftning. Så även gäller uppdatering av metodik och handhavande i syfte att harmonisera med Region Skånes värdegrund med en koppling till omvärldsläget i långa och korta perspektiv.

Genom kontinuerliga fysiska -och digitala möten med Region Skånes säkerhetsfunktioner har information överbyggats från den strategiska säkerhetsfunktionen ut till den operativa delen ute på förvaltningarna och vice versa.

Behovet av att nå ut och få till sig information till förvaltningarna i tätare intervall har blivit ännu mer tydligt genom årets olika målarbeten, det gällande omvärldsläget och nya politiska inriktningar.

Informationssäkerhet

I enlighet med fastställda riktlinjer för informationssäkerhet ska informationssäkerhetsarbetet vara en integrerad del av organisationens samtliga processer och övergripande ledningsstruktur. Detta genom att informationssäkerhet beaktas i utformningen av samtliga processer, informationssystem och säkerhetsåtgärder inom Region Skåne.

Arbete pågår för att ledningssystemet för informationssäkerhet i Region Skåne ska inkludera även dataskydd på ett heltäckande sätt. Genom att arbeta efter etablerade ISO-standarder säkerställs att Region Skånes informations- och dataskyddsarbete håller en hög kvalitet och att organisationen etablerar ett relevant och långsiktigt arbetssätt för dessa frågor.

Beslut som fattas av informationsägaren ska ha hög kvalitet och var väl underbyggda. Efter översyn av processen har åtgärder för att öka kvalitén på beslutsunderlaget implementerats. Processen kommer utvecklas ytterligare i samband med införande av regionens stödsystem för riskhantering.

För att öka medarbetarnas kunskap om vad som är en informationssäkerhets- och/eller dataskydds incident och hur dessa rapporteras har en översyn av avvikelse- och incidentprocessen i samråd med Digitalisering IT och MT initierats och är pågående. En ny metod för bedömning av personuppgiftsincidenter har tagits fram under verksamhetsåret, vilket har underlättat för verksamheterna vid bedömningen av hur allvarliga incidenterna är.

Under föregående verksamhetsperiod togs ett årshjul för informationssäkerhet fram och implementerades, vilket kompletterade det existerande årshjulet för dataskydd. Årshjulen stödjer förvaltningarna i det systematiska arbetet med informationssäkerhet och dataskydd och underlättar mätningen av det arbete som genomförts i organisationen och som mynnar ut i årsrapporter på förvaltningsnivå. Arbete kvarstår med att kontinuerligt utveckla årshjulen med mer fokuserad mätning för att möjliggöra för bättre uppföljning och utveckling av regionens systematiska informationssäkerhets- och dataskyddsarbete.

Nya styrande dokument och processer gällande införandet av förbättrande åtgärder avseende patienter med skyddade personuppgifter har arbetats fram och testas för närvarande i en förvaltning för att kunna utvärderas och vid behov justeras och/eller kompletteras. Vidare har arbetet med att systematiskt följa upp verksamheternas behandling av personuppgifter och journalföring genom loggkontroller systematiserats och fördjupats under verksamhetsåret.

Endast godkända enheter och godkända nätverk får hantera information som är skyddsvärd eller omfattas av sekretess, därför har nu Säker lagring satts i drift och används i förvaltningarna. Effekten av IT-stödet kommer behöva följas upp och utvärderas.

Förmåga att hantera samhällsstörningar

Regionala katastrofmedicinska utbildningar och övningar har genomförts under 2022 med syfte att förbereda Region Skånes personal inför verksamhetens arbetsuppgifter i samband med särskilda händelser, stora olyckor, katastrofer och sjukvård under höjd beredskap. Lärarledda utbildningar och övningar föregås av digitala utbildningar i RS utbildningsportal.

Tillkommer gör utbildning och övning av CBRN instruktörer för RS akutmottagningar tillsammans med FOI samt utbildning av instruktörer för ETS simuleringsövningar krisstöd tillsammans med Region Östergötland och Länsstyrelsen.

I samverkan med Danmark har medarbetare utbildats och övats dels i fullskaleövning, dels med Tabletop för en insats på Öresundsförbindelsen med samtliga blåljusorganisationer. Innan övning har också digitalutbildning samt besök genomförts med objektskännedom.

I samverkan med Försvarsmakten har regionen genomfört utbildning och simuleringsövningar med syfte att öka vår förmåga vid ett stort skadeutfall.

Fortsatt under året utbildas och övas medarbetare i Prehospital sjukvårdsledning både på lokal nivå - SL, MA, FSL och regional nivå - RS TiB, RLB samt RS KiB.

Planerade utbildningar - arbete på uppsamlingsplats för hospitalpersonal - har fått ställas in pga att medarbetare inte kunnat frigöras från scheman.

Robusta upphandlingar

Verksamheten har under året arbetat med att förankra de regionövergripande riktlinjerna för leverantörer, för att på ett bättre sätt säkerställa robusta upphandlingar för samhällsviktig och skyddsvärd verksamhet. Efterlevnaden av riktlinjer och rutiner i förhållande till de krav som ställs kan fortsatt förbättras på flera sätt och arbetet kommer fortgå under kommande år i samverkan med berörda funktioner. Verksamheten har även deltagit med relevant kompetens i olika expertgrupper för att säkra att beredskaps- och säkerhetsaspekter beaktats.

Framsynt miljöarbete

Region Skånes miljöarbete – Miljöprogram för Region Skåne 2030

Region Skåne ska bedriva ett ändamålsenligt och effektivt miljöledningsarbete som bidrar till mervärde i verksamhetens effektiviseringsarbete och minskar verksamhetens miljöpåverkan. Miljöarbetet kräver långsiktiga strategier och med miljöprogram 2030 ska Region Skåne ta ansvar för såväl nuvarande som kommande generationer.

Miljöprogrammets strategiska miljömål är organiserade inom tre fokusområden:

4. Resurseffektiv och cirkulär ekonomi
5. Låg klimatpåverkan

6. Frisk och hälsosam miljö

Nedan redovisas ett urval av Koncernkontorets miljöarbete. För fullständig redovisning se Miljöredovisning 2022.

Låg klimatpåverkan

Tjänsteresor

Det totala antalet tåg- och flygresor till/från Stockholm har ökat stort jämfört med 2020 och 2021, men är fortfarande färre än under 2019. Antalet tåg- och flygresor till/från Stockholm är 40 % lägre 2022 jämfört med 2019. Sett utifrån de genomförda Stockholmsresorna under 2022 var 83 procent av dessa tågresor, vilket uppfyller målet att 75 procent av Stockholmsresorna ska ske med tåg. Målet är därmed uppnått då den positiva trenden från tidigare år fortsatt.

De stora skillnaderna i tjänsteresandet mellan åren 2019 - 2022 kan härledas till Covid-19 pandemin och de restriktioner och rekommendationer som utfärdats av såväl regeringen som Region Skåne för både invånare och anställda om att vara restriktiva i sitt resande och med uppmuntran om att arbeta hemifrån. Troligen går tjänsteresandet mot en normal nivå som är något lägre än före pandemin. Mycket tyder på att anställda i Region Skåne oftare väljer digitala möten och därmed reser mer sällan, jämfört med före pandemin.

Resurseffektiv och cirkulär ekonomi

Miljökrav vid upphandlingar

Under 2021 genomfördes upphandling för cirkulära möbler med tillhörande tjänster som syftade till att öka mängden återbrukade möbler som Region Skåne använder för att minska miljöbelastningen från dessa produkter. Under 2022 genomfördes den första uppföljningen av avtalet inklusive ställda miljökrav med upphandlade leverantörer. Uppföljningen visar att leverantörerna till stor del har ett aktivt miljöarbete och uppfyller ställda miljökrav.

Frisk och hälsosam miljö

Koncernkontoret arbetar aktivt med att ställa miljökrav vid upphandling, och fick 2022 flera avtal på plats där krav ställdes på att miljö- och hälsofarliga ämnen endast i undantagsfall ska finnas i upphandlade varor och produkter. De avtal där dessa krav ställdes är sjukvårdstextilier, städ utom sjukhusen, kemtekniska produkter och städredskap samt desinfektions- och hygienartiklar.

Miljökrav på finansierade verksamheter

Under 2019 utfördes stickprovsuppföljning på privata vårdgivare för att se om de lever upp till de ställda miljökraven som utgår ifrån Region Skånes miljöprogram. Stickprovsuppföljningen 2019 visade på ett otillräckligt uppföljningsunderlag hos de privata vårdgivarna för att bedöma om de efterlever de ställda miljökraven. Under 2022 togs en rutin för uppföljning av leverantörernas miljöarbete och kravuppfyllnad fram. Rutinen användes och testades vid uppföljningen av fem privata vårdgivare. Ett fortsatt arbete vad gäller resurstillsättning och kunskapshöjande insatser krävs för att ytterligare förbättra systematiken och kunna följa upp ställda miljökrav i tillräcklig omfattning.

Gemensamt miljöledningssystem Region Skåne (MLS)

En periodisk externrevision av Region Skånes gemensamma miljöledningssystem genomfördes under oktober 2022. Det årliga temat för revisionen var inköp och upphandling. Resultatet visade på totalt 28 identifierade avvikelser (varav 0 klassade som större avvikelse), 38 observationer samt 2 förbättringsmöjligheter, med störst antal iakttagelser kring brandskyddsarbete/nödläge.

Koncernkontoret står för 4 av de 28 identifierade avvikelserna.

Ett antal positiva iakttagelser gjordes också under revisionen. Bland annat noterades att processen för uppföljning av att upphandlade leverantörer uppfyller ställda miljökrav har börjat tillämpas hos hälso- och sjukvårdsstyrelsen.

Kommunikation och kunskapshöjande insatser

Enligt Region Skånes miljöpolicy ska Region Skåne sprida kunskap om samspelet mellan människa, hälsa och miljö och ha miljömedvetna medarbetare. Under 2022 startade arbetet med miljöprogram för Region Skåne 2030 fokus såväl regionalt som för koncernkontoret var att kommunicera det nya miljöprogrammet till medarbetarna.

Under 2022 gjordes flera insatser för att kommunicera det nya miljöprogrammet till medarbetarna på Region Skåne. Bland annat presenterades miljöprogrammet, för nya medarbetare på APT:er, via intranätet, samt Skane.se. Ett informationstillfälle för handläggare på koncernkontoret hölls om framtagandet av miljöprogrammet, vilket lockade ca 100 medarbetare.

Miljöwebinarium

I november 2022 genomfördes en digital regiongemensam miljöhalvdag för chefer, miljöansvariga och intresserade medarbetare. Webinariet lockade 480 deltagare, varav ca 130 deltog från koncernkontoret. Syftet med halvdagen var att ge kunskap, inspiration och motivation att bidra till Region Skånes miljöarbete och miljömål. Miljöhalvdagen fick goda resultat i utvärderingen, framför allt uppskattades möjligheten att få ta del av goda exempel från verksamheternas miljöarbete.

Uppföljning av insyn i verksamhet som utförs av privata utförare

HSN har, med utgångspunkt från hälso- och sjukvårdslag och kommunallag samt vad som synliggörs i reglemente för regionstyrelse och nämnder, bland annat ansvar för uppföljning av upphandlade hälso- och sjukvårdstjänster. Mandat för utförandet av uppföljning och vidtagande av åtgärder samt hur beslutsfattande ska ske när åtgärder behöver vidtas, framgår av Region Skånes reglemente samt i hälso- och sjukvårdsnämndens delegationsordning.

HSN beslutar årligen om en upphandlingsplan för hälso- och sjukvårdstjänster enligt lag om offentlig upphandling (LOU). Nämnden beslutar även om villkor i förfrågningsunderlag för upphandling i enlighet med lag om valfrihet (LOV). Från och med den 1 januari 2023 har ansvaret för vårdval inom vårdcentral, BVC, BMM och psykoterapi övergått till primärvårdsnämnden.

Ingångna avtal, LOU och LOV följs upp för att säkerställa att verksamheter fullgör upphandlat uppdrag och måluppfyllelse för vad krav och avtal stipulerar samt att verksamheter lever upp till gällande lagar, regelverk och regionala beslut etcetera i syfte att säkerställa en kvalitativ och säker vård. Löpande uppföljning görs dels månadsvis genom kontroll av produktion och ekonomi dels utifrån en årlig plan för uppföljningar. Inför uppföljningar tas utfallsdata fram, så som statistik avseende produktion och ekonomi, kvalitetsindikatorer som tillgänglighet och patientsäkerhet samt utfall av bland annat läkemedelsförskrivning, miljökrav samt patient- och brukarenkäter. Rapporter från patientnämnden och eller tillsyn från Inspektionen för vård och omsorg (IVO) beaktas. Vid uppföljningen upprättas mötesanteckning vilka återkopplas till leverantör samt sparas i respektive leverantörs handlingar.

Vidare görs fördjupad uppföljning görs på tematisk grund, där bland annat samtliga leverantörer för en given tidsram ska inkomma med svar på särskilda frågeställningar. Uppföljning görs även på förekommen anledning, utifrån inrapporterade eller vid uppföljning uppmärksammade avvikelser samt vid tips/anmälningar eller kontakter från till exempel patientnämnden eller IVO. Fördjupad uppföljning kan även komma att göras vid större förändring hos leverantören som till exempel omorganisation eller försämrat kreditbetyg.

Om avvikelser upptäcks vidtas åtgärder utifrån avvikelsernas karaktär, avtalsformuleringar och avtalsform med mera. Vid val av åtgärder finns flera perspektiv att beakta, framför allt patientsäkerhet och medicinskt behov men även regionens ansvar för upprätthållande av en god ekonomisk hushållning.

De åtgärder som kan vidtas görs vanligen succesivt genom upptrappning av sanktioner vilka avgörs i särskild ordning och i varje enskilt fall. Till exempel kan begäran skickas till leverantör att inom given tid att inkomma med handlingsplan för åtgärd av avvikelser. Leverantören kan även utkrävas på ett vite, ett på förhand bestämt belopp alternativt en procentsats av fast ersättning. Vidare kan leverantören få krav på att återbetala belopp som utbetalats utöver vad som skulle lämnats i ersättning samt att ersättning kan hållas inne i fall

där leverantören inte utfört uppdraget i enlighet med avtalet. Skadestånd är också en påföljd som kan aktualiseras om leverantören bryter mot förpliktelserna i avtalet. Ytterst kan det, då väsentliga avtalsbrott föreligger, bli fråga om uppsägning av avtalet eller hävning av avtal, vilket innebär att avtalet sägs upp med omedelbar verkan.

Intern kontroll

Respektive nämnd/styrelse och dess verksamhet ska försäkra sig om att den interna kontrollplanen genomförs och vid behov vidta åtgärder som säkerställer att den interna kontrollen är tillräcklig. Uppföljning av den interna kontrollen ska ske i den omfattning och vid de tidpunkter som fastställts i planen, dock vid minst två tillfällen per år – i samband med delårs- och årsuppföljning.

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