

# Verksamhetsberättelse 2023

Regionstyrelsen - RSF

**Fastställt av** regionstyrelsen  
**Framtagen av** regionstyrelseförvaltningen  
**Datum** 2024-03-05  
**Gäller** 2023  
**Ärendenr** RS 2024/12  
**Version** [1.0]

# Verksamhetsberättelse 2023

## Innehåll

<b>1 Sammanfattning</b> .....	<b>2</b>
<b>2 Händelser av väsentlig betydelse</b> .....	<b>2</b>
<b>3 Förväntad utveckling</b> .....	<b>3</b>
<b>4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet</b> .....	<b>5</b>
<b>5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet</b> .....	<b>8</b>
<b>6 Kvalitetsberättelse</b> .....	<b>12</b>
6.1 Inkomna synpunkter .....	14
<b>7 Väsentliga personalförhållanden</b> .....	<b>14</b>
7.1 Lönebildning.....	14
7.2 Personalvolym .....	15
7.3 Sjukfrånvaro.....	16
<b>8 Ekonomisk uppföljning</b> .....	<b>17</b>
8.1 Årets resultat.....	17
8.2 Nettokostnadsutveckling.....	22
8.3 Investeringar .....	24
<b>9 Bilaga</b> .....	<b>26</b>
9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal .....	26
9.2 Aktivitetsuppföljning.....	30

## 1 Sammanfattning

Region Gotland är i ett exceptionellt ekonomiskt läge där resultaten för 2023 och 2024 väntas bli negativa. Förutom den ekonomiska situationen har perioden präglats av osäkerhet i omvärlden. Det rådande världsläget bidrar till ett förstärkt arbete med risk- och sårbarhetsanalyser, kontinuitetsplanering och försörjningsberedskap. Vattenlarmet i Visby med omnejd då bakterier upptäcktes i det kommunala vattnet satte regionens krisberedskap på prov. Verksamheter i förvaltningen som främst påverkades var kommunikation, måltid och beredskap. Därtill bör framhållas utmaningarna kring kompetensförsörjning liksom hög arbetsbelastning inom flera av förvaltningens verksamheter. Implementering av ny styrmodell med antagna prioriteringar och mål har och kommer även framåt kräva resurser.

Regionstyrelseförvaltningen har under 2023 fortsatt att bidra till utvecklingen av det gotländska samhället och utvecklingen av Region Gotland. Bedömningen är att förvaltningen har bidragit till samtliga mål inom samhällsperspektivet. Nämnas kan att arbetet med att nå målet kring beredskap och förmågan att hantera samhällsstörningar under perioden har tagit ett stort kliv framåt.

Inom verksamhetsperspektivet har störst utveckling skett inom medarbetarområdet. Förvaltningens resultat i de medarbetarenkäter som genomförts visar på gröna värden i samtliga index. Resultaten för både medarbetare och chefer visar på ett högt engagemang och en hög motivation för sitt arbete. Arbetsbelastning och kompetensförsörjning är dock fortsatt en utmaning. Glädjande är även att det skett en återgång till en mera normal sjukfrånvaro efter pandemiåren.

Årets resultat uppgår till +4,1 mnkr. Det positiva resultatet förklaras främst av överskott i centrala anslag avseende bidrag, fackliga företrädare, förseningar i investeringar, som medfört överskott inom kapital- och hyresbudgeten och till en positiv semesterlöneskultförändring. Detta tillsammans med ett antal andra positiva poster har inneburit att förvaltningen har kunnat täcka upp kostnadsökningar beroende på den rådande inflationen exempelvis inom måltid och intäktstapp för Almedalsveckan.

## 2 Händelser av väsentlig betydelse

Region Gotland är i ett exceptionellt ekonomiskt läge vilket påverkar samtliga verksamheter. Övriga regioner i landet och många kommuner upplever samma sak. En långsiktig finansiell analys av Region Gotlands förutsättningar har genomförts. Analysen visar att den demografiska utvecklingen kommer att leda till ökade kostnader vilket kommer att kräva fortsatta effektiviseringar i verksamheterna och en anpassning av investeringsnivåerna.

Det rådande världsläget medför att det blir ännu viktigare att arbeta strukturerat med risk- och sårbarhetsanalyser, kontinuitetsplanering och försörjningsberedskap. Detta arbete ställer krav på verksamheterna i form av arbetsinsatser, kunskapshöjning och kommer även på sikt påverka ekonomin. Exempel på verksamheter i förvaltningen som är berörda är IT då cyberhoten ökar, måltid där det inventerats krismenyer, krislager och krisplaner och upphandling som arbetar med försörjningsberedskap. Almedalsveckan 2023 krävde också mer insatser kopplat till beredskap och säkerhet.

Vattenlarmet i Visby med omnejd då bakterier upptäcktes i det kommunala vattnet satte regionens krisberedskap på prov. Verksamheter i förvaltningen som främst påverkades var kommunikation, måltid och beredskap. Detta främst i form av hög arbetsbelastning.

Kompetensbristen blir allt svårare att hantera. Detta rapporterar såväl HR på övergripande nivå samt ett flertal avdelningar inom förvaltningen.

Regionfullmäktige beslutade i juni, enligt den nya styrmodellen, om mål och budget för 2024 med fem övergripande prioriteringar och 39 mål. Av de 39 målen är fyra nämndgemensamma och övriga är riktade till specifik nämnd där regionstyrelseförvaltningen har tilldelats fem.

Regionfullmäktige har antagit genomförandeprogrammet kraftsamling för hälsa och ett socialt hållbart Gotland. I och med detta är samtliga tre genomförandeprogram gällande regional utvecklingsstrategi antagna. Under året har även fritidsplan fastställts.

Regionfullmäktiges sammanträden genomförs numera med stöd av ett digitalt möteshanteringssystem där bland annat upprop, begäran om ordet och votering hanteras via ledamöters surfplattor. En ny sammanträdesplan, med införande av en tjänstemannaberedning, har arbetats fram som bland annat innebär ökade förutsättningar för kvalitativa underlag.

### **3 Förväntad utveckling**

De identifierade förändringsmönstren beskrivs vidare under rubrikerna omvärld, hållbarhet, digitalisering, demografi och demokrati/värderingar. Givet omvärldsläget kompletteras numera flera av områdena med ett säkerhetsperspektiv. Alla dessa områden kommer ha påverkan på förvaltningens förutsättningar att forma en långsiktigt hållbar verksamhet.

#### **Omvärld**

Krig och ökad oro i världen har medfört att energiförsörjningsproblem och inflation kommer att behöva hanteras över en längre tid. Effekter måste fortsatt bevakas och hanteras för att minska den negativa utvecklingen inom områden som ekonomi, beredskap, säkerhet, arbetsmarknad, näringslivsutveckling och folkhälsa. Sveriges kommuner och regioner rapporterar att offentlig sektor går mot ekonomiskt kärva tider och påvisar även en kommande brist på arbetskraft, något som i olika utsträckningar påverkar samtliga verksamheter inom förvaltningen. Förutom ekonomi och kompetensförsörjning, är säkerhetsfrågorna avgörande. I detta sammanhang bör nämnas såväl det viktiga förebyggande arbetet kring uppbyggnaden av totalförsvarsförmågan på Gotland som det utvecklingsansvar för säkerhet och beredskap som finns i regionstyrelseförvaltningen där kommunikation är en viktig funktion.

#### **Hållbarhet**

Hållbar utveckling handlar såväl om den omställning som Region Gotland bidrar till på ön som om det interna omställningsarbetet mot ökad hållbarhet som har etablerats. Med utgångspunkt i den regionala utvecklingsstrategin (RUS) och Agenda 2030 sker insatser inom samtliga hållbarhetsperspektiv. Genomförandeprogrammen ger driv för frågor som klimat miljö och energi, näringslivets förutsättningar och innovation samt social välfärd. Nedan följer några exempel.

Energicentrum är cirka tre år in i sin verksamhet och har under perioden etablerat sig som en central kraft i Gotlands energiomställning.

Det finns fortsatt humanitära och strukturella skäl att prioritera det långsiktiga folkhälsoarbetet. Förvaltningen har en viktig roll i att uppfylla kraven i God och nära vård med ett fokus på förebyggande insatser.

Arbetet med planering för Gotland Symbios Center, med grund i cirkulär ekonomi och etablering av företag och verksamheter som främjar hållbar utveckling och tillväxt fortsätter. Därtill hör projektet Relocation Gotland, som syftar till ett smartare, modernt och mera träffsäkert arbetssätt med digital inflyttarservice och långsiktig strategisk kommunikation, av betydelse.

### **Digitalisering**

Ökad digitalisering förutsätter såväl tillgång till teknik som processarbete, verksamhetsutveckling och förändringsledning. De förändrade affärsmodellerna, som de flesta av IT-marknadens leverantörer går emot, innebär i de flesta fall kännbara kostnadsökningar. Lagstiftningen ställer höga krav och viktiga beslut måste fattas kring hantering av data i molntjänster. Utvecklingen inom informationsförvaltningsområdet fortsätter med informationssäkerhetsarbete och systemförvaltning. I takt med den ökade digitaliseringen ökar även kraven på förändrad kompetens och arbetssätt vilket i sin tur innebär att stödet från regionstyrelseförvaltningen behöver kompletteras och i vissa fall ställas om för att nya verktyg ska få full effekt för användarna.

### **Demografi**

Den demografiska utvecklingen med fler äldre och ungdomar och färre i arbetsför ålder skapar utmaningar för kompetensförsörjningen. Bemanning kommer fortsätta att vara ett av de stora fokusområdena framåt, detta med hänsyn till kompetensförsörjningsläget där utmaningar ses i att anställa medarbetare med rätt kompetens till offentlig sektor rent generellt. För regionstyrelseförvaltningen ses problematik inom allt fler områden, främst inom IT och upphandlingsområdet, men också inom måltidsverksamheten där svårigheterna i att bemanna på landsbygden ökat. En annan sida av den demografiska utvecklingen är en allt äldre befolkning som behöver vara rustad med hälsa och mot sjukdom i så hög utsträckning som möjligt.

### **Demokrati/värderingar**

Överlag har den svenska befolkningen ett stabilt och högt förtroende för våra demokratiska institutioner. Den samlade forskningen pekar dock på utmaningar och i vissa fall hot mot vår demokrati. Sverige visar en negativ trend i Transparency Internationals index över upplevd korruption. Andra utmaningar finns i att välfärdsbrott upptäcks i allt större utsträckning i det offentliga Sverige och tilliten till institutioner minskar bland socioekonomiskt utsatta och unga.

Ett sätt att arbeta med dessa trender är att möta och fortsätta att stärka de demokratiska processer och följsamheten till de lagar som är grundläggande för vår lokala demokrati och vår myndighetsutövning. För att kunna ha ett fortsatt högt förtroende till Region Gotlands demokratiska processer behöver dessa utvecklas och göras ännu mera kända både i organisationen och utanför.

### **Styrning**

På vilket sätt den politiska styrningen av Region Gotland kommer att ske framåt är under förändring genom beslut om ny styrmodell. Det innebär att verksamhetsstyrningen

kommer att ske på ett nytt sätt från och med 2024. Det är centralt att de styrande och stödjande processerna utvecklas enligt vad som nu är beslutat. Utvecklingsarbetet involverar alla från regionfullmäktige, styrelse, nämnder och alla förvaltningar. Målet är en strukturerad och effektiv styrning som innebär att nämnder, förvaltningar, bolag, stiftelser m.m. arbetar tillsammans för att hela tiden skapa en positiv utveckling av Gotland som ö.

Regionstyrelseförvaltningen kommer att behöva ta ett mer samlat grepp om det stöd som ska ges till de övriga förvaltningarna och framförallt till regionens alla chefer. Detta arbete går vidare 2024 med att bland annat beskriva Region Gotlands ledningssystem.

Regionstyrelseförvaltningen uppmärksammar att de förändringar som sker i omvärlden och i koncernstyrningen speglas i de frågor förvaltningen ställs inför i uppdraget att på olika sätt ge stöd till Region Gotlands verksamheter och chefer. Uppgifterna och frågorna som våra medarbetare, från såväl HR, ekonomi, kommunikation som digitalisering, möter är mer komplexa än tidigare, samtidigt som bristen på kompetens inom vissa områden är kännbar. Därtill ställer förvaltningarna större och fler krav på nya moduler och funktioner som kan underlätta deras arbete. Det här kräver nya arbetssätt, förändringstöd i implementeringen och inte sällan investeringar i nya system.

Utveckling av mer omfattande karaktär som gäller den utåtriktade verksamheten ses främst inom kultur- och fritidsområdet. Detta till exempel i arbetet med olika planer och breddat deltagande i kultur med fokus på unga. Arbete pågår med framtagande och implementering av styrande måldokument. Fler utvecklingsprojekt inom området tar avstamp i målgruppen unga/unga vuxna.

Pågående utveckling kring Almedalsveckans utveckling och finansiering är också ett fokusområde. Ett annat är styrning av Region Gotlands bolag och stiftelser. För att långsiktigt och systematiskt arbeta med landsbygdsutveckling behöver, efter några pandemiår, arbetet enligt den nya arbetsmodellen ta form.

#### **4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet**

Regionstyrelseförvaltningen har under perioden 2020-2023 bidragit till utvecklingen av det gotländska samhället genom åtskilliga aktiviteter. Detta samtidigt som perioden innehållit en pandemi och ett förändrat världsläge som har påverkat och fortsatt påverkar hela samhället. Detta har bland annat inneburit specifika insatser för att motverka negativa konsekvenser för närings-, kultur- och fritidsliv. Det förändrade världsläget har även inneburit prioritering på beredskaps- och säkerhetsområdet.

Ett fokus under perioden har varit framtagandet av Vårt Gotland 2040 - en regional utvecklingsstrategi (RUS) för en långsiktig hållbar utveckling. För att konkretisera vad som behöver göras på kort sikt har tre genomförandeprogram tagits fram.

Genomförandeprogrammen preciserar mål och prioriterade insatsområden fram till 2027 där samhället tillsammans behöver kraftsamla för att målen till 2040 ska uppnås.

Programmen förväntas ge ytterligare driv för frågor inom följande områden:

- Klimat, miljö och energi
- Näringslivets förutsättningar och innovation
- Hälsa och social välfärd

De under perioden antagna kultur-, fritids- och biblioteksplanerna liksom mat och måltidspolicyn är andra styrande dokument som också förväntas bidra till att nå en långsiktig hållbar utveckling för Gotland.

Förvaltningen bidrar kontinuerligt till utveckling av det gotländska samhället genom sitt grunduppdrag kring demokrati, jämlikhet, hälsa, landsbygdsutveckling, beredskap, säkerhet, miljö, näringsliv, energi och kultur- och fritidsliv. Inom dessa områden sker en bred samverkan med andra förvaltningar, myndigheter, organisationer, näringsliv och civilsamhället.

### Social hållbarhet

För Region Gotland innebär social hållbarhet att bygga ett tryggt och öppet samhälle för invånare och besökare. Ett jämlikt och jämställt samhälle där människor lever ett gott liv med god hälsa. Gotland är en ö som präglas av en mångfald av uttryck och ett rikt kulturliv. En plats där människor känner tillit och förtroende för samhället och varandra och känner sig delaktiga i samhällsutvecklingen. Ett socialt hållbart samhälle som tål påfrestningar, är anpassningsbart och förändringsbenäget. Samhället ska tillgodose alla människors grundläggande behov, säkerställa de mänskliga rättigheterna, bidra till att alla människor är inkluderade samt anpassas och utformas utifrån de grupper som har störst behov.

Mål	Bedömning
Mål 1. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	Delvis uppfyllt
<p><b>Kommentar:</b> Förvaltningens positiva påverkan för uppfyllelse av detta mål sker indirekt. Under perioden 2020-2023 har förvaltningen bland annat utifrån samverkan med Uppsala Universitet, arbete inom samverkansstrukturen, kompetensplattformen och genom arbetet i God och Nära vård arbetat och samverkan med riktning mot målet. Den verksamhet och utveckling som sker inom måltids-, kultur-, fritids- och biblioteksverksamheterna skapar också förutsättningar för ett livslångt lärande.</p>	
Mål 2. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor	Delvis uppfyllt
<p><b>Kommentar:</b> Förvaltningen har en viktig funktion i att strategiskt leda och planera för måluppfyllelse och flera av förvaltningens avdelningar arbetar för att positionerna förflyttas i positiv riktning. I det följande beskrivs delar som under perioden 2020-2023 ger en god grund för att förbättra den sociala välfärden på Gotland.</p> <p>Genom olika utredningar har förvaltningen kommit fram till att Region Gotland sammantaget kan sägas ha en bred palett av insatser som leder till en ökad god och jämlik hälsa. Nuvarande styrmodell och arbetssätt inom regionen bedöms dock inte i tillräcklig omfattning stödja styrning av och kraftsamling kring hälsofrämjande och förebyggande insatser. Flera utvecklingsarbeten är initierade för att förbättra dessa förutsättningar. Under 2023 har beslut tagits om ny styrmodell där en av de fem prioriteringarna ska främja hälsofrämjande arbete och utveckla tidiga förebyggande insatser. Detta förväntas ge ett mer tydligt fokus inom området.</p> <p>Samverkansstrukturen barn, vuxna och äldre bidrar med samordnade aktiviteter och evidens tillsammans med SOF, HSF och UAF. Förvaltningen skapar också förutsättningar för en god och jämlik hälsa genom att stärka människors livskvalitet i form av att inspirera till och möjliggöra upplevelser, möten och meningsfull fritid inom kultur- och fritidsområdet. Ett rikt och tillgängligt kultur- och fritidsliv genereras genom stöd i form av bidrag inom såväl fritid-, som kulturområdet. Gotlands rika föreningsliv utgör grunden för många människors hälsa och livskvalitet. Även genom skolmåltiderna bidras till jämlik hälsa och en hållbar utveckling då lunchen bidrar till goda förutsättningar för att barnen kan ta till sig undervisningen under hela skoldagen.</p>	
Mål 3. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar	I hög grad uppfyllt

**Kommentar:** Sedan 2020 har Region Gotland och så även förvaltningen både utvecklat, implementerat och analyserat behovet av god beredskap vilket har gett en stark utveckling inom målet. Detta utifrån pandemi i början av perioden likväl som världsläget i slutet av perioden. Förvaltningens arbete mot målet har utvecklats med hög fart inom flera avdelningar. Det har skett och sker väldigt mycket inom den administrativa beredskapen som avser öka förmågan att hantera samhällsstörningar. Under perioden har bland annat enheten för beredskap och säkerhetsskydd förstärkts och etablerats inom förvaltningen.

Under 2023 har flertalet beroenden identifierats med hjälp av den nya metoden för risk- och sårbarhetsanalyser. Detta ger förvaltningen underlag till vilka prioriterade åtgärder som behövs för att kunna öka robustheten i verksamheterna. Vidare har ytterligare statliga medel kunnat användas till att rekrytera en samordnare för försörjningsberedskap. Specifikt kan nämnas att ny säkerhetsarkitektur kommit på plats för särskilt känsliga informationssystem, vilket bidrar positivt till att hantera eventuella samhällsstörningar. Ytterligare att nämna är samverkan med övriga aktörer inom uppbyggnaden av totalförsvaret.

## Ekonomisk hållbarhet

För Region Gotland innebär ekonomisk hållbarhet att skapa tillväxt på ett balanserat sätt i nyttjandet av resurser. Genom ökad attraktionskraft, höjd utbildningsnivå, innovativa idéer och samverkan skapas förutsättningar för tillgång till arbetskraft med rätt kompetens på lång sikt och därmed en ekonomisk tillväxt.

Vidare är ett bra näringslivsklimat, goda kommunikationer, tillgång till ett varierat utbud av bostäder och en väl utbyggd infrastruktur viktiga förutsättningar för att hela Gotland ska fortsätta att utvecklas positivt och nå en ökad befolkningsmängd.

Mål	Bedömning
Mål 4. Ökad befolkning i arbetsför ålder	I hög grad uppfyllt
<p><b>Kommentar:</b> Under senare år syns en positiv utveckling. Men insatserna behöver fortsätta för att öka befolkningen i arbetsför ålder genom olika projekt och kampanjer. Detta för att bland annat klara kompetensförsörjning, landsbygdsutveckling och att kunna upprätthålla en god service i samhället. Att Gotland har en hög attraktionskraft och ett gott företagsklimat är av stor vikt. Arbetet sker på en bred front genom kommunikations- och marknadsföringsinsatser på bland annat gotland.com och i sociala medier, genom arbete med att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare, landsbygdsutvecklingsprojekt, ett levande kultur- och fritidsliv året om och näringslivsinsatser.</p>	
Mål 5. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland	Delvis uppfyllt
<p><b>Kommentar:</b> Flera insatser har genomförts under perioden 2020-2023 för att stärka förutsättningarna för företagande på Gotland, bland annat med och genom Science Park Gotland, Uppsala Universitet, Tillväxt Gotland, kulturella- och kreativa branschen, Småland och öarna m fl. Detta kring innovationssystem, smart specialisering, upphandling med mera. I början av perioden genomfördes ett flertal insatser riktat till näringslivet utifrån pandemins utmaningar. Under slutet av perioden har dialoger initierats både internt och externt för att under 2024 kunna presentera vägval och möjliga arbetssätt kring företagsetableringar på Gotland.</p>	
Mål 6. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön	Delvis uppfyllt
<p><b>Kommentar:</b> Bostadsmarknaden i Sverige och på Gotland står inför stora utmaningar. Samtidigt som det finns en fortsatt bostadsbrist har förutsättningarna för att bygga bostäder blivit väsentligt sämre under slutet av perioden. Detta mot bakgrund av faktorer som stigande räntor, ökade kostnader för byggande och drift, sjunkande fastighetspriser och en allmän osäkerhet kring framtiden. Förvaltningen har under perioden 2020-2023 genomfört insatser för att stärka förutsättningarna för bostadsproduktion på ön. Det handlar dels om att studera och sprida kunskap kring nya sätt att bygga och finansiera bostadsprojekt, där t ex bygg- och bogemenskaper är en form som varit framgångsrik på andra håll i vårt närområde. Studiebesök har tillsammans med utvecklingsbolag och politiker genomförts bland annat till Stockholm, Uppsala och Tyskland. Förvaltningen har också deltagit i diskussioner och utrett frågor kring förutsättningar och möjligheter för det kommunala allmännyttiga bostadsbolaget Gotlandshem att kunna producera andra typer av bostäder än hyresrätter. Dessutom har förvaltningen haft en central roll när det gäller framtagande av ett nytt ägardirektiv för Gotlandshem.</p>	

## Ekologisk hållbarhet

Region Gotlands arbete ska möjliggöra för boende, besökare och verksamheter på Gotland att bli klimatneutrala, i linje med nationella mål baserade på FN:s Parisavtal. Det innebär kontinuerliga utsläppsminskningar av växthusgaser genom omställning till förnybar energi och energieffektivisering. Vidare ska Region Gotland arbeta för ett rent grundvatten och en levande Östersjö samt bidra till giftfria kretslopp. Den cirkulära ekonomins betydelse ska öka och naturen ska brukas så att ekosystemtjänsterna värnas och öns biologiska mångfald säkras.

Mål	Bedömning
Mål 7. Gotlands klimatavtryck minskar	Delvis uppfyllt
<p><b>Kommentar:</b> Områden som både under perioden 2020-2023 och framöver förutsätts bidra till en positiv utveckling av målet är bland annat det etablerade Energicentrum Gotland, arbetet med transportomställning (fossilfria transporter), energieffektivisering, inköp av mer närproducerat och ekologiska livsmedel, samt ett utökat miljö- och hållbarhetsarbete i upphandlingar. Genomförandeprogram med fokus på klimat, miljö och energi sätter fokus och ramar för området.</p>	
Mål 8. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad	Delvis uppfyllt
<p><b>Kommentar:</b> Förvaltningen har under perioden 2020-2023 bidragit till måluppfyllelse genom aktivt deltagande i en mängd vattenrelaterade grupper och projekt, där de flesta har direkt eller indirekt bäring på målet. Bland annat kan nämnas arbetet med VA-strategi och VA-planen, samordning av kommunalt vattenrelaterat åtgärdsarbete, Blått centrum Gotland och vattenrelaterade delar kopplade till översiktsplanering samt framtagande av klimatanpassningsplan. Parallellt med detta bereds ärenden, där samordningen av underlag för Region Gotlands ställningstaganden när det gäller kalkbrytning tillhör de för grundvattenfrågan viktigaste.</p>	
Mål 9. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen	Delvis uppfyllt
<p><b>Kommentar:</b> Förvaltningen bidrar till måluppfyllelse främst genom roller som ledande, styrande och samordnande funktioner. Flertalet av förvaltningens avdelningar har under perioden 2020-2023 kompetensutvecklats inom målets inriktning vilket ger en förutsättning till att bidra till en positiv målflyttning. I övrigt bidrar bland annat måltidsverksamheten genom att arbeta för ökad andel vegetariska, närproducerade, ekologiska livsmedel och ett minskat svinn. Andelen vegetariska måltider till skolan har ökat och andelen vegetariskt är nu 30 % mot tidigare 28%. Ett annat bidrag är arbetet för att uppnå goda hållbara affärer genom att stärka kravställning klimatkrav vid upphandlingar.</p>	

## 5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Regionstyrelseförvaltningen har under perioden 2020-2023 genom ett flertal aktiviteter bidragit till verksamhetsutveckling inom Region Gotland. Förvaltningen har ett särskilt uppdrag att hålla samman övergripande processer i koncernen på uppdrag av koncernledningen och gör så via att vara sammankallande till strategiska nätverk inom ekonomi, upphandling, HR, kommunikation, digitalisering, verksamhetsutveckling och kvalitet. Utöver detta så leder förvaltningen flera regionövergripande forum för samverkan till exempel FramSam, samverkan barn, vuxna och äldre och social hållbarhet.

Under perioden har en ny styrmodell, kopplad till den regionala utvecklingsstrategin Vårt Gotland 2040, arbetats fram och implementeringen tog fart under 2023. Gemensamma prioriteringar och mål för regionstyrelsen och nämnderna finns nu framtagna. I modellen finns från och med 2024 totalt 5 prioriteringar och 39 mål.

Pandemin har bidragit till förändringar i arbetssätt kopplat till digitalisering. Verksamheten ställde till exempel snabbt om till digitala möten där det var möjligt. De nya arbetssätten

innebar minskat resande och en annan effekt var att lokalbehovet minskade rörande administrativa lokaler. Detta gav positiva effekter både på ekonomi men även miljö. Ett annat område som tagit extra fart är behovet av att utveckla digitala tjänster.

Förvaltningen har, under perioden 2020-2023, arbetat med tillgänglighet, bemötande och att effektivisera processer på olika sätt. Nämnas kan

- införande av e-arkiv,
- utveckling av ärendeberedningsprocess,
- utveckling av projektmodell,
- införande av visselblåsarfunktion,
- flera utvecklingsinsatser inom måltidsprocessen,
- införande och utveckling av beslutsstöd,
- nytt e-handel och fakturasystem, nytt upphandlingssystem,
- utveckling av gotland.se och intranätet,
- mer öppna bibliotek,
- nya bidragsregler och rutiner för hantering av dessa.

Inom medarbetareområdet har fyra av tolv indikatorer som mäter förflyttningen utvecklats positivt under perioden, tre har haft en oförändrad utveckling och fem uppvisar en negativ utveckling. Den positiva utveckling kan främst skönjas inom mål 13 och 14, vilket till viss del kan härledas till de utvecklingsåtgärder som kunnat göras inom målområdena, bland annat har aktiviteter för en utvecklad organisationskultur genomförts. Vidare har aktiviteter utifrån de årliga medarbetarenkäterna genomförts för att åstadkomma förflyttningar i positiv riktning.

Förvaltningens resultat i de medarbetarenkäter som genomförts under perioden 2020-2023 visar på gröna värden i samtliga index. Både medarbetare och chefer visar ett fortsatt högt engagemang och en hög motivation för sitt arbete. Det finns således en solid grund att stå på för fortsatta utvecklingsinsatser. Ett utvecklingsområde framåt är bland annat hållbara förutsättningar, både för chefer som för medarbetare.

## Kvalitet

För Region Gotland innebär kvalitet att vi skapar värde tillsammans med dem vi är till för. Regionens processer är värdeskapande, effektiva, rättssäkra, transparenta, och förebyggande. De bidrar därmed till social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet.

För att klara utmaningarna i välfärden är regionen en modig organisation med ett intensifierat utvecklingsarbete genom systematiskt kvalitetsarbete, ständiga förbättringar, digitalisering, innovationer och förnyelsesprång.

Mål	Bedömning
Mål 10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen	I hög grad uppfyllt

**Kommentar:** Flera ingångar finns för att komma i kontakt med Region Gotland till exempel telefon, mail, hemsida, sociala medier eller besök direkt i verksamhet. Därtill finns påverkanssystemen som synpunkter, medborgarförslag och medborgardialog samt e-tjänster där man kan hantera frågor 24 timmar om dygnet, ansökningar med mera. För flera av dessa kontaktvägar har det under perioden 2020-2023 skett förflyttningar såsom fler e-tjänster, påbörjan av ny hemsida (lanseras i början av 2024) och förbättrade kanaler via sociala medier. Under perioden har det även identifierats ett utvecklingsområde som handlar om svårnådda grupper och hur Region Gotland kan nå dessa.

Mål 11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta

Delvis uppfyllt

**Kommentar:** Betydelsen av gott bemötande och att involvera i medskapande utveckling av verksamheten och tjänster kan inte nog understrykas. Förvaltningens verksamhet riktar sig såväl internt som externt. I det interna utvecklingsarbetet sker dialog i olika forum som kunduppföljningsmöten, olika råd och nätverk. Likaså sker kontinuerlig utveckling tillsammans med externa parter såsom intresseföreningar, myndigheter, näringsliv och föreningar via till exempel nätverk och projekt. Förvaltningen har en god struktur och rutin för hur synpunkter tas om hand. Några exempel är bland annat måltidsverksamhetens arbete med att utveckla gästernas medverkan i smaktester, meny och receptplanering och biblioteken som använder sig av metoden tjänstedesign och kulturen som tillsatt ett ungdomsråd.

Mål 12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång

Delvis uppfyllt

**Kommentar:** Detta mål är komplext och sammansatt av tre olika delar; kvalitet, effektiva processer och hur förändringsarbete bedrivits. I det följande presenteras förvaltningens målarbete under perioden 2020-2023 genom dessa tre rubriker.

Inom kvalitet har förvaltningen få mått och givet ett heterogent uppdrag, ett kvalitetsarbete som sker framförallt på avdelningsnivå. Flera avdelningar har påbörjat utvecklingen av ett systematiskt kvalitetsarbete. Ett exempel är kultur- och fritidsavdelningen som påbörjat ett systematiskt kvalitetsarbete kring bidragshantering, stödgivning och andra processer.

Vad gäller effektiva processer bedömer förvaltningen ha påverkat målet i positiv riktning genom att kartlägga, utvärdera och utveckla flera processer. Till exempel har HR arbetat med att effektivisera flera processer, bland annat genom digitalisering. Vidare har ekonomiavdelningen tack vare beslutsstödet kunnat effektivisera ett antal processer vilket lett till ett ökat fokus på analys.

Förvaltningens förändringsarbete synliggörs konkret i implementeringar av system eller kunskaper. Bland annat pågår en utveckling av riskanalysarbete som sker för att verksamheter i förvaltningen säkert ska kunna upptäcka, bedöma och åtgärda risker. Detta är en grund för verksamhetsutveckling.

## Medarbetare

Region Gotland är en modig organisation som klarar omställning och förändring. Vi är en tillitsbaserad organisation där engagerade ledare och medarbetare är avgörande för att nå resultat för dem vi är till för. Medarbetarna upplever ett gott ledarskap präglad av dialog och förankring. Alla ser sin del i helheten och bidrar aktivt till positiva resultat i verksamheten. Vi är tillsammans goda ambassadörer för Region Gotland.

### Mål

### Bedömning

Mål 13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur

I hög grad uppfyllt

**Kommentar:** Måloppfyllelsen för mål 13 mäts genom förändring i medarbetarundersökningens teameffektivitetsindex, ledarskapsindex, engagemangsindex och hållbart medarbetarindex. För att målet ska anses vara helt uppfyllt ska resultatet ha ökat inom samtliga index.

Resultatet i genomförda medarbetarenkäter under perioden för regionstyrelseförvaltningen som förvaltning visar att samtliga index är gröna. Vid jämförelse mellan åren 2020-2023 noteras att teameffektivitetsindex minskat från 72 till 71, hållbart medarbetarengagemang och ledarskapsindex har oförändrade värden på 79 respektive 74 och engagemangsindex har ökat från 78 till 80.

Då samtliga index i genomförda medarbetarenkäter för regionstyrelseförvaltningen som förvaltning visar gröna värden anses målet därför vara i hög grad uppfyllt, men att ändra kultur tar tid.

Under perioden har aktiviteter i linje med det regiongemensamma arbetet "Ett Region Gotland" genomförts, t ex har ett systematiskt erfarenhetsutbyte vid förvaltningens chefsmöten kring verksamhetsutveckling och andra goda erfarenheter ägt rum, vilket bidragit till en positiv förflyttning framför allt inom området stolthet och helhetsförståelse. Diskussion och genomgång av de områden som identifierats för en utvecklad organisationskultur har genomförts i verksamheterna. Vidare har aktiviteter utifrån de årliga medarbetarenkäterna genomförts för att åstadkomma förflyttningar i positiv riktning t ex inom områden såsom samarbete, tydlighet och arbetsbelastning.

Resultatet i 2023 års medarbetarenkät visar att sedan föregående mätning har engagemangsindex gått framåt något samtidigt som teameffektivitet och hållbart medarbetarengagemang backat något. Ledarskapsindex har oförändrat bra värde. Enkäten visar vidare att förvaltningens medarbetare, liksom tidigare, är motiverade i sitt arbete, känner att arbetet är meningsfullt, ges förutsättningar att ta ansvar, tycker att jobbet är kul samt är insatta i arbetsplatsens mål. Den största positiva förflyttningen handlar om huruvida medarbetarna är beredda att anstränga sig lite extra för att organisationen ska bli mer framgångsrik.

Ett område att stärka framåt för att möjliggöra ytterligare positiv förflyttning mot en tillitsbaserad kultur är att arbeta för att än mer nå ut till medarbetarna med förvaltningsledningens information.

På regionövergripande nivå har ett antal aktiviteter genomförts för att Region Gotland ska präglas av en tillitsbaserad kultur. Ett antal workshops med chefer, fackliga och nyckelpersoner har genomförts för att ta fram underlag i arbetet med att ta fram en ram för medarbetarskap. Det har i dessa konstellationer även tagits fram behov och aktiviteter för att utveckla ledarskapet inom regionen i linje med ledarstrategin. En reviderad version av ledarstrategin finns framtagen, ledarutvecklingsinsatser finns uppdaterade och påbörjade. Även Insidan med en flik för "dig som chef" är framtagen och utvecklad för att bidra till stöd och riktning för chefer.

Dialog i ledningsgrupp och strategiska nätverk ger ökad förståelse och kunskap som förflyttar mot målet. Arbetet med ny styrmodell och ledningssystem har också gett insikter i frågan om tillitsbaserad kultur och kopplingen till styrning.

Mål 14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

I hög grad uppfyllt

**Kommentar:** Måluppfyllelsen för mål 14 mäts genom förändring i medarbetarundersökningens Net Promotor Score (eNPS), andel heltidsanställda av samtliga månadsavlönade, arbetad mertid hos månadsavlönade samt arbetad övertid hos månadsavlönade. För att målet ska anses vara uppfyllt ska resultatet ha ökat för eNPS och andelen heltidsanställda, medan arbetad mertid och övertid ska ha minskat.

Resultatet i genomförda medarbetarenkäter under perioden 2020-2023 för regionstyrelseförvaltningen som förvaltning visar att eNPS har ett oförändrat värde på -3. Andelen heltidsanställda har ökat från 84% till 92%. Arbetad mertid har minskat med 0,4 årsarbetare och arbetad övertid har ökat med 0,5 årsarbetare (försörjningsavdelningen som gick över till teknikförvaltningen 2021 har undantagits i underlaget vad gäller mertid/övertid). Detta innebär att två av fyra indikatorer visar en positiv förändring, en indikator visar på tillbakagång samt indikator är oförändrad. Målet anses därför vara i hög grad uppfyllt.

I regionstyrelseförvaltningen som förvaltning är kompetensförsörjning en utmaning och har blivit mer påtaglig för alla yrkesgrupper. Aktiviteter utifrån förvaltningens kompetensförsörjningsplan har fortgått under perioden, bland annat har åtgärder för att utnyttja tekniken smartare genomförts. Medel via omställningsfonden för kompetenshöjande insatser har beviljats för vissa yrkesgrupper. Sysselsättningsgrader har höjts utifrån Heltidsresan. För att stärka ledarskapet deltar nya chefer i regionens ledarskapsbildningar och får också vid behov en erfaren chef/kollega utsedd som mentor under första året. Lönesattningar utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv har genomförts. Lönesattningarna har bidragit till mer marknadsmässiga löner, ökad jämställdhet samt något mindre personalrörlighet. Dock upplever förvaltningen fortsatt svårigheter att rekrytera upphandlare och IT-specialister i form av systemtekniker och utvecklare.

De regionövergripande arbeten som genomförts bedöms ha en positiv effekt på hela regionens möjligheter och förutsättningar att behålla och attrahera medarbetare även framåt. Arbete med strategisk hållbar bemanning och möjligheter till en gemensam bemanning pågår, så också utvecklingen av HR-stödet och verksamhetsutvecklingen med stöd av digitalisering inom HR:s processer. Vidare pågår arbetet med att stärka arbetsgivarvarumärket och översynen av rekryteringsprocessens olika delar.

Mål 15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus

Delvis uppfyllt

**Kommentar:** Måluppfyllelsen för mål 15 mäts genom förändring i medarbetarundersökningens index för organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), andel chefer som skattar sin kompetens inom arbetsmiljöområdet som god, andel medarbetare som uppnår de nationellt satta rekommendationerna för fysisk aktivitet samt andel korttidssjukfrånvaro.

Under perioden 2020-2023 har OSA minskat från 76 till 73. Andelen chefer som skattar sin arbetsmiljökompetens som god har minskat från 100 % till 87%. Andelen medarbetare som uppnår rekommendationerna för fysisk aktivitet har sjunkit från 81% till 78 %. Andelen korttidssjukfrånvaro har minskat från 3 % till 2 %.

Summeringen visar att en indikator uppvisar positivt resultat och tre uppvisar negativt resultat, Målet anses därför vara i delvist uppfyllt.

Under perioden har förvaltningens arbetsmiljöarbete utsatts för prövningar, framför allt under pandemiåren. Verksamheterna har bland annat arbetat med att stärka en öppen samarbetskultur på arbetsplatsen och att minska konflikter som påverkar arbetet negativt.

För att stärka chefers förutsättningar har ett antal nya enheter bildats under perioden. Våren 2020 hade enhetschefer på förvaltningen i genomsnitt 21 medarbetare, samma tid 2023 hade enhetscheferna i snitt 17 medarbetare (försörjningsavdelningen som fördes över till teknikförvaltningen 2021 är undantagen i materialet). Vidare har nya chefer fått en erfaren chef/kollega utsedd som mentor under sitt första år.

Resultatet i förvaltningens medarbetarenkät för 2023 visar att indexet för organisatoriskt och social arbetsmiljö har fortsatt grönt värde, men har backat något jämfört med föregående år. Arbetsförutsättningarna upplevs som försämrade samt rimlig stress och stöd ligger på relativt låg nivå, framför allt för chefer. Ökad hållbarhet i arbetslivet är ett utvecklingsområde framåt.

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts 2023, sammanfattningsvis kan förvaltningen konstatera att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl.

Förvaltningens sjuktal under perioden januari-november 2023 var 4,2 vilket innebär ett lägre sjuktal jämfört med samma period föregående år då sjuktalet var 5,3. En minskning av korttidssjukfrånvaron noteras i flera verksamheter. En återgång till en mera normal sjukfrånvaro efter pandemiåren har skett under perioden.

I det regiongemensamma arbetet har ett flertal insatser för att få till en hälsofrämjande organisation har pågått under året. Arbetet med friskvårdsriktlinjen är uppstartat igen, arbetet med att implementera samverkansavtalet pågår och ett flertal aktiviteter har genomförts under året. Även ett flertal aktiviteter för att stärka relationer och samarbeten med de fackliga organisationerna har genomförts samt ett antal aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar.

## 6 Kvalitetsberättelse

För Region Gotland innebär kvalitet att vi skapar värde tillsammans med dem vi är till för. I regionstyrelseförvaltningen innebär det tre perspektiv; värde för medborgare, förtroendevalda och medarbetare och chefer i Region Gotland.

Förvaltningen ansvarar för en bredd av uppdrag och verksamheter och området kvalitet med fokus på värde för dem vi finns till för och ett systematiskt arbete med verksamhetsutveckling behöver ske i ett växelspel mellan arbete i varje avdelning och på övergripande förvaltningsnivå. Under året har ett systematiskt lärande skett mellan avdelningar och enheter kring verksamhetsutvecklingsarbete där man delat goda exempel under förvaltningens chefsmöten och via intranätet med stöd av kommunikatör. Vidare har det rekryterats en kvalitets- och verksamhetsutvecklare som stöd till förvaltningen.

Förvaltningen har ansvar för såväl arbetet i hela Region Gotland som i egen förvaltning. Förvaltningen utgår från regionens riktlinjer och kvalitetsmodell och har regionövergripande genomfört aktiviteter för att stärka arbetet inom framför allt områdena engagera motiverade medarbetare, utveckla värdeskapande processer, förbättra verksamheten och skapa innovationer samt att skapa värde tillsammans med de vi är till för. Förvaltningen har bidragit till ett väsentligt kunskapslyft inom samtliga förvaltningar avseende systematiskt kvalitetsarbete enligt regionens kvalitetsmodell genom en utbildningsinsats under hösten. Representanter från samtliga förvaltningar har deltagit.

### Engagera och motivera medarbetare

Arbetsplatsträffar och verksamhetsmöten är den primära mötesplatsen för att involvera medarbetare i verksamhetens utveckling. Det nya samverkansavtalet sätter fokus på både arbetsmiljö och verksamhetsutveckling som viktiga parametrar för att involvera medarbetare och skapa kvalitet för de vi är till för. Vidare förs samtal för att fånga unika behov och utvecklingsinitiativ i de olika verksamheterna. Den nya styrmodellen innebär utveckling av arbetssätt och ambitionen är att gynna arbetet med kvalitet och verksamhetsutveckling framåt.

### **Utveckla värdeskapande processer**

Processutveckling sker inom samtliga avdelningar. Dels som ett led att förbättra kvalitet men också som del i att skapa förutsättningar för ökad digitalisering och informationshantering. Till exempel har projektet digital HR fångat in kvalitetsutvecklingsbehov som nu tas omhand. Inom kommunikation har det under året tagits ett helhetsgrepp för att utveckla två av organisationens mest centrala kommunikationsplattformar, intranätet och webbplatsen gotland.se. Inom ekonomi ser man över hanteringen av system för att förenkla för chefer i budgetarbetet som ska kunna genomföras med rimlig resursåtgång. Kultur- och fritidsavdelningen har under året arbetat med flera kvalitetsprocesser kring planering, uppföljning och analys och avdelningen måltid gör ett omfattande arbete med effekter i hela måltidskedjan.

### **Förbättra verksamheten och skapa innovationer**

Förnyelseprocessen i Region Gotland drivs bland annat via arbetet med Förnyelsepriset. Flera av förvaltningens medarbetare finns med bland deltagarna till Förnyelsedagen 2024. Nämnas kan Energilådan, Samverkansmodellen Fossam och arbetet kring Klimatanpassat Gotland.

### **Skapa värde tillsammans med kunder och intressenter**

Kvalitetsarbetet drivs framåt genom struktur, kultur och systematik. I centrum för hela arbetet finns relationen till och med dem vi finns till för. För att skapa kvalitet tillsammans med de vi finns till för inom Region Gotland finns en rad olika nätverk och samverkansstrukturer där dialog förs för att skapa möjlighet till medverkan och samskapande. Därtill förs återkommande dialoger med externa kunder och medborgare till exempel inom upphandlingsverksamheten, måltidsverksamheten och inom kultur- och fritidsverksamheten. Arbete med strukturer att stödja sig mot har gjorts kring årshjul, verksamhetsplanering, objektsförvaltning, informationshantering och organisationskultur.

### **Basera beslut på fakta**

I såväl Region Gotland som regionstyrelseförvaltningen ses en ökad kunskap om och användning av beslutsstödet och dess olika delar. Detta skapar gemensamma förutsättningar att basera beslut på fakta om ekonomi, medarbetare och verksamhet. Det arbete som pågår kontinuerligt inom kansliområdet bör också framhållas här när det gäller att säkerställa bra tjänsteskrivelser och beredningar. Genom att från 2024 införa en tjänstemannaberedning i ärendeberedningsprocessen skapas ännu bättre förutsättningar för en kvalitetshöjning på underlagen inför politiska beslut i regionstyrelsen och regionfullmäktige.

### **Leda för hållbarhet**

För att kunna leda för hållbar utveckling av Region Gotland som organisation har det identifierats ett behov av kunskapshöjning hos såväl chefer som medarbetare. På förnyelsedagen 2023 erbjöds en föreläsning om styrning och hållbar utveckling som riktade sig till chefer och nyckelpersoner i Region Gotland. Vidare kopplas arbetet med det interna hållbarhetsprogrammet till kvalitetsnätverkets arbete för att säkra samordning och samhandling. För Region Gotland innebär kvalitet att vi skapar värde tillsammans med dem vi är till för. I regionstyrelseförvaltningen innebär det tre perspektiv; värde för medborgare, förtroendevalda och medarbetare och chefer i Region Gotland.

## 6.1 Inkomna synpunkter

Totalt har 223 synpunkter inkommit till regionens brevlåda under året. Förvaltningen hanterar eller har hanterat 60 av dessa. Övriga har fördelats till berörda nämnder, med majoritet till tekniska nämnden som har övertagit 144 av de totalt inkomna synpunkterna.

Kultur och fritidsavdelningen har hanterat 22 av synpunkterna, med majoritet synpunkter som rör fritidsområdet till exempel att hinderbanor kan byggas istället för utegym. Biblioteken har mottagit fyra förbättringsförslag genom synpunkter till exempel att låntagare tipsar om nya tidskrifter till biblioteken, likväl som önskemål om öppettider på kvällar. Måltidsavdelningen har tagit emot 16 synpunkter med majoritet av förbättringsförslag angående skolmaten, de har också tagit emot tre medborgarförslag bland annat om önskan om att det alltid ska erbjudas en "extra-rätt" som består av köttbullar och makaroner i samtliga skolor.

Förslag har även kommit in till förvaltningen om att det ska finnas förvaring på Östercentrum för batteri till elcyklar och om en "Öppet hus-dag" för samtliga regionens skyddsrum.

12 av de 60 synpunkterna är under handläggning och övriga är avslutade ärenden.

## 7 Väsentliga personalförhållanden

2023 års medarbetarenkät visar generellt positiva resultat, samtliga index har gröna värden. En stor andel av förvaltningens medarbetare är engagerade och motiverade i sitt arbete. Resultat visar också att ett utvecklingsområde att hantera är att skapa en rimlig stressnivå i arbetet.

Förvaltningens kompetensförsörjning är fortsatt en utmaning och har blivit mer påtaglig för alla yrkesgrupper. Bemanningsfrågor med anledning av personalrörlighet, olika typer av frånvaro samt skärpta regler kring dygnsvila har varit i fokus för flera av förvaltningens verksamheter.

För att bland annat förbättra chefers förutsättningar genomfördes en omorganisation inför 2023, vilken innebar att två nya enheter, energicentrum och regional biblioteksutveckling samt en förvaltningsgemensam avdelning bildades.

En återgång till en mera normal sjukfrånvaro, efter pandemiåren, har skett under året.

### 7.1 Lönebildning

För att kunna rekrytera och behålla medarbetare genomförde RSF i lönerörelse 2023 en särskild satsning utifrån brist gentemot handläggare- och administratörer inom HR, IT-specialister och kockar. Vidare prioriterades utifrån jämställdhet den kvinnodominerade yrkesgruppen badvaktmästare.

Satsningen utifrån brist har bidragit till att löneläget i högre grad motsvarar lönenivån på marknaden, vilket varit positivt samband med att rekryteringar genomförts samt man i delar av verksamheterna upplever en något minskad personalrörlighet. Trots genomförd satsning är vissa IT-specialister i form av systemtekniker och utvecklare fortfarande svårrekryterade på grund av få relevanta sökande till vakanta tjänster.

2022 års lönekartläggning visade att yrkesgruppen badvaktmästare hade 92 % av den manliga gruppen vaktmästares medianlön. Badvaktmästarna prioriterades därför särskilt utifrån ett jämställdhetsperspektiv i lönerörelse 2023. Lönekartläggningen för 2023 visade

att efter genomförd satsning hade löneskillnaden mellan yrkesgrupperna minskat till att badvaktmästarnas nu har 96 % av de manliga vaktmästarnas löner.

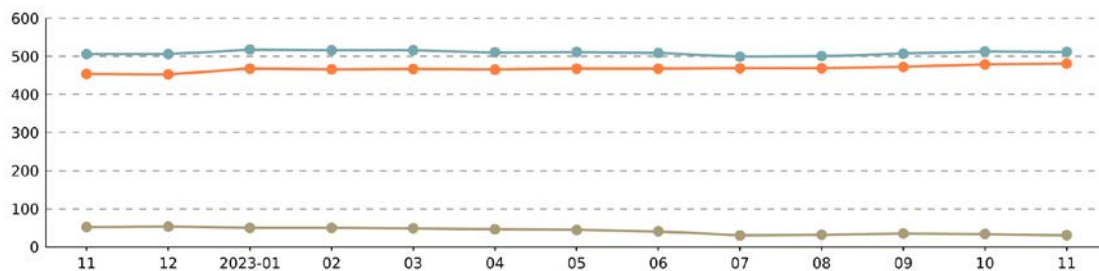
Utvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv visar på en positiv riktning vid förvaltningen. I november 2023 hade kvinnorna 94 % av männens medianlön, vilket kan jämföras med november 2022 kvinnorna när kvinnorna hade 89 % av männens medianlön. I 2023 års lönekartläggning kan några osakliga löneskillnader mellan könen vad gäller lika respektive likvärdigt arbete inte konstateras.

Inför löneöversyn 2024 har dialoger kring lönesatningar kopplat till jämställdhet och brist förts i förvaltningens ledningsgrupp. Då ett flertal löneavtal går ut 31 mars 2024 och nya avtal ännu är träffas, avvaktar förvaltningen med att slutligt identifiera vilka yrkesgrupper som kommer att prioriteras i 2024 löneöversyn.

## 7.2 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2023	Förändring mot Nov 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2023	Förändring mot Nov 2022
Alla anställningsformer	512	6	498	6
Tillsvidare	481	27	472	27
Tidsbegränsad	31	-21	27	-20

Antal anställda: Antal anställda personer. Antal årsarbetare enl. anställningsavtal: Summan av överenskommen sysselsättningsgrad uttryckt i årsarbetare.



Förvaltningen har ökat antalet månadsanställda med sex jämfört med föregående år, varav tillsvidareanställda ökat med 27 samtidigt som tidsbegränsat anställda minskat med 21.

Ökning av antalet tillsvidareanställda noteras i flera verksamheter och beror främst beror på återanställning till vakanta befattningar, nya uppdrag samt förstärkning vid beredskap- och säkerhetsskyddsverksamheten.

Minskningen av antalet tidsbegränsat anställda, beror främst på ett minskat behov av vikarier vid t ex tjänstledigheter samt på färre särskilda visstidsanställningar. Delar av verksamheten har använt fler timanställda vikarier när behov uppstått.

Ökningen av antalet månadsanställda årsarbetare motsvarar ökningen av antalet månadsanställda medarbetare. Andelen månadsanställda medarbetare med heltidsanställning är oförändrat jämfört föregående år.

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2023	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Förändring
90 Regionstyrelseförvaltning	409.9	387.5	22.4
90000 Regiongemensamt	1.3	1.1	0.2
90001 Demokrati och kvalitet	34.1	37.6	-3.4
90002 Digitalisering	50.3	50.5	-0.2
90003 HR-avdelning	42.5	40.5	2.0
90004 Måltidsavdelning	98.1	93.4	4.7
90006 Ekonomiavdelning	42.3	40.7	1.6
90007 Kommunikation	21.0	20.1	0.9
90008 Regional utveckling	44.1	43.0	1.0
90009 Kultur och fritid	63.6	60.5	3.1
90010 Förvaltningsgemensamt	12.6		12.6

Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad. Tabellen presenteras med en decimal vilket innebär att viss avrundning sker.

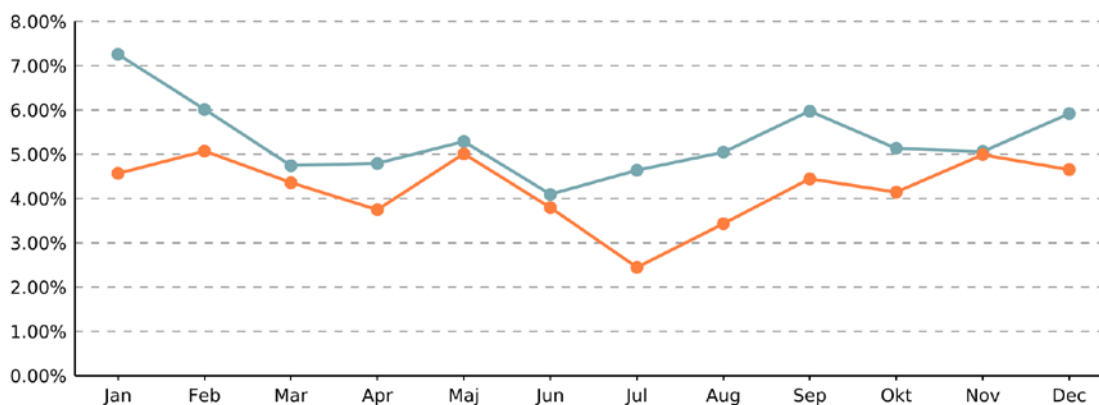
Den faktiskt arbetade tiden vid förvaltningen ökade under perioden januari-november med cirka 22 årsarbetare jämfört samma period 2022. För månadsanställda ökade den arbetade tiden med ca 21 årsarbetare och för timanställda med en årsarbetare.

Ökningen av arbetad tid för månadsanställda beror dels på en minskad frånvaro beroende på lägre sjukfrånvaro i kombination med minskat uttag av föräldraledighet och dels på att under årets första månader var antalet årsarbetare betydligt fler jämfört med samma period 2022. Antalet årsarbetare har därefter successivt minskat under perioden.

### 7.3 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2023	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Förändring % enheter
Alla	4.20%	5.27%	-1.07
Kvinna	4.74%	5.95%	-1.20
Man	3.18%	4.01%	-0.83

Sjuktal visar hur stor andel av den avtalade anställningstiden för perioden anställda varit frånvarande p.g.a. sjukdom.



Här visas sjuktal månad för månad under 2023 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2022 (blå linje).

Förvaltningens sjuktal under perioden var 4,2 vilket innebär ett betydligt lägre sjuktal jämfört med samma period föregående år då sjuktalet var 5,3. En lägre korttidssjukfrånvaro kan noteras i flera verksamheter. En minskning av den längre sjukfrånvaron kan också konstateras då ett antal längre sjukskrivna medarbetare nu är tillbaka i arbete alternativt har avslutat sin anställning. En återgång till en mera normal sjukfrånvaro efter pandemiåren har skett under perioden.

Jämfört med 2022 har både kvinnors och mäns sjuktal minskat, kvinnornas något mer än männens. Liksom tidigare är kvinnors sjuktal högre än männens, vilket till del beror på att cirka 25 procent av kvinnorna på förvaltningen arbetar vid måltidsverksamheten där den fysiska arbetsmiljön är relativt ansträngande och det inte är möjligt att arbeta hemifrån vid exempelvis förkylningssymtom.

## 8 Ekonomisk uppföljning

### 8.1 Årets resultat

Årets resultat uppgår till +4,1 mnkr. Det positiva resultatet förklaras främst av överskott i centrala anslag avseende bidrag, fackliga företrädare, förseningar i investeringar som medfört överskott inom kapital- och hyresbudgeten samt till en positiv semesterlöneskultsförändring. Dessa tillsammans med ett antal andra positiva poster ger att förvaltningen har kunnat täcka upp kostnadsökningar beroende på den rådande inflationen exempelvis inom måltid och intäktstapp för Almedalsveckan. Årets resultat redovisas i det följande utifrån verksamhet, per kostnads- och intäktsslag samt per avdelning.

#### Resultat per verksamhet

Förvaltningens verksamhet finns inom fyra olika verksamhetsområden.

- 1. Politisk verksamhet
- 2. Infrastruktur, skydd mm
- 3. Kultur och fritid
- 9. Gemensam verksamhet

#### *Politisk verksamhet*

Här redovisas kostnader för partistöd, nämndadministration och diverse avgifter och medlemsavgifter. Den totala budgeten uppgår till 22,3 mnkr. Verksamheten redovisar totalt ett underskott på 0,8 mnkr. Detta till följd av att medlemsavgifter och andra avgifter ökat mer än budgetuppräknig och i övrigt till personalrelaterade orsaker.

#### *Infrastruktur, skydd mm*

Här redovisas kostnader och intäkter för regional utveckling, näringslivsåtgärder, beredskaps och säkerhetsskydd, turistverksamhet, budget och skuldrådgivning samt Energicentrum. Budgeten uppgår totalt till 68,8 mnkr. Årets resultat uppgår till +0,5 mnkr.

Överskottet förklaras av att anslaget 26 Näringslivsfrämjande åtgärder, redovisar ett överskott på 0,6 mnkr. Här återfinns ett större överskott på 1,6 mnkr gällande näringslivsanslaget som har täckt ett underskott på 1,2 mnkr för avdelningen regional utvecklings verksamhet inom området. Energicentrum, som redovisas under grupp 27 Miljö- och hälsoskydd, redovisar ett mindre underskott om 0,1 mnkr. Beredskap och säkerhetsskyddsverksamheten, som redovisas under verksamhet 28 Räddningstjänst,

redovisar ett nollresultat. Budget- och skuldverksamheten, som redovisas under verksamhet 29 Övrig infrastruktur redovisar också ett nollresultat.

#### *Kultur och fritid*

Kultur- och fritidsverksamheten, verksamhet 3, har en budgetram på 122,1 mnkr och redovisar för året ett samlat underskott på 1,7 mnkr. Det är i huvudsak fritidsverksamheten som redovisar ett underskott på 1,4 mnkr. Där 1,2 mnkr hänförs till en reglering av bidrag till föreningar för att driva kommunala anläggningar. Regleringen avser indexuppräknningar som ej verkstälts under en längre period. Biblioteksverksamheten redovisar ett underskott på 0,5 mnkr. Detta mot bakgrund av säkerhetshöjande insatser samt personalrelaterade orsaker. Vidare redovisar den gemensamma kultur-och fritidsverksamhet ett mindre underskott på 0,1 mnkr. Kulturverksamhet ger däremot ett överskott på 0,3 mnkr.

#### *Gemensam verksamhet*

Budgeten för den regiongemensamma verksamheten uppgår till 244,9 mnkr. Verksamheten redovisar ett överskott på 6,1 mnkr. Uppdelat på kommungemensam administration +10,6 mnkr och måltidsverksamheten -4,5 mnkr.

I den kommungemensamma administrationen, verksamhet 92, redovisar centrala anslag överskott i förhållande till budget. Större avvikelser mot budget inom området är:

- Kapitalkostnader, + 4,2 mnkr
- Fackliga företrädare, + 1,1 mnkr
- Biogasbidrag, + 0,5 mnkr
- Semesterlöneskuld, +1,2 mnkr
- IT- verksamhet (exkl kapitalkostnader), +1,9 mnkr
- Regional utveckling (hållbarhetsutveckling), + 1,2 mnkr
- Innovationsprojekt, + 1,9 mnkr
- Informationsförvaltning, + 0,8 mnkr
- Systemkostnader inom HR, -1,2 mnkr
- Almedalsveckan, -1,3 mnkr

Måltidsverksamheten som återfinns under verksamhet 97 Försörjningsverksamhet, redovisar underskott med totalt -4,5 mnkr. Detta till följd av stora kostnadsökningar för varor och tjänster.

	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2022
Verksamhetsstruktur	-458 038	-453 972	4 066	-473 583
<b>1 Politisk verksamhet</b>				
12 Stöd till politiska partier	-7 672	-7 308	364	-7 009
14 Nämndadministration	-10 319	-11 133	-814	-8 906
15 Övrig politisk verksamhet	-4 290	-4 684	-394	-4 315
<b>2 Infrastruktur, skydd mm</b>				
26 Näringslivsfrämjande åtgärder	-61 300	-60 712	589	-68 577
27 Miljö- och hälsoskydd	-3 779	-3 879	-101	-3 319
28 Räddningstjänst	-2 689	-2 723	-34	-1 715
29 Övrig infrastruktur	-1 026	-1 018	8	-1 149
<b>3 Kultur och fritid</b>				
30 Kultur- och fritidsverksamhet	-3 824	-3 943	-119	-3 904
31 Kulturverksamhet	-37 561	-37 241	320	-45 660
35 Biblioteksverksamhet	-27 713	-28 193	-480	-26 141
36 Fritidsverksamhet	-53 000	-54 398	-1 398	-72 796
<b>9 Gemensam verksamhet</b>				
92 Kommungem. administration	-244 865	-234 250	10 615	-228 203
97 Försörjningsverksamhet	0	-4 490	-4 490	-1 891

### Resultat per kostnads- och intäktslag

Om man sorterar verksamheten på olika kostnads- och intäktslag kan man tydligt se att intäkterna ökat betydligt mer än budget 26,1 mnkr. Det är framför allt statsbidragen som överstiger budget med 18,2 mnkr. Till stor del beror detta på att verksamhetens projekt inte alltid budgeterats utan enbart redovisas. Det är framför allt inom avdelningarna regional utveckling samt kultur- och fritid som verksamheten till del bedrivs i projektform. I övrigt handlar det om resultatenheterens omslutning samt interna ersättningsmodeller.

Kostnadsförändringen i förhållande till budget uppgår i sin tur till -22,0 mnkr. Så det är framför allt på kostnadssidan som överskottet uppstår. Personalkostnaderna överstiger budgeterat belopp med 2,2 mnkr vilket förklaras av ej budgeterad projektverksamhet. Kapitalkostnaderna redovisar till följd av låg investeringsnivå överskott med 4,4 mnkr. Detta ska ses tillsammans med stora kostnadsökningar för förbrukningsmaterial inom framförallt måltid. Avvikelseerna gällande intern resursfördelning och övriga kostnader påverkas i grunden av att utfallet ej överensstämmer med var budgeten ursprungligen lagts. Den största posten i år handlar om hanteringen av medarbetaruppskattning för hela regionen.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022
<b>Resultat</b>	-458 038	-453 972	4 066	-473 583
<b>INTÄKTER</b>	243 698	269 771	26 073	251 166
Taxor och Avgifter	5 721	5 648	-73	4 915
Statsbidrag	45 953	64 160	18 207	63 698
Försäljning vara/tjänst	160 658	167 634	6 977	153 099
Intern resursfördelning	26 907	27 568	661	24 335
Övriga intäkter	4 458	4 760	302	5 118
<b>KOSTNADER</b>	-701 736	-723 742	-22 006	-724 749
Personal	-334 949	-337 158	-2 209	-303 000
Köp av tjänst	-66 981	-65 438	1 543	-70 742
Köp huvudverksamhet	-2 080	-3 741	-1 661	-2 120
Förbrukningsmaterial	-55 252	-67 084	-11 832	-61 057
Lokaler	-69 523	-68 001	1 522	-74 355
Avskrivn. internränta	-27 121	-22 710	4 411	-21 037
Intern resursfördelning	-15 052	-21 946	-6 894	-19 936
Övriga kostnader	-130 778	-137 665	-6 887	-172 502

I tabellen visas intäkter och kostnader för perioden, både budgeterade och redovisade samt budgetavvikelsen i tkr. I sista kolumnen finns även fjolårets redovisade intäkter och kostnader för perioden.

### Resultat per avdelning

I det följande ges en kortfattad bild av respektive avdelnings resultat. En mer utförlig sammanställning kan ses i respektive avdelnings verksamhetsberättelse som finns som bilaga.

#### *Region- och förvaltningsgemensamt (+7,3 mnkr)*

För den regiongemensamma verksamheten redovisas ett överskott om 7,3 mnkr. Överskottet hänförs i huvudsak till anslag för kapitalkostnader, partistöd, biogaskompensation, semesterlöneskultförändring och näringsliv. Det förväntade positiva resultatet har täckt upp för andra avdelningars underskott.

#### *Demokrati och kvalitet (+2,3 mnkr)*

Avdelningen gör under 2023 ett överskott på 2,3 mnkr. Projektet Innovationssystem Gotland har bidragit till resultatet genom intäkter för overheadkostnader när det nu har avslutats. Resultatet i ordinarie verksamhet visar ett litet överskott mot budget på ca 0,2 mnkr. Överskottet kommer främst från tjänster som varit vakanta under året. Ej budgeterade eller planerade kostnader har uppkommit för digitalt voteringsystem för regionfullmäktige, övrig utrustning till Ljussgården samt omfattande utredningar av visseblåsningar. Dessa har kunnat hanteras inom ramen för avdelningens totala budget.

#### *Digitalisering (+2,9 mnkr)*

För helåret levereras ett överskott på 2,9 mnkr. Överskottet förklaras av att avdelningen tidigare erhållit förstärkning med 4,0 mnkr för införande av Office365. Detta har ännu inte effektuerats.

*HR-avdelning (-0,4 mnkr)*

Resultatet för helåret visar på ett underskott på 0,4 mnkr. Ett överskott om 1,1 mnkr redovisas för anslaget för facklig tid, men ett ungefär lika stort underskott redovisas för system och licenskostnader. En kostnad till följd av senare års digitaliseringsarbetet som ännu inte kompenseras i budget. I övrigt handlar det i huvudsak om personalrelaterade kostnader.

*Måltidsavdelning (-4,5 mnkr)*

Avdelningen redovisar för året ett negativt utfall på 4,5 mnkr. Året har gett 1,2 mnkr mer i intäkter än budget, personalkostnaderna visar ett underskott på 1,2 mnkr, livsmedel blev 5,9 mnkr dyrare än budget, övrigt förbrukningsmaterial visar ett underskott om 1,2 mnkr och lokalkostnaderna uppvisar 1,9 mnkr lägre kostnader i förhållande till budget. Personalkostnadernas negativa utfall förklaras i stor av satsning på att introducera nya medarbetare i verksamheten för att framåt hantera kompetensförsörjningen. Livsmedelskostnaderna har fortsatt öka under året och priserna för övrigt förbrukningsmaterial så som diskmaskinmedel och engångsmaterial har också ökat markant. De lägre lokalkostnaderna beror på att ombyggnationer inte gjorts i den utsträckning som tänkts.

*Ekonomiavdelning (-0,8 mnkr)*

Budgetavvikelsen för året är negativ med 0,8 mnkr. Det beror framförallt på att systemkostnaderna för beslutsstödet, upphandlingskonsulter samt att medlemsavgiften till Sveriges kommuner och regioner (SKR) blivit högre än budget.

2023 utökades antal licenser i beslutsstödet utifrån förvaltningarnas behov av systemet. Kostnaden för utökningen sparas in i tid i de olika verksamheterna. Utöver det är prisökningen på licensavgiften högre än vad som var känt när budgeten beslutades. Budgeten för licenser är 2,4 mnkr och utfallet är 2,8 mnkr. Det saknas även budget för upphandlingskonsulter. Förvaltningen ansvarar för kostnaden för konsulter till de regionövergripande upphandlingarna. Till viss del täcks dessa konsultkostnader genom vakanser på personal inom upphandlingsstöd. Utfallet för de centrala anslagen för avgifter till STIM, SKR, kopiering samt försäkringar har ett underskott mot budget på cirka 0,2 mnkr.

*Kommunikation (-1,1 mnkr)*

Kommunikationsavdelningen redovisar sammantaget ett negativt resultat på 1,1 mnkr. Underskottet härrör i huvudsak till Almedalskontoret vars ekonomi i hög utsträckning är beroende av intäkter. Dessa intäkter som kommer från markuthyrning och ansökningar till det officiella programmet har i år minskat väsentligt, samtidigt som många kostnader i övrigt, bland annat för att tillgodose nya krav på säkerhet mm, har ökat. Även nya och av politiken beslutade uppdrag om att exempelvis utöka Region Gotlands åtagande i Almedalsparken, har tillkommit och medför nya kostnader i verksamheten. Dessa högre kostnader har inte fullt ut kunna kompenseras av andra neddragningar.

*Regional utveckling (+/-0 mnkr)*

Det finns såväl positiva som negativa avvikelser i årets utfall jämfört mot budgetram för verksamhetsåret. Vakanta tjänster har genererat mindre överskott medans nytillkomna och ofinansierade uppdrag har genererat ett underskott. Sammantaget har avdelningen ett årsutfall inom ram. Då den ekonomiska analysen till delår 2 visade på en årsprognos med ett mindre överskridande av budgetramen fick enheterna i uppdrag att bidra till att minska det befarade underskottet.

*Kultur och fritid (-1,7 mnkr)*

Totalt sett redovisar avdelningen ett negativt resultat på 1,7 mnkr. Detta främst inom fritid där tidigare ingångna avtal med indexuppräknning inte genomförts av tidigare förvaltning och som nu verkställt. Även uppdrag beslutade av politiken har genererat högre kostnader än vad som ersatts från förvaltningen. Trygghetsskapande åtgärder inom Almedalsbiblioteket och ökade personalkostnader inom fritid till följd av att regler för vecko- och dygnsvila införts påverkar också negativt. Däremot har följden av att vissa vakanser inte kunnat tillsättas i tid och bidrag har från externa aktörer har återbetalats sent på året vilket inte möjliggjort omfördelningar vägt upp till viss del.

	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2022
90 Regionstyrelseförvaltning	-458 038	-453 972	4 066	-473 583
90000 Regiongemensamt	-42 172	-34 685	7 487	-42 706
90001 Demokrati och kvalitet	-30 871	-28 619	2 252	-37 512
90002 Digitalisering	-73 565	-70 649	2 916	-68 118
90003 HR-avdelning	-61 304	-61 724	-420	-57 699
90004 Måltidsavdelning	0	-4 490	-4 490	-1 891
90006 Ekonomiavdelning	-50 286	-51 051	-765	-50 305
90007 Kommunikation	-17 745	-18 808	-1 063	-17 032
90008 Regional utveckling	-48 729	-48 710	19	-49 820
90009 Kultur och fritid	-122 098	-123 775	-1 677	-148 500
90010 Förvaltningsgemensamt	-11 268	-11 461	-193	

**8.2 Nettokostnadsutveckling**

Förvaltningen redovisar 2023 en nettokostnadsutveckling på -4 procent i jämförelse med föregående år. Nettokostnaden uppgick till 454,0 mnkr i förhållande till 473,6 mnkr året innan vilket innebär en minskning på 19,6 mnkr. Nettokostnadsminskningen beror på att det i resultatet för 2022 ligger extra satsningar på cirka 47 mnkr för mildra effekter av pandemin och kostnadsutvecklingen i samhället. Om detta skulle räknas bort blir nettokostnadsutvecklingen istället en ökning med 7 procent.

**Intäkter**

Förvaltningens största intäktsposter återfinns under posten försäljning varor/tjänster. Här redovisas i huvudsak regioninterna intäkter för samtliga resultatenheter där måltidsverksamheten står för merparten. Statsbidrag erhålls framförallt för kultursamverkansmodellen, beredskap och säkerhet samt i övrigt projektmedel för specifika projekt från till exempel kulturrådet, socialstyrelsen, tillväxtverket med flera. Totalt har intäkterna ökat med 7 procent i jämförelse med föregående år. Det rör sig främst om ökade försäljningsvolymerna för resultatenheterna måltid och digitalisering.

**Kostnader**

I nedanstående tabell redovisas den totala kostnadsutvecklingen till 0 procent. Exklusive de särskilda satsningarna som gjordes 2022, som nämns ovan, uppgår kostnadsutveckling till 7 procent vilket är en mer rättvisande bild. I jämförelse med föregående år har **personalkostnaderna** ökat med 11 procent, vilket överensstämmer med utfallet av löneöversyn, förändrat personalomkostnadspålägg samt bilden som ges i personalavsnittet. Där det framgår att den arbetade tiden ökat med 22,4 årsarbetare.

**Tjänsteköpen** är lägre 2023 i jämförelse med föregående år, 65,4 mnkr jämfört med 70,7 mnkr. Därav har förvaltningen under perioden köpt konsultstöd för 21,9 mnkr jämfört med 28,0 mnkr föregående år, en minskning med 6,1 mnkr. Samtidigt har IT-tjänsterna inklusive licenser ökat med 2,3 mnkr från 27,7 mnkr till 30,0 mnkr. Här har förvaltningen ett regionövergripande ansvar som ekonomiskt behöver förstärkas.

Den höga kostnadsutvecklingen vad gäller **köp av huvudverksamhet** avser tjänsteköpet från Röda Korset kopplat till beredskapsverksamheten och fritidsavdelningen reglering av tidigare ej effektuerad indexuppräknings.

Måltidsverksamhetens livsmedelskostnader (**förbrukningsmaterial**) uppgår till 50,1 mnkr att jämföras med 41,8 mnkr föregående år - en ökning med 8,3 mnkr vilket innebär en procentuell ökning med 20 procent. Till största delen en effekt av ökade livsmedelspriser.

**Lokalkostnaderna** uppgår till 68,0 mnkr att jämföras med 74,4 mnkr föregående år. Stämmer enligt plan och är en effekt av föregående års förtätning på Visborg.

Kostnaden för **avskrivningar och internränta** har ökat med 8 procent jämförelse med föregående år. Detta är i linje med förväntad utveckling utifrån genomförda investeringar.

**Intern resursfördelning** handlar om regioninterna fördelningar. Här redovisas till exempel förvaltningsinterna ersättningar till resultatenheter avseende beslut som ännu inte arbetats in i prissättningen. I år förklaras ökningen bland annat av justering för ökade personalomkostnader (PO-pålägg).

**Övriga kostnader** har ökat med 6 procent efter att hänsyn tagits till de extra bidrag som utbetalades 2022 för att hantera pandemi och kostnadsutvecklingen i samhället. Förvaltningen hanterade närmare 95 mnkr i bidrag 2023 att jämföras med 133 mnkr 2022.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022	Förändring	Förändring %
<b>Resultat</b>	-453 972	-473 583	19 611	-4%
<b>INTÄKTER</b>	269 771	251 166	18 605	7%
Taxor och Avgifter	5 648	4 915	733	15%
Statsbidrag	64 160	63 698	462	1%
Försäljning vara/tjänst	167 634	153 099	14 535	9%
Intern resursfördelning	27 568	24 335	3 233	13%
Övriga intäkter	4 760	5 118	-358	-7%
<b>KOSTNADER</b>	-723 742	-724 749	1 007	0%
Personal	-337 158	-303 000	-34 158	11%
Köp av tjänst	-65 438	-70 742	5 304	-7%
Köp huvudverksamhet	-3 741	-2 120	-1 621	76%
Förbrukningsmaterial	-67 084	-61 057	-6 028	10%
Lokaler	-68 001	-74 355	6 354	-9%
Avskrivn. internränta	-22 710	-21 037	-1 672	8%
Intern resursfördelning	-21 946	-19 936	-2 010	10%
Övriga kostnader	-137 665	-172 502	34 837	-20%

I tabellen redovisas periodens faktiska intäkter och kostnader för innevarande år och föregående år i tkr. I kolumn tre och fyra visas förändringen mellan åren i tkr respektive procent.

### 8.3 Investeringar

Investeringsbudgeten för 2023 uppgår till 60,1 mnkr inklusive kompletteringsbudget samt efter ombudgeteringar till tekniska nämnden. Av beviljat utrymme kvarstår 31,0 mnkr varav merparten kommer begäras i kompletteringsbudget. I tabellen nedan redovisas varje del för sig.

Projektstruktur	Budget 2023	Utfall 2023 Jan- Dec	Avvikelse budget 2023
<b>Investeringsprojekt</b>	<b>-60 085</b>	<b>-29 121</b>	<b>30 964</b>
<b>POTT</b>			
28556 Investeringspott RSF	-4 500	-5 925	-1 425
<b>LANDSBYGDSTUTVECKLING</b>			
28045 Landsbygdsutveckling	0		0
<b>IT-INVESTERINGAR</b>			
28020 Digital långtidslagring	-1 200		1 200
28550 PC som tjänst	-10 000	-10 201	-201
28551 Reinv. IT- infrastruktur	-7 000	-2 154	4 846
28662 Trådlösa nät	-1 987	-8 326	-6 339
28672 Windows server 2016 cal	-4 000		4 000
28673 Dokumentthant.syst	-4 000		4 000
28674 Trådlösa nät Äldreboenden	-1 720		1 720
28675 Utbyte Flexite	-1 000		1 000
28676 Programsystem Almedalsv.	-1 497		1 497
28677 Extern Web bibl.	-500		500
28678 Digitala sammanträden	-181		181
<b>OMBYGGNATION KÖK</b>			
28553 Investering måltid ombygg	-20 000		20 000
<b>ÖVR RIKTADE INVESTERINGAR</b>			
28562 Badhus	0		0
28705 Bokbuss	-2 500	-2 516	-16
28707 Visborg konstgräs	0		0

Investeringsnivån har under 2023 varit låg, av upptagen budget om 60,1 mnkr har 29,1 mnkr åtgått. Nedan redovisas utfall per område:

#### Pott

Den förvaltningsgemensamma potten för investeringar har i huvudsak används till ersättningsinvesteringar inom kommunikation, måltid och kultur och fritidsverksamheterna. Förbrukat under året är 5,9 mnkr vilket innebär att budgeten har överskridits med 1,4 mnkr vilket får justeras i samband med kompletteringsbudgeten. Det handlar om två projekt, ny hemsida och inköp av ismaskiner. Av den ursprungliga potten om 5,0 mnkr har 0,5 mnkr överlämnats till tekniska nämnden för åtgärder på Gutavallen.

#### Landsbygdsutveckling

I december fattades beslut om att upptagen budget om 4 mnkr för landsbygdsutveckling skulle överföras till tekniska nämnden för att genomföra modernisering och energieffektivisering av Hemse ishall.

**IT-investeringar**

Huvuddelen av IT-investeringarna är reinvesteringar som sker enligt plan såsom PC-som tjänst och reinvesteringar i IT-infrastruktur. Av budgeten på 33,1 mnkr har 20,7 mnkr åtgått. De medel som inte åtgått beräknas till stor del kompletteringsbudgeteras.

**Ombyggnation kök**

Förvaltningen har en årlig pott om 10,0 mnkr för investeringar i måltids lokaler. Förseningar föreligger beträffande ombyggnationer av kök. Under 2023 har inga nya projekt överlämnats till tekniska nämnden. Kvarstår 20 mnkr att kompletteringsbudgeteras.

**Övriga riktade investeringar**

Två mindre bokbilar är nu levererade.

12 mnkr för badhus och 11 mnkr för konstgräsplan Visborg har överlämnats till tekniska nämnden för vidare hantering.

## 9 Bilaga

### 9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal

#### *Demokrati och kvalitet*

Nyckeltal/verksamhetsmått	2023	2022	2021	2020	2019
Antal protokollförda paragrafer, kansli (RF, RS, RSau, Regu, Kultur- och fritidsberedningen)	1 141	1 110	1 096	1 078	1 172
Antal förfrågningar om handlingar på regionarkivet	1 411	1 291	1 444	1 042	743
Antal besök på regionarkivet	2 130	2 090	1 441	1 743	3 669
Antal framtagna volymer, regionarkivet	2 678	2 881	2 925	4 144	2 682
Antal registrerade ärenden av registraturen	9 232	9 330	9 753	9 910	10 379
Antal registrerade handlingar av registraturen	51 096	55 560	53 814	54 527	56 353
Inkomna bidrag till Förnyelsepriset	28	29	21	43	45

Här redovisas verksamhetsmått och nyckeltal för avdelningen demokrati och kvalitet. Det kan konstateras att antalet protokollförda paragrafer har ökat från föregående år med cirka 3 procent. Värt att notera är antal förfrågningar om handlingar från regionarkivets bestånd fortsätter att ligga på de höga nivåer som etablerades från 2021.

#### *Digitalisering*

Nyckeltal/verksamhetsmått	2023	2022	2021	2020	2019
Antal supportärenden per dator	2,9	3,1	3,08	3,12	3,23
Servicenivå digital arbetsplats (DAP), %	92	94	92	90	91
Antal ärenden hanterat av it-supporten	30 272	42 306	44 603	41 103	36 182

Viss osäkerhet finns i hur antal ärenden redovisats historiskt. För 2023 är antal avslutade ärenden för hela avdelningen det kriterium som använts, då blir resultatet 30 272 ärenden. Används samma kriterier för 2022 så är antal avslutade ärenden 35 378 (till skillnad mot angivet värde 42 306). Det är ändå säkerställt att det är en stor minskning av ärenden, till stor del tack vare automatisering av kontobeställningar där antal ärende som hanteras manuellt minskat med ca 2 000 jämfört med 2022.

#### *HR*

Nyckeltal/verksamhetsmått	2023	2022	2021	2020	2019
Lönehantering - antal lönespecifikationer	105 299	103 395	102 001	98 852	100 018
Kvalitet i löneutbetalningar, %*	1,03	0,86	0,83	0,61	0,48
Andel extra utbetalningar pga fel, %**	0,10	0,13	0,14	0,15	0,24
Bistått vid rekryteringar av chefer	56	68	65	50	49
Bistått vid rekrytering övriga	15	20	56***	20	29
Antal samtal HR-supporten	-	-	-	1 104	1 132

\* Kvalitet i löneutbetalning: Måttet beskriver andel fel som rättats i löneutbetalningarna

\*\* Extra löneutbetalning pga fel: Måttet beskriver andel extra utbetalningar av fel

\*\*\* Varav 23 teamledare SOF

### Måltid

Nyckeltal/verksamhetsmått	2023	2022	2021	2020	2019
Antal beställda portioner inom förskola	456 408	426 569	434 997	426 600	427 186
Antal beställda portioner inom grundskola	1 196 694	1 083 342	1 001 043	989 324	990 976
Antal beställda portioner inom gymnasie/vuxenutbildning	278 926	286 760	276 965	278 926	258 141
Antal beställda portioner inom hälso- och sjukvård	82 200	87 431	81 500	83 979	88 433
Antal beställda portioner inom äldreomsorg	275 912	261 354	291 940	297 192	286 397
Antal beställda portioner inom äldreomsorg, ordinärt boende	53 063	37 490	23 660	20 323	23 258
Andel ekologiska livsmedel, % (värdet i kronor)	21	24	24	27	29
Andel svenskt kött, % (värde i kronor)	93	92	92	91	93
Andel närproducerade/gotländska livsmedel, % (värde kronor)	16	16	15	17	15
Andel vegetariska måltider, % (räknat på grundmeny)	30	28	28	28	20
Andel svensk kyckling, % (värde i kronor)	99	100	100	99	96
Koldioxidekvivalent	1,99	2	2,5	2,27	2,29

Andel ekologiska inköp ligger för 2023 på 21%, 2022 låg andelen ekologiskt på 24%. Nya avtal för färskt kött, färsk charkprodukter, frukt & grönsaker samt rotfrukter & potatis startades 22-10-01. I dessa avtal skedde endast små förändringar i utbudet, vilket inte har inneburit några förändringar i inköpsstatistiken. I avtalen för färskt kött och färsk charkprodukter togs ett strategiskt beslut om att inte öka andelen ekologiska produkter på grund av de stora prisskillnaderna. Det syns ändå en nedåtgående trend i andelen inköpta ekologiska livsmedel, vilket kan ha med prisutvecklingen på livsmedel att göra.

Andel svenskt kött och andel svensk kyckling är i stort sätt oförändrad med största sannolikhet på grund av att inga större förändringar i avtalen gjorts samt att de allra flesta köken gör sina beställningar via e-handeln och därmed minskar köp utanför avtal.

Andel närproducerat ligger på samma nivå trots att en huvudkomponent, pannkaka, togs bort från sortimentslistan.

Ökningen av andel vegetariska måltider från 28 % till 30 % är ett resultat av att en vegetarisk måltid har lagts till på menyn för skola och arbetet med att erbjuda vegetariskt alternativ har fortsatt utvecklats under året. Flertalet produktionskök erbjuder alla minst ett vegetariskt alternativ varje dag.

Koldioxidekvivalenten har minskat vilket kan vara ett resultat av att vegetariskt alternativ erbjuds i större utsträckning.

Jämförelse mellan 2022 och 2023 års volymer enligt ovan är tyvärr missvisande med anledning av den mänskliga faktorn. Analysen speglar differensen mellan den faktiska differensen. Volymökningen på UAF kan förklaras med den ökade befolkningmängden på ön samt större barnkullar. Volymen på HSF och SOF är enligt grundbeställning oförändrad. Den fortsatta volymökningen för SOF ordinärt boende beror på de sen tidigare förändrade reglerna kring bistånd, vilket lett till att fler kan nyttja tjänsten.

### Ekonomi

Nyckeltal/verksamhetsmått	2023	2022	2021	2020	2019
Antal hanterade fakturor	206 937	196 956	180 000	177 000	185 000
Andel elektroniska fakturor av hanterade fakturor, %	93,1	92,9	90	90	82
Antal kundfakturor	176 454	172 499	171 588	170 102	163 474
Fakturerat belopp, tkr	600 716	575 111	513 719	503 149	509 492
Antal påminnelser	18 117 (10,3%)	17 999 (10,4%)	19 229 (11,2%)	19 561 (11,5%)	20 819 (12,7%)
Antal inkassoärenden	8 817 (5%)	8 811 (5,1%)	8 472 (4,9%)	8 379 (4,9%)	8 424 (5,2%)
Andel e-fakturor	13,3% (23 422)	13,1% (22 575)			
Andel fakturor till digital brevlåda	23,5% (41 403)	22,1% (38 141)			
Andel SWE-faktura	4,9% (8 661)	0,3% (5 727)			

Andelen leverantörsfakturor som hanteras elektroniskt fortsätter att öka och är nu nästan 93 %. 3 nya mått har lagts till i år. Det handlar om andel kundfakturor som är e-fakturor och andel kundfakturor som skickas till kundernas digitala brevlådor. Ambitionen är att öka den andelen. Andelen inkassoärenden ligger stabilt runt 5 %.

### Kommunikation

Nyckeltal/verksamhetsmått	2023	2022	2021	2020	2019
Antal samtal, regionupplysningen	151 813	179 781	194 613	215 879	297 589
Antal besvarande samtal, regionupplysningen	132 322	169 114	179 118	189 412	267 466
Genomsnittlig kötid, regionupplysningen (sek)	15	15	21	28	24-25
Antal externa samtal till 0498-26 90 00	-	129 089	153 738	169 386	-
Andel externa samtal via 0498- 26 90 00, %	-	70	74	72	50
Antal besök i reception, externa och interna	8 644	9 128	8 101	10 257	14 738

-

*Regional utveckling*

Nyckeltal/verksamhetsmätt	2023	2022	2021	2020	2019
Besök turistbyrån	71 570	73 412	46 784	26 631	91 157

Turistbyrån har även 2023 hållit öppet året om och ligger i stort sett kvar på den höga nivån av besökare som under 2022.

*Kultur och fritid*

Nyckel/verksamhetsmätt	2023	2022	2021	2020	2019
Fritid					
Inomhusbad, antal bad*	109 274	94 019	10 369	82 841	103 963
Nettokostnad per bad, kronor	75,64	84,13	-	84,5	70,5
Säsongsuthyrning, antal gästnätter	5 651	5 904	1 694	909	6 817
Idrottshallar, antal uthyrda timmar	28 066	26 152	21 389	20 760	26 052
Idrottsplatser, antal uthyrda timmar**	7 826	8 567	7 525	6 010	6 583
Aktivitetsbidrag, antal godkända sammankomster					
-ungdomar	32 076	32 184	27 431	30 207	29 090
-pensionärer	3 026	2 407	2 185	3 891	4 400
-funktionshindrade	2 545	1 684	1 469	2 799	3 057
Bibliotek					
Bibliotek, antal fysiska besökare	311 306	244 148	232 969	412 885	604 316
Bibliotek, antal medialån fysiska	361 837	337 258	228 413	362 605	379 043
Bokstart, antal hembesök	306	267	277	290 (fysiska och digitala)	
Bokstart, antal hembesök familjehems placerade barn	3	3	7	1	

\*Antalet badande har ökat i jmf med förra året, trots att Hemsebadet haft stängt i ca 5 veckor. Statistiken visar badande på Solbergabadet, Hemsebadet och Kustparksbadet.

\*\*Antalet uthyrda idrottsplatser visar en minskning mot 2022. Detta pga att vi våren 2022 hade Rävragens konstgräs öppet tom v 18. Denna idrottsplats fanns inte tillgänglig 2023 och övriga konstgräsplaner kunde inte ersätta Rävragens tider 100%. Detta ger i statistiken en påverkan på 1081 h.

## 9.2 Aktivitetsuppföljning

### Social hållbarhet

För Region Gotland innebär social hållbarhet att bygga ett tryggt och öppet samhälle för invånare och besökare. Ett jämlikt och jämställt samhälle där människor lever ett gott liv med god hälsa. Gotland är en ö som präglas av en mångfald av uttryck och ett rikt kulturliv. En plats där människor känner tillit och förtroende för samhället och varandra samt känner sig delaktiga i samhällsutvecklingen. Ett socialt hållbart samhälle som tål påfrestningar, är anpassningsbart och förändringsbenäget. Samhället ska tillgodose alla människors grundläggande behov, säkerställa de mänskliga rättigheterna, bidra till att alla människor är inkluderade samt anpassas och utformas utifrån de grupper som har störst behov.

Aktivitet	Status	Färdiggrad
<b>01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande</b>		
Implementera nya instruktioner för att utveckla kompetensplattformen till ett kompetensråd med stärkt strategiskt fokus på regionala kompetensutmaningar.	Påbörjad	40%
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>		
Centrala aktörer, med representation från främst offentliga och privata näringen samt större utbildningsaktörer är vidtalade och arbetet påbörjades i september 2023 för att utveckla hur samverka kring dessa frågor. Utgångspunkten för arbetet är Gotland 2040 med genomförandeprogrammen för år 2022-2027.		
Identifiera åtgärder som kan bidra till att antalet gymnasieelever som äter skollunchen ökar, i nära samarbete med UAF.	Påbörjad	80%
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>		
Aktiviteten har pågått under en längre tid och åtgärder som kan bidra till att öka antalet gymnasieelever som äter skollunchen är definierade. Det som kvarstår är en slutrapport.		
Utveckla partnerskapet mellan RG och UUCG, som en del i arbetet med den gotländska kompetensförsörjningsutmaningen	Påbörjad	60%
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>		
Mer forskning på Gotland stärker kompetensen och när Campus Gotland stärks ökar möjligheterna för kompetensförsörjning och ett livslångt lärande för boende på Gotland. Under året har partnerskapet med Uppsala universitet bidragit indirekt med ca 10 % till den del av målet som rör ett livslångt lärande, främst genom projektet Innovationssystem Gotland. Partnerskapet är en delmängd i arbetet med den gotländska kompetensförsörjningsutmaningen. Kontinuerligt arbete har under året skett i partnerskapets övergripande ledningsnivå.		
Det operativa arbetet med att bidra till ett livslångt lärande har skett genom de forskningsförstudier som genomfördes i projektet Innovationssystem Gotland, där medarbetare inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen fick möjlighet att genomföra förstudier kopplade till verksamhetsutveckling i samverkan med forskare från universitetet. Detta bedöms ha ökat medarbetarnas kompetens och kapacitet att fortsatt utveckla verksamheten genom forskningssamverkan.		
Genomföra pilotprojekt Skolfrämjande samverkan nära barn och familjer "Fossam", i samarbete mellan hälso- och sjukvårdsnämnden, socialnämnden, regionstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Klar	100%
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>		
Pilotprojektet FOSSAM som innebär en ny modell för tidig samverkan kring barn/unga mellan 6 och 16 år – som består av socialtjänst, Första linjen, Barn- och elevhälsan samt utbildnings- och arbetslivsförvaltningen har avslutats och visar på goda initiala resultat. Beslut har fattats i samverkansledning om att använda modellen tillsvärdare.		

Ta fram och implementera regionövergripande riktlinje för medborgardialog utifrån antagen policy	Påbörjad	30%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Arbetet har påbörjats genom att Region Gotlands nämnder identifierat och rapporterat in särskilda framtida frågor för möjlig medborgardialog. Givet bristande resurser har inte aktiviteten hunnit slutföras utan fortsätter under 2024.

Ta emot feriearbetande ungdomar inom demokratiutveckling och delaktighet	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Fyra ungdomar tjänstgjorde under juni månad som demokratiutvecklare och arbetade bland annat med regionfullmäktiges möte, bidrog till Almedalsveckans genomförande och intervjuade förtroendevalda som resulterade i en artikel publicerad på regionens intranät.

**02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor**

Utveckla metoder och arbetssätt för genomförandet av kraftsamling för hälsa och ett socialt hållbart Gotland (genomförandeprogram social välfärd)	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Gemensamma instruktioner för samverkansforum har beslutats. Under året har fem forum för social välfärd genomförts och uppslutningen på forummötena har varit god. Utvärderingarna visar fina resultat och ger underlag för vidareutveckling.

Utveckling av det interna samverkansforumet social välfärd sker, bl a med diskussion kring samordnande roll kopplad till fullmäktiges prioritering "Region Gotland ska prioritera hälsofrämjande arbete och utveckla tidiga förebyggande insatser". Här återstår behov av fortsatt arbete för att komma fram till en arbetsmodell som fungerar praktiskt hela vägen ut i regionens styrmodell. Tillsammans med övriga prio-ansvariga har diskussion påbörjats som fortsätter under 2024, och även inom samverkansforumet social välfärd kommer frågan att tas upp.

Utveckla samordnat stöd för de yngsta barnen i nära samarbete mellan hälso- och sjukvårdsnämnden, socialnämnden, regionstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Informationen på 1177.se har reviderats och anpassats till målgruppen. Utöver det har en samlingssida tagits fram riktad till småbarnsfamiljer på Gotland med bra länkar att navigera i.

En samlingssida för föräldraskapsstöd på Gotland har tagits fram på 1177.se. Informationen är främst riktad till föräldrar men är även hjälpsamt för verksamheter som möter föräldrar för att kunna hänvisa vidare. Information om sidan finns spridd i olika digitala kanaler samt även i entréer och väntrum.

Samarbetet mellan förskola, barnhälsovård och elevhälsans psykolog riktad till förskola utvecklas för att anpassa bättre till både behov och organisation. Detta är främst stöd till förskolans pedagoger att bättre kunna möta och anpassa sin verksamhet till barns specifika behov.

Vi testar att införa "BHT+" (ett förstärkt barnhälsoteam-möte) per rektorsområde/termin. Det är möte som rektor kallar till, med specialpedagog, förskolepsykolog, BVC där man kan med samtycke eller avidentifierat kan resonera om bästa väg och stöd kring enskilda barn med behov.

Det har även format en "samordnad ledning för de yngsta" med chefer från barnhälsovård, BVC, IFO, föräldrastöd, förskola, barnmorskemottagning samt BUP.

Implementera en ny struktur när det gäller styrning, ledning, samverkan för ANDTS-frågor	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

En intern utredning har kommit fram till en del insikter. Förankringsmöte med fc för RSF, UAF, SOF och HSF har genomförts. Det finns ett delbeslut om att delar av ANDTS-arbetet tas hand om i den brottsförebyggande strukturen som nu byggs upp utifrån ny lagstiftning. Delar går i värdsåret, och en tredje del handlar om universellt preventivt arbete som behöver funderas mer på hur det kan arbetas med (påverkar flera områden som psykisk hälsa, utanförskap m.m.).

I samarbete mellan hälso- och sjukvårdsnämnden, socialnämnden, regionstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden genomföra aktiviteter i den beslutade färdplanen "vår ö, vår hälsa – Region Gotlands färdplan för omställning till ett hälsosystem för god och nära vård" Förvaltningen ska under 2023:	Påbörjad	80%
<ul style="list-style-type: none"> <li>I samverkan med de andra förvaltningarna fortsätta utveckla färdplanen i linje med målbilden.</li> <li>Beakta den gemensamma målsättningen inom ramen för genomförandet av andra aktiviteter i verksamhetsplanen.</li> <li>Sjukvård i hemmet genom att återuppta arbetet med att utveckla arbetssätt för primär vård i hemmet och färdigställa arbetssätt för specialiserad palliativ vård i hemmet</li> <li>Ta fram nuläges- och målbild av psykisk hälsa på primärvårdsnivå</li> <li>Implementering och uppföljning av nytt arbetssätt för utskrivningsprocessen</li> </ul>		

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

**Sjukvård i hemmet – primär vård.** Under året har förvaltningen hållit samman utvecklingen av sjukvård i hemmet tillsammans med förvaltningarna. Viktiga steg har tagits att identifiera aktiviteter som behöver verkställas för att nå målen.

**Sjukvård i hemmet – specialiserad palliativ vård.** Arbetssätt är utvärderade och fastställda. Kvarstår för verksamheterna lösa en del detaljer på rutinnivå.

**Utskrivningsprocessen.** Under året har det nya arbetssättet utvärderats och fortsatt samverkan är viktig för denna komplexa process.

Nuvarande samverkansstruktur kommer förändras som ett led i de förändringarna som beslutats inom Hälsa genom hela livet. Slutrapport gällande nuläge och målbild avseende psykisk hälsa är redovisad för programledning och styrgrupp för Hälsa genom hela livet. Ett arbete med att prioritera och fram en plan för de tio identifierade utvecklingsområdena pågår.

Implementering av ny mobil- samt uppsökande biblioteksverksamhet	Klar	100%
--	------	------

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Den uppsökande verksamheten har stabiliserats under årets andra hälft. De två bokbilarna kör nu på turlistor över hela ön och vi besöker förskolor, vård- och omsorgsboenden och ett antal dagliga verksamheter. Vi har behövt anpassa besöken efter behovet att tillgänglighet via ramp, tillgängligheten till bilarna, inte blev vad vi tänkt oss. Detta då den ramp som monterats visade sig vara för tung och för tidskrävande för personalen att hantera. Rampens konstruktion är också för brant, vilket begränsar möjligheten för personer i rullstol eller med andra hjälpmedel för rörelse att ta sig in i bilarna. En anbudsförfrågan för ombyggnation gick ut till ett antal möjliga aktörer, men inga svar mottogs. Vi erbjuder nya intresserade verksamheter med ett uttalat behov av bättre tillgänglighet till bussarna en biblioteksdepå med utökad service av en bibliotekarie. Detta arbete är precis inlett och vi kommer att utveckla servicen under 2024. Utvecklingsarbete av verksamheten pågår utifrån tjänstedesign.

Utveckla bibliotekens programverksamhet med särskild hänsyn till prioriterade grupper	Klar	100%
---	------	------

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Folkbibliotekens programverksamhet riktar sig alltmer mot prioriterade grupper. Biblioteksutveckling bidrar med kompetensutveckling och stöd i utvecklingsarbetet och under året särskilt med verksamhet riktad gentemot barn och unga, nationella minoriteter, personer med läsnedsättningar och personer i digitalt utanförskap. Verksamheten har under året fått ett än mer tydligare fokus på barn och unga. Bland annat har de nya mobila biblioteken använts i ett antal "popup-evenemang", också tillsammans med andra aktörer som till exempel Fritidsbanken. Arbetet har även påbörjats med att kontakta föreningar och sammanslutningar som engagerar personer som hör till de nationella minoriteterna, i syfte att undersöka behov och önskemål av biblioteksverksamhet för denna grupp. Utbildning har även genomförts vad gäller bemötande gentemot personer med olika typer av funktionsvariationer. Arbetet kommer fortsatt behöva pågå kring att definiera vad särskild hänsyn till prioriterade grupper innebär för vår verksamhet.

Färdigställande av en fritidsplan som ersätter dagens fritidspolitiska program	Klar	100%
--	------	------

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Under året beslutade regionfullmäktige om Region Gotlands nya fritidsplan och arbetet pågår nu med att fastslå en handlingsplan samt för övriga förvaltningar omhändertagande av målen i sin verksamhetsplanering.

Genomföra bidragsöversyn inom fritidsområdet för beslut i KFB & RS	Påbörjad	50%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Arbetet med bidragsöversyn pågår där dialogmöten med området, referensgrupp, politik mm genomförts. En kartläggning har presenterats ihop med identifierade behov och politiken har fått ge sin återkoppling. Även förslag av stödformer, första utkast till resursättning har genomförts. Arbetet tar tid då det är komplext och kan få konsekvenser varför det är viktigt att vi fortsätter arbetet med att ha nära dialog med RF Sisu, politiken och andra aktörer för att också tydligare identifiera vilka konsekvenser som uppstår samt hur stora resurser som krävs.

Utvärdera utvecklarorganisationen inom KFA	Påbörjad	50%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Underlag och enkät har skickat ut till utvecklarna som svarat. Svaren ska nu sammanställas och analyseras. Uppskjutet till 2024 i samråd med utvecklarna och Gotlands Museum som också är huvudman för flertal utvecklare.

Framarbeta förslag för resurscentrum konst	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Vid budgetberedningen presenterades förslag med etablering av resurscentrum i två etapper. Etapp ett beslutades genomföras där medel fördelas från kultursamverkansmodellen samt ytterligare medel fördelas för hyra av lokal under 2024. Uppdrag gavs till förvaltningen att återkomma till budgetberedningen 2024 med beskrivning av fortsatt utveckling. Fokus hösten 2023 har varit framtagande av hemsida och verksamhetsplanering inför 2024.

Projektering av Solberga kulturhus – ändamålsenliga lokaler för scenkonst i Visby	Påbörjad	50%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Förslag att skifta fokus på projekteringen för nuvarande badhuslokal godkändes under budgetberedningen. Förstudiearbetet fortsätter med fokus på fria kulturlivet och ungunderhus. Förvaltningen har fått uppdrag att återkomma till budgetberedningen 2024.

Utveckling av samverkansforum avseende arbetsmarknaden (inkl. FINSAM)	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

En ESF-ansökan har beviljats med regionen som projektägare där ett treårigt paraplyprojekt håller ihop tre delprojekt med övergripande arbete för att få ihop långsiktigt hållbara och sammanhängande stödstrukturer. Projektet i sin helhet svarar direkt mot behovet av att utveckla samverkansformer avseende arbetsmarknaden. Det har gjorts en internutredning kring Finsam och regiondirektören har utifrån den fattat beslut om ny organisation av beredningsstruktur och interna rutiner kring vårt strategiska arbete med dessa frågor. Regionen har varit behjälplig i rekryteringsprocessen Finsam och är beredd att erbjuda praktiskt stöd framöver om det ter sig lämpligt. En utvecklingsfråga som denna blir till sin natur aldrig färdig. Utifrån VP-strukturen där detta lyfts som en aktivitet, kan dock sägas att ovan insatserna kan anses vara tillräckliga för att rapportera den som klar i förhållande till vad som kan förväntas utvecklingsvägen under ett år.

Genomföra analys rörande barns och ungas hälsa	Påbörjad	20%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

En totalundersökning i årskurs 9 i Gotlands län gällande erfarenheter kring alkohol, narkotika, dopning, tobak och spel om pengar (ANDTS) har genomförts och kommunicerats. Inom ramen av ett forskningsprojekt som började 2020 har under året förberedelser gjorts inför en analys rörande barns och ungas psykiska hälsa som ska genomföras under 2024.

Etablera strukturer för brottsförebyggande arbete utifrån ny lagstiftning	Påbörjad	20%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Fullmäktige har beslutat om en ny samverkansstruktur med anledning av den nya lagen som trädde i kraft 1 juli och ger kommunerna ett lagstadgat ansvar att samordna det brottsförebyggande arbetet. Etablering av ett samverkansråd pågår, utbildning har skett under året och en första lägesbild har tagits fram.

**03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar**

Med anledning av världsläget inventera och stärka regionens beredskap i fråga om ökat mottagande av flyktingar	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Förvaltningen har under 2022 och 2023 arbetat med att stödja och samordna mellan flera verksamheter i Region Gotland. Denna särskilda samordning är avslutad och återlämnad till linjen.

Översyn och uppdatering av strategiska dokument såsom styrdokument, krisledningsplan, kriskommunikationsplan samt utbildnings- och övningsplan för Region Gotland	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Under året har flertalet styrdokument tagits fram. En risk- och sårbarhetsanalys för regionens verksamheter har fastställts och rapporterats in. Det finns ett ständigt behov av att revidera och uppdatera våra styrdokument - framförallt för att återföra erfarenheterna efter en kris.

Påbörja arbetet med krigsorganisation och dess bemanning inom prioriterade funktioner, samt delta i totalförsvarsövningar och -utbildningar	Försenad	60%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Under hösten beslutades att alla medarbetare i Region Gotland ska krigsplaceras. Tillsammans med plikt- och provningsverket är nu alla anställda tagna i anspråk, men det återstår att skicka ut brev till medarbetarna, samt att fastställa den rutin som hanterar löpande krigsplaceringar.

Uppdatering av förvaltningarnas risk- och sårbarhetsanalyser med inriktning mot kontinuitetsplanering	Påbörjad	90%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Några enskilda verksamheter är kvar, men i det stora hela är RSA:er genomförda. Arbetet fortgår dock i att förädla processen

Uppdatering och implementering av säkerhetsskyddsanalyser med tillhörande säkerhetsskyddsplan	Påbörjad	80%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

En säkerhetsskyddsanalys med tillhörande säkerhetsskyddsplan är framtagna men inte fastställd. Den slutgiltiga versionen blev klar i december och kommer fastställas tidigt 2024. Säkerhetsskyddsanalysen omfattar de verksamheter som bedöms mest känsliga, men detta är ett rörligt mål och något som ständigt kommer bearbetas.

Öka robustheten inom försörjningen av kritiska varor och tjänster	Påbörjad	40%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Sedan hösten 2023 har Region Gotland en anställd som jobbar med försörjningsberedskap. Det finns lagerhållning på vassa kritiska varor men detta är något som behöver göras tillsammans med andra aktörer.

Ta fram en klimatanpassningsplan till Översiktsplanen (ingår i granskningsförslaget mål 6)	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Region Gotlands klimatanpassningsplan antogs av regionfullmäktige 2023-10-23. Fullmäktige gav regionstyrelsen i uppdrag att återkomma med planering och process för nästa steg i Klimatanpassningsplanen (fokus på hela Gotland, torra och värmebölja), samt med hur arbetet med klimatanpassningsplanen ska implementeras, organiseras och följas upp. Region Gotlands klimatanpassningsplan är ett kunskapsunderlag som ligger till grund för verksamhetsplanering hos förvaltningarna och ska tas emot av respektive förvaltning. Mycket av det återfinns hos TKF, SBF. Plan- och bygglagen slår fast att kommuner har en lagstadgad skyldighet att ta klimatförändringar i beaktande i samhällsbyggnadsprocessen, till exempel vid framtagande av översiktsplan och andra fysiska planeringsdokument. Som en del av arbetet med den nya översiktsplanen för Gotland genomfördes en upphandling som ledde till att SMHI utsågs för att ta fram Region Gotlands första klimatanpassningsplan. Arbetet har genomförts via ett antal workshops med ett brett deltagande av tjänstepersoner från berörda förvaltningar samt även politiker. Planen begränsas till att omfatta de klimatkonsekvenser som lagstiftning pekar ut, vilket betyder att skyfall, erosion, havsnivåhöjning ingår, men däremot inte värme och torra.

## Ekonomisk hållbarhet

För Region Gotland innebär ekonomisk hållbarhet att skapa tillväxt på ett balanserat sätt i nyttjandet av resurser. Genom ökad attraktionskraft, höjd utbildningsnivå, innovativa idéer och samverkan skapas förutsättningar för tillgång till arbetskraft med rätt kompetens på lång sikt och därmed en ekonomisk tillväxt.

Vidare är ett bra näringslivsklimat, goda kommunikationer, tillgång till ett varierat utbud av bostäder och en väl utbyggd infrastruktur viktiga förutsättningar för att hela Gotland ska fortsätta att utvecklas positivt och nå en ökad befolkningensmängd.

Aktivitet	Status	Färdiggrad
<b>04. Ökad befolkning i arbetsför ålder</b>		
Utveckla digitaliseringens möjligheter till att främja landsbygdsutveckling	Påbörjad	60%
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>		
Det pågick två insatser under 2023, Gamify Energy communities och Sensorstyrd besöksnäring.		
<b>Gamify Energy communities</b> - ett projekt som ägs av Energicentrum Gotland och som sker i samverkan med flera fakulteter inom Uppsala universitet. Region Gotlands digitaliseringskoordinator ingår i projektgruppen som stöd inom digitalisering. Handlar om utveckling av metodik, bland annat med speldesign, för att stödja processen från gruppering till energigemenskap i en socken.		
<b>Sensorstyrd besöksnäring</b> - ett pilotprojekt för att stärka möjligheten att få ökad spridning av besökare över ön. I samverkan med Geab, Gotlands förenade besöksnäring och Länsstyrelsen i Gotlands län. Internt på Region Gotland sker samverkan med TKF – gata/park, RSF- digitaliseringsavdelning, SBF - räddningstjänsten och miljöskydd.		
Stärkt digital inflyttarservice, utbyggnad av leva och bo på gotland.com	Påbörjad	30%
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>		
Verksamheten drivs i form av ett flerårigtprojekt Relocation Gotland - därav blir det inte klart under 2023. Arbetet har under höst handlat om att omdefiniera projektet till den mindre skala som finansieringen tillåter. Diskussioner med Future Place Leadership pågår för samarbete kring kompetensförsörjningen på regional nivå. Rekrytering av kommunikatör påbörjats och många kontakter för samarbete inom RG är tagna.		
Utforma aktiviteter (ex lovaktiviteter) för att skapa en bild av ett levande Gotland året om	Klar	100%
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>		
Kommunikativt har det varit större fokus i år på lovaktiviteter via olika digitala kanaler- både turistbyrån och gotland.com. Både sportlovet och påsklovet gjordes det större satsningar på marknadsföring och kommunikation. Påsklovet generade ca 7 000 sidvisningar och Sportlovet 3 050, alla kopplade till aktiviteter runt om på hela Gotland där kultur och fritid var en av arrangörerna.		

Utifrån varumärkesmätningen jan 2023 – utforma aktiviteter för riktning mot målet ex kampanj för att "stanna kvar"	Försenad	30%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

En renodlad Stanna-kvar kampanj har det ej funnits resurser till att genomföra. Däremot gjordes en satsning på att lyfta IT- och techbranschen i samråd med branschen och strategien för kompetensförsörjning under våren.

**05. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland**

Utveckla samarbete med regionerna i Småland och öarna för att stärka det företagsfrämjande systemets förmåga att stödja innovationsprocesser inom smart specialisering.	Påbörjad	10%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Ansökan för ett gemensamt projekt mellan SMÖ regionerna för smart specialisering är inlämnat. Arbetet har även genomförts gemensamt avseende Almis innovationsfond.

Utarbeta ett omlandsprojekt för att stödja utvecklingen av besöksnäringen i och i anslutning till den blivande nationalparken Bäste träsk.	Påbörjad	60%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

En förstudie med syfte att skapa underlag för att utarbeta ett omlandsprojekt för att stödja utvecklingen av besöksnäringen i och i anslutning till den blivande nationalparken är genomförd och kommer presenteras i regionala utvecklingsutskottet.

Avslut och resultatförvaltning av projektet Innovationssystem Gotland, som tillsammans med Uppsala Universitet och Science Park Gotland bidragit till att innovativa företag inom hälso- och sjukvårdsområdet startat	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Projektet Innovationssystem avslutades enligt plan 230430. Projektet har framgångsrikt coachat kliniker/praktiker inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen vars idéer passerat för produkt- och/eller tjänsteutveckling och lotsat idébäraren vidare in i affärsutvecklingsprogram på Science Park Gotland. Projektet har även matchat kliniker/praktiker, vars idéer handlat om att utforska ett område där kunskap saknas, med forskare på Uppsala universitet för gemensamt genomförande av forskningsförstudier. Även dessa bedöms på sikt kunna bidra till ökad hållbar näringslivsutveckling inom hälso- och sjukvårdssektorn på Gotland.

Totalt i projektet har 88 idéer tillvaratagits (målvärde 100), fördelat på 67 idébärare, varav 67 % kvinnor och 33 % män. Dessa idéer har utmynnat i 8 st forskningsförstudier (målvärde 10) och att ett företag bildats (målvärde 3).

Under året har partnerskapet med Uppsala universitet bidragit direkt med ca 10 % till måluppfyllelsen kring goda förutsättningar att starta, driva och utveckla hållbara företag, främst genom projektet Innovationssystem Gotland, som i samverkan med Uppsala universitet och Science Park Gotland, bidragit till att ett innovativt företag inom hälso- och sjukvårdsområdet startat. Indirekt bedöms partnerskapet ha haft en påverkan på måluppfyllelsen med ca 5 %. Detta genom det förslag till arbetsmodell, inklusive verksamhetsplan med aktiviteter, för partnerskapet som tagits fram gemensamt av båda organisationer, godkänns av styrgruppen och implementerats under året. En delmängd av detta är att styrgruppen för partnerskapet har stärkts med deltagande av regional utvecklingsdirektör, vilket också bedöms ha skapat förutsättningar för stärkt måluppfyllelse.

Öka dialog och förståelse för upphandlingsarbetet mellan näringslivet och Region Gotland.	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Upphandlingsforum näringsliv Gotland som etablerades 2021 fortsätter med 4 möten per år. Vidare planeras för att ha två frukostmöten per år med innehåll enligt efterfrågan dit hela näringslivet bjuds in. Utöver det förs också dialog kring om utbildningsaktiviteter eller andra åtgärder som genomförs för att stödja fortsatt dialog och genomförande av affärer. Utöver detta mäts nöjd-upphandlingsindex (NUI) från januari 2022. Svenskt näringslivs enkätresultat följs kring synpunkter på upphandling för att utveckla de punkter som framkommer där som utvecklingsmöjligheter. Styrgrupp företagsklimat träffas för dialog i bred krets på Region Gotland om olika åtgärder för att stärka företagsklimatet. Intressentanalys görs frekvent varje höst för att säkerställa god överblick över upphandlingsenhetens intressenter.

Öka dialog och förståelse för upphandlingsarbetet mellan arbetsintegrerade sociala företag och Region Gotland.	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Möten med upphandlingsforum ASF Gotland fortsätter 3 gånger per år. ASF Gotland kommer också att vara en fortsatt viktig part i arbetet med att utveckla social och etisk hållbarhet. En annan viktig del är dialog med berörda beställare internt för att tillsammans identifiera möjligheter till upphandling via sociala företag. Det förs också dialog med ASF kring om ytterligare utbildningsaktiviteter eller andra åtgärder kan genomföras för att stödja fortsatt dialog och genomförande av affärer. Då ASF Gotland är en viktig del av näringslivet tänker vi att mätning via Nöjd-Kund-Index och ranking Svenskt näringsliv också kommer ASF till godo.

Tillämpa sociala kriterier och socialt ansvarsfull offentlig upphandling där det är lämpligt	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Förvaltningen kommer att fortsatt använda de verktyg vi har för att säkerställa social hållbarhet vid upphandlingar. Vidare fortsatt vara aktiva i nätverket för nationell hållbarhet. En utvecklingspotential är att informera om nätverket på intranät och gotland.se för allas information om vad Region Gotland gör inom det här området. 2023 har upphandlingsenheten arbetat tillsammans med avdelningen regional utveckling att göra förslag avseende fortsatt arbete för mål, ansvars- och rollfördelning samt plan för fortsatt arbete för att stärka social hållbarhet i upphandlingar. Utifrån politiska beslut och prioriteringar genomförs fortsatt arbete i nära samverkan med regional utveckling samt arbetsmarknadsenheten. Området tas in i förvaltning när det bedöms lämpligt givet målsättning och omfattning och takt i utvecklingsarbetet,

Delta i Trafikverkets åtgärdsvalsstudie för långsiktigt hållbar färjetrafik – hela resan	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

I mars 2023 hade Trafikverket och Region Gotland en workshop för att enas om syfte och mål med åtgärdsvalsstudien (ÅVS). Därefter har Trafikverket bearbetat resultatet och arbetat med att upphandla konsult. ÅVS-en kommer att tas fram i två separata delar. I november 2023 genomfördes startmötet för ÅVS:ens ena del som rör noder och stråk. Därefter har Region Gotland bistått med underlag och kontaktuppgifter i enlighet med vad som efterfrågats. ÅVS:ens andra del som rör färjetrafiken bortom 203X saknar fortfarande konsult. Båda delarna är tänkta att genomföras och färdigställas under 2024. Åtgärdsvalsstudien kommer att genomföras i två delar där del 1 har perspektivet 5-10 år framåt och studerar tillgängligheten ur ett hela resan-perspektiv, främst med fokus på noder och stråk (ej överfarten i sig). I del 2 kommer fokus vara tillgängligheten bortom 2037 och undersöka scenarios, planeringsförutsättningar och önskade funktioner framåt.

Framtagande av huvudprocess "förslag till arbetsmodell för partnerskapet" som förberedelse inför att partnerskapsavtalet går ut 2024	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Arbetsmodell godkändes av styrgruppen 230310 och implementerades under 2023. En verksamhetsplan inklusive aktivitetsplan för partnerskapet (en del av arbetsmodellen) påbörjades Q2 och beslutades i styrgruppen Q4 2023.

**06. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön**

Ta fram granskningsförslag till Översiktsplan Gotland 2040 (ÖP).	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Efter genomfört samråd 2021 har arbetet med översiktsplanen varit fokuserat på att hantera inkomna yttranden och förslag till ändringar, samt att ta fram en samrådsredogörelse. Det finns nu ett färdigt granskningsförslag som ligger för hantering och beslut om granskning i regionstyrelsen under januari 2024. Utställning/granskning kommer preliminärt att ske under mars-april 2024.

Tillsammans med teknikförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen arbetar förvaltningen med att skapa en effektiv, kvalitetssäkrad och hållbar samhällsbyggnadsprocess på Gotland som möter våra boende, besökares och företagares behov idag och i framtiden.	Påbörjad	70%
--	----------	-----

- Förvaltningen ska i samarbete med de andra förvaltningarna inom samhällsbyggnadsprocessen genomföra utredningsuppdraget som kommit från FramSam. Utredningsuppdraget gäller de fyra delarna; nämnd, organisation, kontaktcentrum och forum.

- Förvaltningarna ska samverka för att genomföra projektet Digital dialog och löpande implementera dess resultat

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Under 2023 arbetades strukturer för styrgrupp för samhällsbyggnadsprocessen och ledarforum för samhällsbyggnadsprocessen om och ledarforum ses nu varannan vecka medan styrgruppen ses i tid inför samhällsbyggnadsberedningens möten. Strukturen skapar effektivitet och samarbete över organisatoriska gränser. Inom samhällsbyggnadsförvaltningen har omorganisation skett som träder i kraft 1 januari 2024, omorganisationen syftar till att skapa utrymme för strategiskt arbete inom förvaltningen och effektivitet i chefsnivåerna. Det är bra för samhällsbyggnadsprocessen som helhet.

## Ekologisk hållbarhet

Region Gotlands arbete ska möjliggöra för boende, besökare och verksamheter på Gotland att bli klimatneutrala, i linje med nationella mål baserade på FN:s Parisavtal. Det innebär kontinuerliga utsläppsminskningar av växthusgaser genom omställning till förnybar energi och energieffektivisering. Vidare ska Region Gotland arbeta för ett rent grundvatten och en levande Östersjö samt bidra till giftfria kretslopp. Den cirkulära ekonomins betydelse ska öka och naturen ska brukas så att ekosystemtjänsterna värnas och öns biologiska mångfald säkras.

Aktivitet	Status	Färdiggrad
<b>07. Gotlands klimatavtryck minskar</b>		
Ta fram förslag till koldioxidbudget samt åtgärdsplan för att minska koldioxidutsläpp för Region Gotland	Påbörjad	70%

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Gotland har en övergripande koldioxidbudget framtagen i samarbete med Uppsala universitet och företaget Ramböll. Den visar behovet av att minska koldioxidutsläppen med 15 procent per år. Under 2023 har Region Gotland arbetat med det underlag som finns för att med 2022 som basår, ta fram förslag på genomförbara åtgärder inom Region Gotlands arbete med en intern koldioxidbudget. Den visar vilket utsläppsutrymme som finns kvar, och därmed hur stora åtgärder som behöver göras för att klara målet om en minskning med 15 procent av koldioxidutsläppen per år även internt i Region Gotland. Region Gotland kommer att behöva minska koldioxidutsläppen och även bidra med åtgärder som på kort sikt minskar koldioxidhalten i atmosfären (till exempel trädplantering eller produktion av biokol).

Det upphandlade digitala verktyget ClimateView visualiserar klimatomställningen på ett innovativt sätt, med ständigt aktuell statistik, och visar koldioxidanvändning samt kostnader för alternativa åtgärder. Under 2023 har arbetet pågått för att via verktyget ClimateView kunna visualisera utsläpp och åtgärder som minskat/minskar dessa. Region Gotland behöver utveckla sin årliga datainsamling, för att smidigt kunna göra en årlig uppföljning med hjälp av verktyget. Lanseringen av ClimateView för de delar som gäller Region Gotlands interna arbete är planerad till första kvartalet 2024. Arbetet pågår även med ytterligare en tavla, för hela det geografiska området Gotland, som beräknas vara klar det andra kvartalet 2024. Climate View kommer även att bidra till att visualisera åtgärder som föreslås i Energiplan för Gotland som tas fram under 2024, där koldioxidbudgeten kommer att ingå.

Bevaka gotländska ståndpunkter för färjetrafiken i nästa färjeupphandling	Klar	100%
---	------	------

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Upphandlingsunderlaget för färjetrafiken som ska bedrivas från 2027 presenterades i augusti. Fram till dess var Region Gotland, främst inom ramen för samarbetet inom Trafikrådet, aktiva i att kommunicera de gotländska ståndpunkterna gentemot Trafikverket och nationell politik, genom skrivelser, möten, seminarier och avstämningar. Region Gotland har därefter analyserat upphandlingsunderlaget utifrån de gotländska ståndpunkterna. I och med att underlaget nu är presenterat är Region Gotlands möjlighet till fortsatt påverkan i princip obefintlig, men frågan kommer fortsatt att bevakas till dess vi vet hur trafiken kommer att bedrivas framöver.

Aktivt delta i arbetsgrupp och nätverk för elflyg på Gotland	Klar	100%
--	------	------

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Gotlands nätverk för elflyg drivs gemensamt av Region Gotland och Svenska Spel. Under 2023 genomfördes ett webinarium, ett seminarium och en workshop inom ramen för nätverket. På workshopen, som genomfördes i samverkan med Science Park Gotland, identifierades ett behov av en färdplan för hur vi får elflyget att landa på Gotland. En projektansökan för en förstudie om elflyg har påbörjats, där framtagande av en färdplan är tänkt att bli en bärande del. Projektet kommer förhoppningsvis kunna genomföras under 2024.

Samordna dialog och påverkansarbete för fler fossilfria transportalternativ på Gotland	Påbörjad	80%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Arbetet för att bli en av de första destinationerna i Sverige med kommersiellt elflyg bidrar även i denna aktivitet, det förvaltningsövergripande arbetet som lett fram till att regionen hittat lämplig mark att upplåta till Gotland för vätgasmack likaså. Arbeta för nytt Trafikförsörjningsprogram bidrar då kollektivtrafiken är ett fossilfritt transportalternativ för alla på Gotland. Arbetet med biogasnätverk är en del, liksom Energicentrum Gotlands arbete med projekt mobilitetsveckan och att främja ökad tillgång till laddstolpar samt aktiviteter för ökad gång och cykling.

Utveckla insatser för att öka kollektivtrafikresandet tillsammans med teknikförvaltningen	Påbörjad	40%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Nytt trafikavtal startade i juni 2023. Det innebär nya fordon med bättre komfort. Avtalet löper fram till 2032 och är ett samverkansavtal vilket innebär att kollektivtrafikheten, teknikförvaltningen med entreprenören BIVAB tillsammans ska bidra till ett ökat resande och fler nöjda resenärer.

Nytt trafikförsörjningsprogram är antaget i tekniska nämnden november 2023 och beslutas i regionfullmäktige våren 2024. Det nya programmet pekar på ett utökat trafikutbud, både i stadsbusslinjenätet och i regionbusslinjenätet. Vidare ställer programmet krav på ett basutbud som är en kraftig ökning i framförallt närtrafiken. Programmet är på plats men sen följer ett löpande arbete för genomförande.

Nytt stadsbusslinjenät är antagen. Det nya linjenätet innebär rakare körvägarkraftigt utökat utbud samt att både Vibble och flygplatsen får stadsbusstrafik. Detta kräver infrastrukturåtgärder, nya fordon och utökad ekonomisk ram.

Nytt taxsystem med nya taxor är antaget under hösten 2023. Taxesystemet innebär en förflyttning från en kilometertaxa (via en pandemitaxa som var en enhetstaxa) till att Gotland blir indelad i två zoner och att samma biljett gäller oavsett trafikslag. Taxorna är justerade och antalet biljettyper har reducerats kraftigt.

Nytt varumärke för Gotlands kollektivtrafik är antaget och med det även en hållplatshandbok med riktlinjer, kravställning på Gotlands kollektivtrafiks hållplatser. Några delar i varumärkesmanualen samt upphandling av hållplatsutrustning kvarstår.

Uppfyllelse av hållplatshandboken. Två hållplatser ombyggda 2023. Cirka 80 stycken kvarstår fram till 2033

Beslut för implementering av reseplaneraren "Vandra med koll". En hjälp för att ta sig till och från vandringsleder utan att behöva vandra fram och tillbaka till samma hållplats. Implementeringen med tillhörande marknadsföring kvarstår.

Aktivt arbeta för etablering av energigemenskaper i socknar	Påbörjad	10%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Energicentrum arbetar fortlöpande med kontakter mot Gotlands socknar för att med kunskap och engagemang understödja utvecklingen mot energigemenskaper i intresserade socknar. Vidare deltar vi i rådgivande och kontaktskapande kapacitet för de socknar som tar faktiska steg mot realisering av energigemenskaper. Parallellt sker ett engagemang nationell gruppering för att skapa underlag för regeländring som möjliggör en energigemenskaps alla fördelar. I tillägg utarbetar Energicentrum ett program, under namnet "Sockeneffekt" som kommer lanseras 23 januari 2024 och utgöra en mångårig satsning för att skapa, driva och stärka energiinsatser på landsbygden (bl a energigemenskaper). Färdiggrad är bedömd utifrån att målet skulle vara 50 etablerade energigemenskaper på Gotland

Almedalsveckan ska genomföras som ett hållbart arrangemang genom att reducera engångsartiklar/engångsförpackningar och minska mängden avfall, fortsätta plastbanta med hjälp av arrangörerna och öka andelen miljödiplomerade evenemang genom en informations-kampanj	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Årets Almedalsvecka är genomförd och de aktiviteter som planerades i år är genomförda. Genom att delta i ett forskningsprojekt tillsammans med bland annat Samhall, Chalmers forskningsinstitut och Karlstads universitet, kunde mer än 6 000 portioner serveras på mattorget utan att engångsartiklar som tallrik, bestick eller muggar användes. Mängden brännbara sopor blev i stort sett noll och matavfallet ringa. Fler evenemang var miljödiplomerade 2023 än vad som var fallet 2022. Dock har andelen som aktivt frågar underleverantörer hur de kan minska miljöpåverkan, till exempel genom att minska plastanvändningen, från 40 % till 37 %, vilket innebär en minskning med 56 evenemang.

#### 08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad

Utveckla styrning och ledning för Blått centrum	Påbörjad	70%
---	----------	-----

##### Senaste kommentar (2023-12-31):

Aktiviteten är beroende av frågan hur själva samarbetet som utgör Blått centrum ska utvecklas och organiseras, något som diskuterades i projektets styrgrupp i maj. Styrgruppen var enig att Blått centrum bör fortsätta som nu; som ett samarbetsprojekt, i praktiken reglerat genom ettåriga avtal. Styrnings- och ledningsfrågan har därefter diskuterats internt på avdelningen med avd. chef och enhetschef. Vid styrgruppens möte i december presenterade Uppsala universitet Campus Gotland ett förslag till samarbetsavtal för 2024. Avsikten är att presentera avtalet samt ett förslag till utvecklad styrning och ledning av Blått centrum för det regionala utvecklingsutskottet i mars 2024.

Tillsammans med TN/TKF utveckla kompensationslösningar för minskad naturlig vattentillgång i Sliteområdet	Påbörjad	50%
---	----------	-----

##### Senaste kommentar (2023-12-31):

Inom ramen för det miljötillstånd som Heidelberg materials beviljats under slutet av 2022, har parterna haft fortsatt dialog kring vikten av den kommunala vattenförsörjningen med fokus på att hitta gemensamma lösningar. Region Gotland har också bevakat vattenförsörjningsfrågan inom ramen för det samråd som Heidelberg genomfört som en del tillståndsansökan för ett nytt långsiktigt täktillstånd.

Aktivt delta i framtagandet och kravställandet av en ny VA-plan	Påbörjad	20%
---	----------	-----

##### Senaste kommentar (2023-12-31):

Enheten för samhällsplanering deltar aktivt i den förvaltningsöverskridande styrgrupp som arbetar med revideringen av VA-planen. Styrgruppen har under året reviderat den fristående VA-strategin (numera VA-policy), som kommer läggas fram för RS/RF under våren 2024. Förändrad nationell lagstiftning och flera reviderade EU-förordningar och direktiv ställer krav på anpassning av både VA-planens struktur och innehåll. Enheten har också under året deltagit i arbetet med att synkronisera VA-planens utbyggnadsdel med kommande översiktsplan. I den processen har enheten informerat om och gett förslag på hur miljö kvalitetsnormerna för vatten kan användas som utgångspunkt för arbetet, dvs. aktivt medverkat till VA-planen (numera vattentjänstplanen) utgår från och bidrar till att uppfylla nationella krav.

Genomföra de kommunala åtgärderna i vattenmyndighetens åtgärdsprogram för bättre vatten	Påbörjad	20%
---	----------	-----

##### Senaste kommentar (2023-12-31):

De kommunala åtgärderna i vattenmyndighetens åtgärdsprogram för bättre vatten är sex till antalet. För fem av dessa finns tydligt ansvar på teknikförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen. Den sjätte åtgärden – nyttillkommen denna förvaltningsperiod – handlar om att kommuner ska ha en förvaltningsövergripande planering för åtgärdsprogrammets genomförande, i syfte att ska säkerställa att miljö kvalitetsnormerna för yt- och grundvatten beaktas i alla tillämpliga delar av kommunens verksamhet. Trots att det inte varit uttalat i tidigare åtgärdsprogram, har enheten för samhällsplanering länge arbetat i denna åtgärds riktning, bland annat genom att delta i ett flertal förvaltningsövergripande grupper som rör vatten. Den nya, tydligt formulerade åtgärden kräver ett intensifierat arbete på området framöver.

De sex punkterna i åtgärdsprogrammet

1. Förvaltningsövergripande planering för åtgärdsprogrammets genomförande
2. Miljötillsyn och prövning
3. Dricksvattenskydd
4. Fysisk planering enligt plan- och bygglagen
5. VA-plan inklusive dagvatten
6. Dioxiner från småskalig förbränning

**09. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen**

Ställa klimatkrav vid upphandlingar.	Påbörjad	60%
--------------------------------------	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Upphandlingsenheten är fortsatt delaktiga i arbetet centralt på Region Gotland för att möjliggöra upphandlingar med god miljöhänsyn. I arbetet med Region Gotlands hållbarhetsprogram är upphandling en given del. Styrning, organisation, processer etc behöver tydliggöras inom hållbarhet (såväl ekologisk som social och ekonomisk). En effekt av arbetet bör vara att det står tydligt att samverkan behöver ske, dvs ekologisk hållbarhet är inte något som upphandlingsstödsenheten säkerställer i upphandlingar på egen hand. Då inköpsråd, dvs beställare i verksamheten ställer alla krav och anger hur en upphandling ska utvärderas är det av vikt att så sker även inom ekologisk hållbarhet. Det är därmed viktigt att det finns mål, tydlig ansvarsfördelning och kompetens hos inköpsråden att ställa krav på ekologisk hållbarhet.

Dialog med bostadsmarknadens aktörer kring vikten av hållbart byggande	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

I maj 2023 anordnade Region Gotland (TKF, SBF, RSF) ett kunskapsseminarium om Hållbart samhällsbyggande. Under konferensen deltog både externa och interna föreläsare och deltagare. Flera av programpunkterna handlade om hållbart byggande och samverkan samt lyfte målkonflikter inom hållbarhetsperspektiven.

**Kvalitet**

För Region Gotland innebär kvalitet att vi skapar värde tillsammans med dem vi är till för. Regionens processer är värdeskapande, effektiva, rättssäkra, transparenta, och förebyggande. De bidrar därmed till social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet.

För att klara utmaningarna i välfärden är regionen en modig organisation med ett intensifierat utvecklingsarbete genom systematiskt kvalitetsarbete, ständiga förbättringar, digitalisering, innovationer och förnyelsesprång.

Aktivitet	Status	Färdiggrad
-----------	--------	------------

**10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen**

Genomföra införandet av ny hemsida gotland.se	Påbörjad	90%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Vi står inför lansering men fick flytta fram den till början av februari 2024, då en kris inträffade som tog kommunikationsresurser i anspråk.

Implementera service- och bemötandepprinciper	Påbörjad	10%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-08-31):**

Ansvar för implementeringen av de fem bemötandepprinciperna för tjänstepersoner med företagskontakter (topp 100) har övergått till respektive förvaltningschef

**11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta**

Införa rekommendation på ersättningsmodell för brukarmedverkan i samband med deltagande i verksamhetsutveckling	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Utredning i frågan genomfördes under 2019-2020. Utredningen visade att frågan framförallt varit uppe i några av Sveriges regioner. Utredningens slutsatser förankrades i KLG med resultatet att varje nämnd fortsättningsvis får hantera den själv men stöd finns i det material kvalitetsnätverket tog fram. Utmaning i frågan är att det inte finns särskilt avsatta budgetmedel, vare sig på förvaltningarna eller centralt.

Stärkta utbildningsinsatser i Region Gotland kring medskapande	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Kvalitetstrategi har tagit fram utbildning och genomfört utbildningar i forum för verksamhetsutvecklare och verksamheter. Utbildningsmaterial tillgängliggjorts via intranät.

Förnyelsedagen inleder ett samarbete med biblioteken för att sprida information om vår verksamhet över ön och skapa delaktighet	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Förnyelsedagen och Region Gotlands verksamhetsutveckling visades upp på biblioteken under våren.

Utveckla användardialog tjänstedesign i bibliotekens ordinarie verksamhet	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Införandet av tjänstedesign som metod har pågått under en längre tid på biblioteken genom projektet Stärkta bibliotek och arbetssättet implementeras successivt i ordinarie verksamhet med stöd av biblioteksutveckling. Detta ger biblioteken verktyg för att undersöka behov och önskemål gällande biblioteksverksamhet och tillsammans med utökad uppsökande verksamhet bidrar det till att göra biblioteken på ön relevanta och angelägna. En anställd har fått i uppdrag att samordna och driva arbetet med tjänstedesign inom en del av sin tjänst.

**12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsespåring**

Implementera beslutad styrmodell för Region Gotland	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Regionfullmäktige beslutade den 19 juni 2023 om nya mål för 2024 och prioriteringar för perioden 2024-2027. Beslutet har föregåtts av en process under främst februari-april där förvaltningar och nämnder tagit fram förslag på mål enligt intentionerna i vår nya styrmodell. Målen bygger på analysen av resultat och behov av utveckling i respektive nämnd. Ett omfattande arbete har pågått under året för att skapa delaktighet och förståelse för vad den nya modellen innebär bland annat i form av nya arbetssätt. Under hösten har förvaltningarna arbetat fram verksamhetsplaner utifrån ny mall och nya mål. Verksamhetsplanen gäller nu under en period på 5 år vilket är en förändring jämfört med tidigare. Medarbetare på avdelningen har drivit regionens arbete med mallar, anvisningar och erbjudit stöd till övriga förvaltningar. Utifrån de nya begrepp och den nya logik som den nya styrmodellen fört med sig har beslutsstödet anpassats och gjorts om.

Med utgångspunkt i ny styrmodell utveckla och beskriva Region Gotlands ledningssystem med ingående styrande dokument inklusive definitioner	Påbörjad	70%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Arbetet med att beskriva hur Region Gotland leds och styrs pågår och väntas bli klart under första kvartalet 2024. Styrgrupp för arbetet är direktörerna inom områdena kvalitet, ekonomi, regional utveckling och HR. Syftet är att skapa ett gemensamt dokument där helheten beskrivs. Dokumentet kommer också att innehålla länkar med hänvisning till information som ger möjlighet till fördjupning. Dokumentet ska bidra till att både politiker och chefer ska kunna ta del av ledningssystemet och förstå hur det hänger ihop men också ge en beskrivning av varje del och dess betydelse i sig men också för helheten. Man kommer också att kunna läsa om hur styrningen fungerar och vad som händer efter att politiken pekat ut en riktning och när tjänstemannaorganisationen tar vid och verkställer.

Genomföra aktiviteter för att säkerställa införande av e-arkiv och övergången till digital arkivering i regionstyrelseförvaltningen	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Projektet har avslutats och är numera en del av linjearbetet inom Region Gotland och på regionarkivet. Det regiongemensamma arkivnätverket är igång med fokus på e-arkiv för vilka system som är på väg in samt fokus på erfarenhetsutbyte. Kommande aktiviteter inom området arkivering inom regionstyrelseförvaltningen är att få in samtliga system för en helt digital arkivering samt säkerställa en effektiv och tydlig arkivorganisation inom förvaltningen.

Genomföra verksamhetsutveckling inom program sänkta inköpskostnader	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Verksamhetsutvecklingsarbetet inom program sänkta inköpskostnader 2021 - 2023 har pågått enligt plan. Arbetet redovisas separat i en slutrapport från programmet i början av 2024.

Utveckla Region Gotlands demokratiska ärendeberedning inför politiska beslut i syfte att kvalitetssäkra processen	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Mall för tjänsteskrivelser med tvärperspektiv är implementerat och används i relevanta ärenden. Regionkansliet har under 2023 tagit fram en sammanträdesplanering där tjänstepersonsberedningar utgör en del av ärendeberedningsprocessen. Under året har också vissa utbildningsinsatser skett för att förbättra förståelse för processen och öka kvaliteten på underlag.

I nära samarbetet med berörda förvaltningar utreda konsekvenser och effekter i hela kedjan vid ett eventuellt införande av kylmats-produktion, i syfte att identifiera effektiva processer med hög kvalitet i Region Gotlands måltidsprocess och dess organisation	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Projektet genomfördes och avslutades enligt tidplan. Ärendet föredrogs aldrig i Rsau eller RS trots att det var planen.

Förslaget från Förvaltningen var att :

Regionstyrelsen (RSF) får i uppdrag att, i nära samarbete med barn- och utbildningsnämnden, genomföra test av kylmat till någon skola och förskola.

Regionstyrelsen (RSF) får i uppdrag att, i nära samarbete med tekniska nämnden, genomföra förstudie rörande ett nybyggt tillagningskök inkl. markanvisning som kan producera mat från grunden, kyla ner, paketera och förvara måltidskomponenter.

Regionstyrelsens (RSF) driftbudget förstärks 2024 med 0,5 mnkr och med 1,0 mnkr 2025 för att genomföra ovan.

\*Beslutet från RS blev: \*Mot bakgrund av det ekonomiska läget i Region Gotland ska frågan om Effekter i hela måltidskedjan av produktion och leverans av kylmat återkomma till budgetberedningen 2024.

Öka digitaliseringsgraden i ekonomiadministrationen genom digitala blanketter, elektronisk signatur samt integration med ekonomisystemet.	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Medarbetarna på ekonomiservice som idag arbetar med att kontera leverantörsfakturor har genomgått utbildning i hur man kan automatisera konteringen på leverantörsfakturor i Proceedo. För att hitta möjliga fakturor att automatisera pågår nu inventering av den fakturamängd som enheten hanterar regelbundet. Detta har resulterat i 300 abonnemang som har automatkonterat 2 800 leverantörsfakturor.

Hittills har fakturor inom följande områden identifierats:

Larm

Bostads- och lokalhyror

Hyrpersonal

Patientresor

Avfallshantering

Digitalisering av övriga utbetalningar - När det gäller digitalisering av övriga utbetalningar har det visat sig att den funktion för elektronisk attest (workflow) som infördes i början av året för elektronisk attest av internfakturor och bokföringsorder endast tillåter en attest. Eftersom det krävs två attester på en utbetalningstransaktion var denna funktion inte möjlig att använda utan en uppgradering till nyare version av ekonomisystemet vilket skedde i augusti.

Men även med ett workflow som tillåter två attester kommer processen att behöva göras om och en del manuella kontroller, som idag krävs, behöver tas bort för att det ska gå att använda befintligt system för attest. Ett förslag till digital process för övriga utbetalningar har tagits fram.

Återbetalning direkt till bankkonto - För att inte behöva ställa ut utbetalningskort vid återbetalning till kund har en e-tjänst skapats för att kunden ska kunna rapportera in det bankkontonummer till vilket återbetalningen ska gå. För kunden innebär det en stor förbättring då de får sina pengar insatta på sitt bankkonto direkt och slipper betala avgifter för att lösa in utbetalningskort. För enheten har detta inneburit både minskad hantering av ej inlösta utbetalningskort som kommer i retur samt minskade kostnader för återbetalningar.

Öka digitaliseringsgraden vid inköp genom att utveckla e-handel för fler områden exempelvis IT	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

En 3-årig plan för fortsatt utveckling av e-handel inom regionen har tagits fram under året. Den 15 november 2022 infördes Visma Proceedo som nytt system för e-handel & fakturahantering inom Region Gotland. Som en del av införandeprojektet så flyttades befintlig e-handel från IoF till Proceedo. Befintliga områden var läkemedelsförsörjning, livsmedelsbeställning till måltidenheterna samt tvättertjänster till sjukvården. Ett mål i projektet var att införa e-handel på ytterligare områden vilket har gjorts under 2023, där hårdvarubeställningar av IT-utrustning har införts samt informationsartiklar har skapats för IT-avdelningens olika interna tjänster.

Under 2023 har fokus i objektsförvaltningen varit att säkerställa systemets stabilitet, vidareutveckla rutiner och arbetssätt samt slutföra eventuella rester eller uppgifter från införandeprojektet. Bland annat så har rutiner för implementering av nya leverantörer och e-handel skapats, en integration för helt eller delvis automatiska beställningar via handscanner och en handbok för leverantörer för att säkerställa komplett order- och fakturainformation tagits fram.

Upphandling för nytt upphandlingssystem har genomförts och implementationen är i det närmaste klar.

Utveckling av området informationsförvaltning, informationssäkerhet och dataskydd utifrån lagstiftningens krav	Klar	100%
--	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Arbete i nätverk för informationssäkerhet och dataskydd framskrider på ett bra sätt där kliv tagits särskilt avseende dataskydd. Regionarkivet och regionens centraliserade registratur har ökat på sin förmåga och kompetens att administrera handlingar med högre skyddsvärde. Demokrati och kvalitetsavdelningen arbetar tillsammans med digitaliseringsavdelningen med att på försök genomföra "ledningens genomgång" för förvaltningens ledningsgrupp i början av 2024. Detta syftar till att stärka förvaltningens ledningsförmåga inom området

I delaktighet tillsammans med samtliga förvaltningar arbeta fram och leda hållbarhetsprogrammet för Region Gotland	Påbörjad	20%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Workshops kring väsentliga hållbarhetsfrågor har genomförts med samtliga förvaltningsledningsgrupper. Den projektplan som beslutades av styrgruppen i juni är under översyn. Ett förslag till reviderad projektplan har tagits fram men inget nytt beslut är fattat. Inriktningen om ett mer systematiskt och sammanhållet hållbarhetsarbete, utifrån alla hållbarhetsperspektiv, står fast. Frågan om hur det på bästa sätt ska stärkas är under diskussion i koncernledningsgruppen.

Stärkta utbildningsinsatser i Region Gotlands kvalitetsmodell såsom värdeskapande processer och användardriven utveckling	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Utbildning har genomförts för forum för verksamhetsutveckling. Temat ingår i utbildningen Vägen till ledarskap och chefsutbildningar. Därtill har processkartläggningsutbildning genomförts. Utbildning i att använda regionens processkartläggningsverktyg är framtaget och utbildningsmaterialet finns tillgängligt via intranätet.

Utveckla kvalitetskultur och verksamhetsutveckling i regionstyrelseförvaltningen genom återkommande delat lärande bland förvaltningens chefer	Påbörjad	50%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

I RSF pågår och fortsätter lärande och utvecklingstid på chefsmöten i RSF. Under våren var fokus processkartläggning och kommunikation. Vidare har fokus varit påfyllnad av kunskap. Egna case har delats. Kultur byggs sakta i varje möte. Vidare har storytelling använts för att sprida goda exempel i RSF via intranätet med hjälp av kommunikatör. Slutligen är det ett stort lyft att förvaltningen från 2023 har en egen verksamhetsutvecklare i staben som kan bistå avdelningarna med kunskap och processtöd. Framåt kommer kvalitetskultur och verksamhetsutveckling att fortsätta utvecklas med stöd av strukturen i nya styrmodellen som påverkar vår verksamhetsplanering på ett sätt där verksamhetsutveckling tydliggörs.

Utarbeta och implementera riktlinjer för hållbarhetsintegrering för hela organisationen.	Påbörjad	70%
--	----------	-----

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Under våren fördes en dialog om hur förslag till ramverk bör tas omhand i regionen. Diskussioner landade i ett stegvis omhändertagande. Ramverket bör först utvecklas och tillämpas för att vägleda bedömningskriterier och beslut om finansiering med stöd av anslag 1.1 regionala utvecklingsinsatser. Därefter kan en dialog ske kring huruvida modellen för arbetet med hållbarhetsintegrering kan utvecklas i relation till andra beslut och andra delar av organisation. Den senare delen kan relateras till arbetet med ett hållbarhetsprogram för Region Gotland och hur det utvecklas.

Under 2023 utarbetades med stöd av konsult ett förslag till ramverk för hållbarhetsintegrering. Ramverket består övergripande av förslag till policy och riktlinje (med handläggarstöd) för hållbarhetsintegrering. Ramverket vilar utöver på lagstiftning, förordning och andra styrande dokument, på tre styrande principer för hur hållbarhet bör integreras i verksamheten; odelbarhet, strukturomvandling samt förändringslogik. Principerna ska vägleda bedömningskriterier och beslut och därmed bidra till robusta, relevanta och riskminimerade insatser.

Förslaget till ramverk är ett viktigt verktyg för implementeringen av RS mål om att andelen nya beslut om regionala utvecklingsmedel (anslag 1:1) som är hållbarhetsssäkrade ska öka årligen och uppgå till 100 procent år 2027.

Fokus i Almedalen på demokrati och politik genom att utveckla uppdraget att vara arrangör genom att erbjuda fler scener i och kring Almedalen och i samarbete med andra aktörer skapa förutsättningar för kommuner och regioner att medverka	Klar	100%
--	------	------

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Årets nyhet var scenen i västra Almedalen som hyste "Alla röster ska höras". Som scen användes samma estradvagn som Olof Palme en gång stod på 1968. 19 evenemang med fler än 20 ideella organisationer utgjorde programmet.

Partitorget som infördes som ett inslag i Almedalen ifjol upprepades även i år och har bidragit till upplevelsen av ökat fokus på de politiska partierna.

Säkerställa att RSF har minst två bidrag till förnyelsepriset varje år	Klar	100%
--	------	------

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Vid förnyelsedagen 2023 hade RSF fler än 2 bidrag. Inför 2024 har förvaltningen 2 bidrag nominerade.

Se över och utveckla den interna kommunikationen i RSF	Påbörjad	70%
--	----------	-----

#### Senaste kommentar (2023-12-31):

Behovsanalys har genomförts tillsammans med alla chefer i RSF och fråga har även ställts till APT. Det visar sig att vi behöver sortera i vad som ska komma från FLG och vad som ska komma från avdelningarna. Som ett led i detta förbättrar vi kommunikation från FLG genom kort nyhet på intranätet efter varje möte. På RSF chefsmöte har vi även haft en workshop om kommunikationssystem för att alla chefer ska bli tryggare i sin del och i vad som kommer från helheten. Den interna kommunikationen är ett område som har att utvecklas än mer framöver.

## Medarbetare

Region Gotland är en modig organisation som klarar omställning och förändring. Vi är en tillitsbaserad organisation där engagerade ledare och medarbetare är avgörande för att nå resultat för dem vi är till för. Medarbetarna upplever ett gott ledarskap präglad av dialog och förankring. Alla ser sin del i helheten och bidrar aktivt till positiva resultat i verksamheten. Vi är tillsammans goda ambassadörer för Region Gotland.

Aktivitet	Status	Färdiggrad
<b>13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur</b>		
Stärka medarbetarskapet genom att ta fram ett koncept och program för medarbetarskap inom Region Gotland och involvera alla verksamheter	Påbörjad	70%
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>		
Under året har arbetet med att ta fram en ram för medarbetarskap, i linje med ledarstrategin, fortsatt. Ett antal arbetsmöten med olika nyckelfunktioner har genomförts för att identifiera vad ett gott medarbetarskap är. Fackliga, HR-chefer, chefsforum och en fördjupad chefsgrupp har deltagit tillsammans med konsult. Utifrån det arbetet finns ett första utkast till ram framtagen.		
Stärka medarbetarskapet genom att på arbetsplatsträffar inom RSF implementera konceptet för medarbetarskap inom Region Gotland	Ej startad	0%
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>		
Förvaltningen avvaktar regionens koncept för medarbetarskap inom Region Gotland, därefter kommer implementering att ske.		
Dialoger förs i verksamheterna kring ledarskap, medarbetarskap och engagemang via arbetet med medarbetarundersökningen och handlingsplanen med aktiviteter för att göra förflyttningar.		
Utveckla vår organisationskultur; samverkan över gränsen, stolthet och helhetsförståelse, lärande och utveckling och från försiktighet till tillit på regionnivå såväl som förvaltningsnivå	Påbörjad	70%
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>		
På regionövergripande nivå har man arbetat med ett antal olika aktiviteter för att göra förflyttning inom de fyra utvecklingsområdena. Bland annat i form av implementeringen av samverkansavtalet. Vidare har ledarutvecklingen fått en dag där vi pratar om det tillitsbaserade ledarskapet, de sju principerna för tillit samt våra utvecklingsområden. Det har också genomförts ett antal dagar riktade mot nya chefer, framtida chefer/leda utan att vara chef, samt fördjupningstillfällen för befintliga chefer.		
I regionstyrelseförvaltningen som förvaltning genomförs löpande aktiviteter för att utveckla organisationskulturen. Insatser som pågått under perioden är bland annat aktiviteter utifrån medarbetaruppföljningen, arbeten som syftar till utveckling av medarbetarskapet och tydliga i roller samt utveckling av samverkan över gränser. Implementering av samverkansavtalet har påbörjats samt filmer och dialogstöd kring grupputveckling har nyttjats vid APT.		
Vidare har ett systematiskt erfarenhetsutbyte vid förvaltningens chefsmöten kring verksamhetsutveckling och andra goda erfarenheter ägt rum.		
Utveckla Insidan som en plats att kommunicera intern information inom RSF	Påbörjad	70%
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>		
För att utveckla Insidan som en plats att kommunicera intern information har bland annat nedan åtgärder genomförts:		
- Publicerat en nyhet efter varje FLG där tre punkter från mötet sammanfattas tillsammans med länk till mötets protokoll.		
- Ökat antalet nyheter i RSF:s egna nyhetsflöde.		
- Publicerat reportage med exempel på verksamhetsutveckling inom förvaltningen.		
- Kompletterat vissa sidor med bilder, exempelvis på förvaltningsledningen och förvaltningens chefer		
Förenkla och revidera styrdokument/rutiner inom HR utifrån tillit och nya arbetssätt	Påbörjad	50%
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>		
Under året har arbete med ett antal processer och rutiner/styrdokument inom HR för att förenkla arbetssätt och bli mer tillitsbaserade genomförts, t ex rutiner för registrering av HR-handlingar, rutiner och arbetssätt i samband med anställning, rekryteringar, samverkan, rehabilitering och individärenden mm.		

Fortsätta se över stödet från HR inom hela organisationen för att följa tillitsdelegationens princip om professionellt och verksamhetsnära	Påbörjad	50%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Under året har arbetet med att se över ramar och roller inom HR-avdelningen och HR-enheten fortsatt. Ett arbete att balansera resurser för både utvecklingsbehov inom HR:s processer och behovet från chefer inom det verksamhetsnära stödet.

**14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete**

Utveckla HR-stödet för att möta verksamheternas ökade behov av stöd inom området strategisk hållbar bemanning. Fokusera på strategin "breddad rekrytering", SAK/ansvänd kompetensen rätt, strategisk hållbar bemanning samt möjligheter till en gemensam bemannings-samordning	Påbörjad	90%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Under 2023 har stort fokus varit att arbeta med införandet av förändrade regler kring dygns- och veckovila. Verksamhetsnära stöd till verksamheterna har getts - medarbetare, planerare, chefer och HR-chefer. Fortsatt stöttning i SHB utöver detta har genomförts för andra verksamheter. En schema-support mejl har införts. Samtal kring gemensamma arbetssätt inom samordnad bemanning har gjorts, gemensamma rutiner kring regionens hantering av tillfälliga arbetstillstånd mm, AI-stöd för schemaplanering, gemensamma nätverk med SKR och andra regioner och kommuner och även digital hantering av korttidsanställningar är i fokus. Även bemanningsprinciper och sommarstrategier. Arbetet med att ta fram en gemensam bemanningshandbok har fortsatt, den framtagna versionen planeras att fastställas inom kort. Med det vi planerat har vi kommit en bra bit.

Arbeta med att stärka arbetsgivarvarumärket genom att arbeta planerat med medarbetardriven kommunikation på regionnivå såväl som förvaltningsnivå	Påbörjad	90%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Arbetet pågår löpande och under året har vi fortsatt med stafettkontot på Instagramkontot viarregiongotland, just nu har vi över 9750 följare. Uppdateringar och anpassningar på Insidan skapar förutsättningar för mer medarbetardriven kommunikation (likes, statusuppdateringar, strukturer och möjlig till interaktion mm). Den årliga Almedalsveckan är en plattform för att visa upp medarbetare goda exempel från verksamheter.

Vid RSF som förvaltning har medarbetare informerat om sina arbeten på Instagramkontot viarregiongotland.

Genomföra aktiviteter inom ramen för RSF:s kompetensförsörjningsplan	Påbörjad	70%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Aktiviteter utifrån kompetensförsörjningsplanen pågår löpande under året och kompetensbehoven ses kontinuerligt över.

Åtgärder för att utnyttja tekniken smartare har genomförts genom arbete med olika verksamhetsutvecklingsprojekt med stöd av digitalisering. Medel via Omställningsfonden för kompetenshöjande insatser har beviljats för vissa yrkesgrupper. Vidare har en aktivitet med att diversifiera tjänster för att skapa karriärvägar genomförts.

Praktikanter har tagits emot och beslut om att tillhandahålla LIA-plats under 2024 har fattats.

För att stärka ledarskapet deltar nya chefer i regionens ledarutvecklingsprogram och de får också vid behov en mentor/erfaren kollega utsedd under första året. Övriga chefer fyller vid behov på sin kompetens genom att delta i de utbildningar som utgör byggstenarna i ledarskapet.

Fyra medarbetare nominerades under hösten till 2024 års ledarorienteringsprogram Vägen till ledarskap.

För att kunna behålla, rekrytera och uppnå ökad jämställdhet har särskilda grupper extra prioriterats i årets löneöversyn. Effekten av satsningen är att man inom vissa yrkeskategorier kan se en något mindre personallörlighet, några yrkeskategorier är fortfarande, trots satsningen, fortfarande svåra att rekrytera. En god arbetsmiljö är också ett område att ständigt beakta.

Fortsätta verksamhetsutvecklingen med stöd av digitalisering inom HR:s processer. Samtidigt se över arbetssätt och stöd inom HR i linje med utvecklingsarbetet samt som en del i att kartlägga HR:s processer	Påbörjad	70%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Arbete pågår med att automatisera och digitalisera ett antal processer.

- Anställningsprocessen
- Rekryteringsprocessen
- Omorganiseringsprocessen
- Autoschema, §13, Vikariemodul, lönerevision
- Kompetensportalen och utbildningar, lönesamtal och medarbetarsamtal
- Arbetsmiljö - SAM-processen
- Rehabiliteringsprocessen
- Rapporter i beslutstödet
- Kopplingar till arkivet

Se över strukturer i rekryteringsprocessen för att behålla bra kandidater, samordning, struktur och systemstöd	Påbörjad	70%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Vi har börjat mäta kandidatupplevelsen i samtliga rekryteringar i syfte att utveckla den regiongemensamma rekryteringsprocessen och även stödet till rekryterande chefer. Syftet med mätningen är att kunna bedriva en mer kontinuerlig utveckling av regionens rekryteringsprocess samt av HR-stödet till rekryterande chefer. Resultatet av den första mätningen har redovisats i CSK och för HR-nätverket. Vi har nu en nulägesmätning och identifierade områden att utveckla.

Vi har under våren även arbetat med att utveckla rutinen för att lämna intresseanmälan samt utvecklat systemstöd för att kunna dela kandidater i vårt rekryteringssystem. I samband med detta har vi också utvecklat jobblistan på webben i syfte att öka användarvänligheten och få den mer överskådlig.

Vi har integrerat digital referenstagning i vårt rekryteringssystem vilket underlättar och effektiviserar rekryteringsprocessen för chefer. Det i sin tur leder till att vi har mer effektiva processer och att kandidater får en snabbare återkoppling.

Vi har också startat upp rekryteringsträffar för chefer i syftet att stärka kunskapen i vår rekryteringsprocess och att arbeta kompetensbaserat. Även En samsynsgrupp med fackliga representanter har tillsatts för att tillsammans med HR-chef och HR-strateg kompetensförsörjning utveckla rekryteringsprocessen ytterligare.

Framtagande av delprocess i arbetsmodellen för partnerskapet som säkrar att det finns en tydlig struktur för att projekt och utvecklings-arbeten inom Region Gotland ska kunna använda studentmedarbetare (mäklingsfunktion).	Påbörjad	10%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Någon formell delprocess på övergripande nivå har inte tagits fram, men framgångsrik samverkan har skett framförallt inom socialförvaltningen med verksamhetsförlagd utbildning/praktik för studentmedarbetare, framför allt socionomer.

Framtagande av delprocess i arbetsmodellen för partnerskapet (i samverkan med HR) i form av en struktur för ett utvecklat samarbete med Uppsala universitet Campus Gotland avseende Region Gotlands möjligheter att ta del av (skraddarsydda) föreläsningar och korta kurser	Försenad	0%
--	----------	----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Aktiviteten har ej startat 2023 eftersom det under året inte har inkommit några förfrågningar och det i partnerskapet inte heller finns någon budget för genomförande.

Andra uppdrag och aktiviteter har prioriterats, t ex projektet Innovationssystem Gotland som avslutades 230430, uppdrag att se över partnerskapets nästa steg, införande av ny arbetsmodell i partnerskapet inklusive framtagande av verksamhetsplan och aktivitetsplan samt förberedelse för ny projektansökan.

**15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus**

Samverkansavtalet, fortsatt implementering verksamhetsnära	Påbörjad	90%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Under året har ett antal aktiviteter genomförts för att fortsätta implementeringen av samverkansavtalet.

## Filmer

- Ett antal övergripande informationsfilmer om samverkan har tagits fram för att kunna användas i alla samverkansgrupper inom RG.

## Mallar

- Mallar för att skriva mötesanteckningar är framtagna att använda för alla samverkansgrupper inom RG.

## Stödkommentarer

- I maj togs ett omtag kring arbetet med stödkommentarer för samverkansavtalet. Ett gemensamt arbete med HR och de fackliga organisationerna som blev klart precis innan årsskiftet. Det benämns som stöd/tillämpningsanvisningar på Insidan och ska vara ett stöd för chefer och medarbetare i tillämpningen av intentionerna i avtalet.

## Samverkanssupporten

- Ett extra stöd för samverkansgrupper, i form av ett "stödteam" bestående av fackliga och HR har organiserats. Dessa kommer ut till samverkansgrupper vid behov, som en extra injektion för att komma vidare.

## Gemensam sida på Insidan kring facklig samverkan

- Allt arbete finns samlat på en ny sida på intranätet för facklig samverkan.

Genomföra ombyggnationer av kök enligt plan gällande arbetsmiljö.	Påbörjad	50%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Ombyggnation av Terra Nova och Högbyskolan pågår med förväntad positiv effekt på bland annat arbetsmiljö. Ombyggnation av Lärbroskolans kök är klar med mycket positivt utfall. Planering för ett antal förstudier och ombyggnationer pågår.

På arbetsplatsträffar implementera regionens samverkansavtal	Påbörjad	60%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Implementering av samverkansavtalet har pågått under perioden alternativt planeras att genomföras under 2024

Genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar, i linje med ledarstrategin samt ta fram en riktlinje för hållbara uppdrag, strukturer, stöd och storlek på grupper	Påbörjad	70%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Arbetet med att stärka chefers förutsättningar fortsätter.

- Systemstöd

Utveckling av systemstöd genomförs för att underlätta anställning, introduktion, utbildningar/utvecklingsinsatser. Framst utveckling i HR Plus och Kompetensportalen. Systemkartor framtagna för chefer och rekryterande chefer.

- Information

Samlad information/kommunikation kring stöd på Insidan har tagits fram för att förtydliga anställningsförfarandet och introduktionsförfarandet för chefen. Även introduktionsavsnitt för nya medarbetare har tagits fram för att underlätta för den introducerande chefen och skapa värde för alla nya medarbetare.

Omorganisationsprocessen är framtagna och publicerad.

- Verksamhetsnära stöd

Verksamhetsnära stöd, ett fortsatt arbete kring hur det ska se ut framåt pågår. Gemensamma principer kring stöd, roller och förväntningar (ekonomi, HR, kommunikation, IT)

- Ledarutveckling

Ledarstrategin är uppdaterad och även utvecklingsmodulerna för ledarna. Implementeringen av dessa fortsätter (byggstenarna och kompletterande insatser/aktiviteter/utbildningar)

Utbildningen ny som chef i Region Gotland får en kompletterande introduktionsutbildning för nya chefer from jan 2024.

Nätverkskoncept och mentorskapkoncept är framtagna och ska provtryckas.

I linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" ska förvaltningen genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar.	Påbörjad	70%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

För att stärka chefers förutsättningar har bland annat två nya enheter och en förvaltningsgemensam avdelning bildats, vidare har ny roll som biträdande enhetschef införts.

Dialoger i ledningsgruppen kring hur stärka chefers förutsättningar har förts. Inventering av genomsnittligt antal medarbetare per chef övertid vid förvaltningen och hur det administrativa stödet till chefer ser ut i regionen har gjorts.

För att stärka ledarskapet får nya chefer vid behov en mentor/erfaren kollega utsedd under första året.

Nya chefer går regionens ledarutvecklingsprogram och övriga chefer fyller vid behov på sin kompetens genom att delta i de utbildningar som utgör byggstenarna i ledarskapet.

Förvaltningens arbete med att stärka förutsättningarna för alla regionens chefers fortsätter. Samordning av aktiviteter sker i samarbete mellan avdelningarna ekonomi, kommunikation, digitalisering och HR. Under 2023 har arbete med utbildning, introduktion och omorganisationsprocessen gjorts.

Utveckla framtidens friskvård inom Region Gotland, ta fram riktlinje och stöd för verksamheter, samordna projekt God Hälsa och Hållbart Arbetsliv	Påbörjad	50%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Arbetet är återupptaget för att se på hur en framtida riktlinje för friskvård kan se ut. Inga medel för höjning av friskvårdsersättning gavs i budgetberedningen, men arbetet fortsätter för att kunna sättas i verket när ekonomin är bättre igen. Även ett antal aktiviteter genom återhämtningsbonusen har genomförts under året och gett ett flertal lärdomar. Ett utkast till ny riktlinje finns framtaget, har diskuterats i HR-nätverket och KLG och ska även diskuteras med de fackliga organisationerna.

Fortsätta utveckla samsynsmöten med de fackliga organisationerna för att skapa förutsättningar för de olika rollerna och HR:s processer	Påbörjad	80%
---	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Under året har ett flertal aktiviteter genomförts för att utveckla samsyn med de fackliga organisationerna samt skapa förutsättningar för våra olika roller.

Ett antal samsynsmöte har genomförts och fyra arbetsgrupper tillsatts för att identifiera och hantera skav i olika processer.

Grupp arbetsmiljö/rehabilitering - fokus, skav kring korttidssjukskrivningar

Grupp arbetsrätt/individärenden - fokus på en framtagna lista.

Grupp fördjupat chefsstöd - fokus på stöd när "chefer och arbetsgrupper inte fungerar".

Grupp rekrytering - fokus på upphandling av externa rekryteringsfirmor, bakgrundskontroll mm.

Under hösten har även en gemensam social och teambuildande aktivitet genomförts. I arbetet ingår även en översyn av den fackliga tiden och aktiviteter i linje med att fördjupa kunskaper om våra olika roller och stärka relationerna.

Genomföra en behovsanalys kring medarbetarundersökning efter 2023, stödja chefer i utvecklingsarbetet i samband med resultatet av undersökningen.	Klar	100%
---	------	------

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

En övergripande analys av resultatet av årets medarbetarundersökning har gjorts, även en fördjupad fokusrapport kring frågan om eNPS och de 2000 fritextsvar som kommit in. Stöd ges i de grupper där behov identifierats.

Utveckla arbetet med flexibla arbetssätt, arbete med riktlinje, utformning, strukturer och stöd.	Påbörjad	60%
--	----------	-----

**Senaste kommentar (2023-12-31):**

Riktlinje för hemarbete är framtagna och även en stödmanual för hur man kan använda tillgängliga utrymmen mer flexibelt. Även en designmanual för färg och form är framtagna.

I samarbete med Uppsala Universitet gjordes under våren en kvalitativ studie av upplevelsen av våra flexibla arbetsplatser på Visborg, även en beläggningsmätning av våra kontorsarbetsplatser och mötesrum. Arbetet med att utveckla våra kontor både vad gäller fysisk miljö, teknik och arbetsmiljö behöver fortsätta.

**Regionstyrelsen**

## **Uppföljning intern kontrollplan 2023 - regionstyrelsen**

### **Förslag till beslut**

- Redovisningen godkänns
- Regiondirektören ges i uppdrag att vidta lämpliga åtgärder för att rätta till identifierade brister. En lägesrapportering till regionstyrelsen ska ske efter halvårsskiftet 2024
- Kontrollpunkten ”Almedalsveckans hemsida (tillgänglighet)” överförs till 2024 års interna kontrollplan

---

### **Ärendebeskrivning**

Enligt riktlinjerna för intern kontroll har respektive nämnd/styrelse det yttersta ansvaret för att en god intern kontroll skapas och att uppföljning sker inom respektive verksamhetsområde.

Den interna kontrollen är en viktig del i verksamhetsplaneringen och syftet är att bidra till; ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet, tillförlitlig finansiell rapportering och information om verksamheten, efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, regler, riktlinjer och rutiner.

### **Bedömning**

I 2023 års plan är 10 kontroller upptagna av dessa är nio genomförda. Den kontroll som inte genomförts ”Almedalens hemsida (tillgänglighet)” föreslås flyttas till 2024 års plan. Kontrollen påbörjades sent under hösten, vilket framgår av bilaga 1, och hinner inte avrapporteras till denna rapport.

Resultat, analys och förslag på åtgärder rörande de genomförda kontrollerna redovisas i bilagda rapporter enligt nedan.

Flera av kontrollerna har synliggjort brister och ger förslag på åtgärder vilket pekar på vikten av en god internkontroll.

Samtliga brister som konstaterats har att hanteras inom ramen för respektive kontrollområdesansvar. Detta utifrån att kontrollansvaret innebär att

- tillse att kontroll genomförs,
- analysera resultatet,
- vidta åtgärder för att rätta till synliggjorda brister.

**Beslutsunderlag**

Rapporter från genomförda kontroller 2023:

Bilaga 1 – Almedalsveckans hemsida (tillgänglighet)

Bilaga 2 – Kommunikationsstöd (kundnöjdhet)

Bilaga 3 – Felanmälningsprocessen inom måltid

Bilaga 4 – Specialkostprocess på avdelning måltid

Bilaga 5 – Behörigheter i IT-system

Bilaga 6 – Lösenordshantering

Bilaga 7 – IT-infrastruktur (Metakatalogen)

Bilaga 8 – Projektstöd (utbetalning av bidragsmedel)

Bilaga 9 – Filöverföring till ekonomisystemet

Bilaga 10 – Effektivering av beslut (politiska)

Regionstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2023-11-16

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark  
regiondirektör

Anna Derwinger Hallberg  
bitr förvaltningschef

**Skickas till**

Samtliga nämnder

Samtliga avdelningar RSF

## RS § 414 Intern kontrollplan regionstyrelsen 2023

Ärendenummer: RS 2022/1347

Paragraf föregående instans: AU § 281

### Regionstyrelsens beslut

- Redovisningen godkänns.
- Regiondirektören ges i uppdrag att vidta lämpliga åtgärder för att rätta till identifierade brister. En lägesrapportering till regionstyrelsen ska ske efter halvårsskiftet 2024.
- Kontrollpunkten ”Almedalsveckans hemsida (tillgänglighet)” överförs till 2024 års interna kontrollplan.

---

### Bedömning

I 2023 års plan är 10 kontroller upptagna, av dessa är nio genomförda. Den kontroll som inte genomförts ”Almedals hemsida (tillgänglighet)” föreslås flyttas till 2024 års plan. Kontrollen påbörjades sent under hösten, vilket framgår av bilaga 1 och hinner inte avrapporteras till denna rapport.

Resultat, analys och förslag på åtgärder rörande de genomförda kontrollerna redovisas i bilagda rapporter enligt nedan.

Flera av kontrollerna har synliggjort brister och ger förslag på åtgärder vilket pekar på vikten av en god internkontroll.

Samtliga brister som konstaterats har att hanteras inom ramen för respektive kontrollområdesansvar. Detta utifrån att kontrollansvaret innebär att:

- tillse att kontroll genomförs,
- analysera resultatet,
- vidta åtgärder för att rätta till synliggjorda brister.

### Ärendets behandling under mötet

Ordförande ställer proposition på arbetsutskottets förslag och finner att det bifalls.

### Beslutsunderlag

Rapporter från genomförda kontroller 2023:

Bilaga 1 – Almedalsveckans hemsida (tillgänglighet)

Bilaga 2 – Kommunikationsstöd (kundnöjdhet)

Bilaga 3 – Felanmälningsprocessen inom måltid

Bilaga 4 – Specialkostprocess på avdelning måltid

Bilaga 5 – Behörigheter i IT-system

Bilaga 6 – Lösenordshantering

Bilaga 7 – IT-infrastruktur (Metakatalogen)

Bilaga 8 – Projektstöd (utbetalning av bidragsmedel)  
Bilaga 9 – Filöverföring till ekonomisystemet  
Bilaga 10 – Effektivering av beslut (politiska)  
Regionstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2023-11-16

**Skickas till**

Samtliga nämnder  
Samtliga avdelningar regionstyrelseförvaltningen

Kod	Verksamhet Text	Intäkter	Kostnader	Intäkter	Kostnader	Netto- avvikelse
		Årsbudget	Årsbudget	Utfall	Utfall	
		Jan 23 - Mån 13	Jan 23 - Mån 13	Jan 23 - Mån 13	Jan 23 - Mån 13	
		23	23	23	23	
12	Stöd till politiska parti	0,0	7 672,0	0,0	7 308,1	363,9
14	Nämndadministration	0,0	10 319,2	-12,8	11 145,9	-813,9
15	Övrig politisk verksamhet	-5 521,0	9 810,9	-5 251,3	9 935,0	-393,8
<b>1</b>	<b>Politisk verksamhet</b>	<b>-5 521,0</b>	<b>27 802,1</b>	<b>-5 264,1</b>	<b>28 389,0</b>	<b>-843,8</b>
26	Näringslivsfrämjande åtg	-9 486,9	70 787,4	-13 299,6	74 011,2	588,9
27	Miljö- och hälsoskydd	-794,0	4 572,5	-5 153,7	9 032,9	-100,7
28	Räddningstjänst	-7 500,0	10 189,0	-10 308,0	13 031,0	-34,0
29	Övrig infrastruktur	-100,0	1 125,8	-174,3	1 192,0	8,1
<b>2</b>	<b>Infrastruktur, skydd mm</b>	<b>-17 880,9</b>	<b>86 674,7</b>	<b>-28 935,6</b>	<b>97 267,1</b>	<b>462,3</b>
30	Kultur o fritidsverksamh	-99,2	3 923,2	-735,0	4 678,4	-119,4
31	Kulturverksamhet	-34 179,1	71 740,1	-37 773,9	75 014,6	320,3
35	Biblioteksverksamhet	-5 385,8	33 098,8	-8 072,9	36 266,1	-480,2
36	Fritidsverksamhet	-9 247,3	62 247,3	-10 219,6	64 617,7	-1 398,1
<b>3</b>	<b>Fritid och kultur</b>	<b>-48 911,4</b>	<b>171 009,4</b>	<b>-56 801,4</b>	<b>180 576,8</b>	<b>-1 677,4</b>
92	Kommungem. administration	-34 241,4	279 106,5	-40 389,9	274 639,7	10 615,3
97	Försörjningsverksamhet	-137 143,3	137 143,3	-138 379,8	142 870,0	-4 490,2
<b>9</b>	<b>Gemensam verksamhet</b>	<b>-171 384,7</b>	<b>416 249,8</b>	<b>-178 769,7</b>	<b>417 509,7</b>	<b>6 125,1</b>
<b>Totaler</b>		<b>-243 698,0</b>	<b>701 736,0</b>	<b>-269 770,8</b>	<b>723 742,6</b>	<b>4 066,2</b>

Text	Årsbudget	Utfall	Avvikelse
	inkl TA, OM		
	Jan 23 - Mån 13 23	Jan 23 - Mån 13 23	
Resultatrapport på nämndn			
Verksamhetens totala intä	243 698,0	269 770,8	26 072,8
Verksamhetens totala kost	-674 615,5	-701 032,6	-26 417,1
Avskrivningar	-26 277,6	-22 078,3	4 199,3
Internränta	-842,9	-631,4	211,5
<b>Verksamhetens nettokostna</b>	<b>-458 038,0</b>	<b>-453 971,5</b>	<b>4 066,5</b>
Kommunbidrag	458 038,0	458 038,0	0,0
<b>Årets resultat</b>	<b>0,0</b>	<b>4 066,5</b>	<b>4 066,5</b>
Kontrollrad konto 30-88	0,0	4 066,4	4 066,4

# Bokslut - Investering, Exloateringsrapp RSF per projekt

Kod	Projekt Text	Årsbudget netto		Utfall netto		Avvikelse
		Jan 23 - Mån 13 23	Mån 13 23	Jan 23 - Mån 13 23	Mån 13 23	
28020	Digital långtidslagring	1 200,0		0,0		1 200,0
28550	PC som tjänst	10 000,0		10 200,8		-200,8
28551	Reinv. IT- infrastruktur	7 000,0		2 153,8		4 846,2
28553	Investering måltid ombygg	20 000,0		0,0		20 000,0
28556	Investeringsspott RSF	4 500,0		5 924,5		-1 424,5
28662	Trådlösa nät	1 987,0		8 325,8		-6 338,8
28672	Windows server 2016 cal	4 000,0		0,0		4 000,0
28673	Dokumenthanteringssystem	4 000,0		0,0		4 000,0
28674	Trådlösa nät Äldreboenden	1 720,0		0,0		1 720,0
28675	Utbyte Flexite	1 000,0		0,0		1 000,0
28676	Programsystem Almedalsv.	1 497,0		0,0		1 497,0
28677	Extern Web bibl.	500,0		0,0		500,0
28678	Digitala sammanträden	181,0		0,0		181,0
28705	Bokbuss	2 500,0		2 516,4		-16,4
<b>Totaler</b>		<b>60 085,0</b>		<b>29 121,3</b>		<b>30 963,7</b>