



Delårsrapport 2, 2024

Regionstyrelsen - RSF

Fastställt av regionstyrelsen
Framtagen av regionstyrelseförvaltningen
Datum 2024-10-24
Gäller jan-aug
Ärendenr RS2024/847
Version [1.0]



Delårsrapport 2, 2024

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	3
4 Måluppfyllelse	6
5 Kvalitetsuppföljning	13
5.1 Framgångsfaktorer	13
5.2 Inkomna synpunkter	15
6 Väsentliga personalförhållanden	16
6.1 Antal medarbetare över tid	16
6.2 Antal medarbetare	17
6.3 Faktisk arbetad tid	19
6.4 Personalkostnader	19
6.5 Sjukfrånvaro	20
7 Ekonomisk uppföljning	20
7.1 Periodens resultat	20
7.2 Nettokostnadsutveckling	21
7.3 Åtgärder för att beslutad budget inte ska överskridas	22
7.4 Årsprognos	23
7.5 Investeringar	25
8 Politikerorganisationen	26

1 Sammanfattning

Utifrån Region Gotlands ekonomiska situation har fokus under perioden varit analys och arbete med möjliga effektiviseringar inom regionens verksamheter framöver.

Omvärldsutvecklingen med bland annat Sveriges Natomedlemskap har inneburit fortsatt fokus på regionens beredskap- och säkerhetsarbete. Den under våren pågående arbetsmarknadskonflikten genererade stor arbetsbelastning för berörda verksamheter och HR avdelningen inom förvaltningen. Efter många års utredande och planering är nu projekteringsarbetet klart och bygglov beviljat för nya Solbergabadet.

Den samlade bedömningen efter delår 2 är att förvaltningen totalt sett redovisar ett prognostiserat överskott på 8,4 mnkr. Att förvaltningen följt de gemensamma insatser som beslutats för att minska kostnaderna 2024 beräknas ge effekt. Detta syns bland annat utifrån att personalkostnaderna och kapitalkostnaderna i prognosen understiger budget. Vidare har förvaltningen varit restriktiv och minimerat satsningar i enlighet med beslutet.

Jämfört med motsvarande period 2023 har sjuktalet minskat något och uppgår nu till 3,53 (4,16), speciellt glädjande är en minskning på hela 1,02 procentenheter för kvinnor. Det har skett en marginell ökning av det totala antalet medarbetare från 499 medarbetare i juli 2023 till 503 medarbetare i juli 2024.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Region Gotlands ekonomi är ansträngd och under perioden har mycket tid lagts på analys samt arbete med möjliga effektiviseringar inom regionens samtliga förvaltningar. Beslut har tagits om särskilda regionövergripande åtgärder för att hålla ner kostnadsutvecklingen. Dessa åtgärder gäller alla nämnder/förvaltningar oavsett om de prognostiserar underskott eller inte. Med hänvisning till det ekonomiska läget senarelades vissa beslut om budget 2025 till höstens budgetsavstämning. Vidare har Region Gotland under perioden uppvakttat samtliga riksdagspartier i allmänhet och i synnerhet regeringspartierna på olika sätt för att påtala de ekonomiska utmaningarna som föreligger utifrån bland annat ö-läget.

Sveriges Natomedlemskap har inneburit ett förnyat fokus på regionens beredskap- och säkerhetsarbete. Detta arbete ställer krav på verksamheterna i form av arbetsinsatser och kunskapshöjning. Specifika verksamheter som är berörda är kommunikation, IT då cyberhoten ökar, måltid där det inventerats krismenyer, krislager och krisplaner och upphandling som arbetar med försörjningsberedskap.

Under våren och sommaren 2024 pågick en arbetsmarknadskonflikt under närmare tre månader. Denna genererade en stor belastning både på berörda verksamheter och på stödet från HR. Under hösten 2024 kommer Region Gotland att utvärdera insatsen för att utveckla beredskapen för att vara väl förberedd för liknande scenarier framåt.

Projekteringsarbetet för nya Solbergabadet är klart och bygglovet har vunnit laga kraft. Byggstart sker hösten 2024 och badet beräknas vara klart under hösten 2027. Investeringsbudgeten för projektet uppgår till 361 mnkr.

Under sommaren uppmärksammades politikernas resor under de senaste åren. Detta fick stor medial uppmärksamhet och resulterade i att regionfullmäktiges ordförande avsåg sig sitt uppdrag. En översyn av gällande rutiner har påbörjats.

Under perioden har ett beslut tagits om förändrad organisation för delar av förvaltningen. Arbetet med att skapa en samlad säkerhetsorganisation fortsätter. Ambitionen är ha en ny organisation i drift i början av 2025.

I början av februari lanserades nya gotland.se, resultatet av två års arbete från analys till lansering. Detta markerar slutpunkten för den största omgörningen av Region Gotlands webbplats sedan lanseringen 1997.

Nedan följer ett axplock av andra händelser under perioden:

- Riktlinjer – så styrs och leds Region Gotland fastställdes i maj.
- Beslut om M365-införande togs i juni. Plan för införande av Exchange och Teams är i maj 2025.
- Regionens ekonomiska läge och den totala ökningen av anställda gör att efterfrågan på stöd och service ökat.
- Rutiner kring upphandling och transport av måltider har uppmärksammats och brister ses över.
- Vid chefsforum (samtliga chefer inom Region Gotland) fick cheferna en gemensam grund för vidare arbete för att kunna hantera välfärdsbrottslighet.
- ESF har beviljat ett arbetsmarknadsprojekt ”Gotland Forward” dryg 20 mnkr.
- Övertagande av drift av VA-miljöerna som utökar digitaliseringsavdelningens ansvarsområde.
- Stora satsningar på förbättringar av Region Gotlands IT-kommunikationsnätverk har skett.
- En ny kompetensportal har upphandlats och håller på att implementeras.
- Löneenhetens alla manuella personakter (ca 800 000 pappersdokument) är nu inlästa och inlagda i e-arkivet.
- Arbetet med effekter i hela måltidskedjan vid ett eventuellt införande av kyld mat har fortsatt.
- Nytt IT-system för upphandlingar och avtal har implementerats.
- Almedalsveckan 2024 var en fyradagarsvecka. Utvärderingen visar att arrangörer och besökare var mycket nöjda med tidpunkt för genomförandet. Minneskonstverket ”Lyssnandet” invigdes under veckan.
- Arbetet med att hitta en lösning för en ny ishall i Visby har fortflöpt under perioden.

3 Förväntad utveckling

Avsnittet om förväntad utveckling beskrivs utifrån de identifierade megatrenderna; demografi, klimat och energi, social sammanhållning, globalisering, teknologisk utveckling och samhällets beredskap. Alla dessa områden kommer ha påverkan på förvaltningens förutsättningar att forma en långsiktigt hållbar verksamhet. Förutom megatrendernas behov av utveckling ses andra utvecklingsbehov bland annat kopplat till nulägesanalys, identifierade brister med mera.

Demografi

Den demografiska utvecklingen med fler äldre och ungdomar men 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, under en period har det varit svårt främst inom IT och upphandlingsområdet, men också inom måltidsverksamheten där svårigheterna i att bemanna på landsbygden ökat.

Klimat och energi

Utvecklingen med ökade temperaturer och klimatpåverkande utsläpp sätter fokus på energi- och klimatomställning. En satsning på omställning kan, utöver positiv påverkan på klimat och miljö, ge Gotland olika konkurrensmöjligheter. Att Region Gotland ska prioritera en skyndsam energi och klimatomställning innebär att samtliga verksamheter måste agera klimat- och energimedvetet i respektive verksamhet. Samordning av arbetet inom prioriteringen sker i nätverk för klimat, energi och miljö som är under uppbyggnad. Förvaltningen ser framförallt en fortsatt utveckling av arbetet inom Energicentrum, hållbara inköp och utveckling av måltidsproduktion som viktiga beståndsdelar i arbetet kring miljö- och energi.

Social sammanhållning

Överlag har den svenska befolkningen ett stabilt och högt förtroende för de demokratiska institutionerna. Den samlade forskningen pekar dock på utmaningar och i vissa fall hot mot vår demokrati. Andra utmaningar finns i att välfärdsbrott upptäcks i allt större utsträckning i det offentliga Sverige och att tilliten till institutioner minskar bland socioekonomiskt utsatta och unga. Vissa grupper har svårt att få fäste på arbetsmarknaden. Våld i nära relationer är ett samhällsproblem. Omotiverade skillnader i hälsa mellan olika grupper finns och på Gotland är psykiska sjukdomar vanligare jämfört med riket. Insatser krävs både nu och på sikt för att kunna motverka dessa förhållanden. Region Gotlands Samverkans forum social välfärd hanterar samordning av insatser mellan nämnder bland annat utifrån fullmäktiges prioritering - hälsofrämjande arbete och utveckla tidiga förebyggande insatser. Inom regionstyrelseförvaltningen kan nämnas:

- Vikten av att arbeta med demokratifrågor. Bland annat arbetas det med utveckling av ärendeberedningsprocessen. Flertalet insatser har påbörjats bland annat kommer ett utbildningsmaterial för handläggare och chefer tas fram.
- Almedalsveckans utveckling som en demokratisk mötesplats.
- Utifrån den nya brottsförebyggande lagen som trädde i kraft juli 2023 byggs en ny struktur för samverkan. Resultaten av Projektet Södra Gotland samverkar förväntas till stor del kunna införlivas i detta strukturbygge då frågan om våld i nära relationer knyts tydligt till arbetet.
- Arbetsmarknadsprojekt "Gotland Forward" som syftar till att underlätta för personer som har svårt att få fäste på arbetsmarknaden.
- Handlingsplan psykisk hälsa som bland annat berör vad som behöver prioriteras för att främja psykisk hälsa och förebygga psykisk ohälsa.
- Aktiviteter inom kultur-, fritid- och biblioteksverksamheten (utifrån gällande planer).

Globalisering

Den allt mer ökande globaliseringen innebär att länder och samhällen över hela jorden än mer knyts samman vad gäller politik, ekonomi, kultur och miljö. Effekter måste fortsatt bevakas och hanteras för att minska den negativa utvecklingen inom dessa områden men även för att kunna ta om hand om positiva effekter. Sveriges medlemskap i Nato kan innebära förändrad syn på Gotland men samtidigt ge fler invånare och arbetstillfällen. Utvecklingen kring klimat och beredskap kan ge ökat behov av egen livsmedelsproduktion. Det är viktigt att regionstyrelseförvaltningen fortsätter att utveckla arbetet med bland annat destination-, plats och evenemangsutveckling, innovationer, företagsklimat, livsmedel, bostadsförsörjnings- och arbetsmarknadsfrågor

Samhällets beredskap

Gotlands geo- och säkerhetspolitiska roll har fått stor uppmärksamhet i och med Nato inträdet och Rysslands offensiva agerande. Andra exempel på hot är påverkans-, och desinformationskampanjer, cyberangrepp och attentatshot. Detta ger Gotland en central roll i satsningen på att förstärka den nationella beredskapen. Säkerhetsfrågorna är avgörande och 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 information och kommunikation är viktigt. En översyn pågår av organisationen för säkerhet och beredskap.

Teknologisk utveckling

Ökad teknikutveckling förutsätter såväl tillgång till teknik som processarbete, verksamhetsutveckling och förändringsledning. Utvecklingen inom informations- och förvaltningsområdet 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. I detta sammanhang bör nämnas att vissa system är föråldrade vilket försvårar utveckling.

Övrig förväntad utveckling förvaltningen har att hantera:

- Effektiviseringsområden (lokaler, inköp, bemanning, digitalisering)
- Utvecklat chefsstöd
- Utvecklad intern uppföljning
- Anpassning av intern organisation
- Förvaltning och utveckling av övergripande system
- Samordningen av regionfullmäktiges prioriteringar i respektive nätverk
- Kommunikation och visualisering av ledningssystemet
- Förstudie nytt ekonomisystem
- Effektivisering av tidskrävande manuella rutiner
- Utveckling av e-handel
- Införande av M365
- Ökad redundans – serverdrift
- Internt hållbarhetsarbete

- Anläggningar för kultur och fritid
- Lokal- och produktionsutveckling inom måltid

4 Måluppfyllelse

Regionfullmäktige har beslutat om koncerngemensamma samt nämndspecifika mål för 2024. Nedan redovisas en bedömning av måluppfyllelsen samt en övergripande bild av det arbete som pågår för att nå måluppfyllelse inom respektive mål.

Varje mål har indikatorer som mäter måluppfyllelse. För de flesta indikatorerna finns ett värde för 2023 att utgå ifrån. Inom vissa mål finns tillgängliga resultat för 2024. För övriga mål redovisas måluppfyllelsen i den kommande verksamhetsberättelsen.

➤ Andelen medarbetare inom Region Gotland som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ska årligen förbättras

Bedömning – ej utvärderad

Andel medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra är ett sätt att mäta arbetsgivarvarumärket och hur attraktiva Regions Gotlands arbetsplatser upplevs. I den årliga medarbetarenkäten följs detta genom Employee Net Promoter Score (eNPS), vilket kan ha ett värde mellan -100 och 100. Det finns starka kopplingar mellan i vilken utsträckning medarbetare är villiga att rekommendera sin arbetsplats för andra och hur väl arbetsgrupperna fungerar.

Eftersom detta mäts i den årliga medarbetarundersökningen kommer resultatet först att redovisas i årsberättelsen. Förvaltningen visar ett värde på -3 i den senaste mätningen 2023, vilket är i paritet med året innan .

Cheferna har, utifrån sina resultat, tagit fram aktiviteter att arbeta med under 2024. Övergripande förvaltningsfokus är att genomföra aktiviteter för att förbättra kommunikationen till medarbetarna.

Indikator	Kön	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Net Promoter Score (eNPS)	♂		-3	-1	○
Net Promoter Score (eNPS)	♀		3		○
Net Promoter Score (eNPS)	♂		-5		○

➤ Region Gotland har en myndighetsutövning, i förhållande till företag, där nöjdhetsindex ökar årligen per myndighetsområde och är högre än riksnittet år 2027

Bedömning – ej utvärderad

Nöjd kund-index (NKI) är en del av SKR:s Insikt som är en servicemätning av kommunernas myndighetsutövning gentemot företag.

Resultat på nationella nivån för NKI är oförändrat på 75. Antalet företag som svarade på NKI-mätningen uppgick 2023 till 37 700, vilket ger en svarsfrekvens på 51 procent, en procentenhet högre än år 2022.

Region Gotland mäter NKI tertialvis och resultat av mätningen presenteras med några månaders fördröjning. Resultatet för 2023 ligger på 67,7 vilket är en liten förbättring sedan 2022 (66,0). Ett långsiktigt mål med undersökningen är att NKI för myndighetsområden och betygsindex för serviceområden ska uppgå till minst 75 inom samtliga områden. Resultat för helåret 2024 presenteras våren 2025

Ett större arbete är påbörjat med en förvaltningsövergripande samverkansgrupp, dialoger med näringslivet samt mera strukturerade företagsbesök. Detta pågående arbete kommer fortsatt struktureras och förankras i flera delar inom såväl utanför organisationen.

Även resultatet för upphandling kommer tre gånger per år och visar på ökade resultat över tid sedan januari 2022 då mätningarna påbörjades. Analys av mätresultaten görs löpande och åtgärder vidtas för att öka de resultat som vittnar om utvecklingspotential. Utöver hantering av mätresultat deltar inköpsenheten aktivt i arbetet för gott företagsklimat på Region Gotland. Vidare bedöms att det arbete som inköpsenheten gör med upphandlingsforum näringsliv, sedan 2021 aktivt ökar förutsättningarna för ökat Nöjd upphandlingsindex (NUI). I stort bedöms att den utveckling som gjorts och pågår bidrar till ökade resultat.

En av aktiviteterna för att förbättra måluppfyllelsen handlar om att säkerställa effektiva arbetsprocesser. På inköpsenheten säkerställs effektiva arbetsprocesser i takt med att behovet av processer identifieras. Ett antal processer för förarbete, upphandling och avtalsuppföljning samt för återkommande strategiska aktiviteter har identifierats och dokumenterats. Exempel på strategiska processer som utarbetats är årligt upprättande av upphandlingsplan, löpande resultatinhämtning och analyser av NUI, löpande resultatinhämtning och analyser av resultat från enkät Svenskt näringsliv.

Indikator	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Företagsklimat Insikt - Totalt, Index		67.7	66.0	○
Företagsklimat Insikt - Upphandling - Index		62.7	56.0	○

➤ **Region Gotlands koldioxidutsläpp ska minska årligen. Under perioden 2024-2027 ska den genomsnittliga minskningen uppgå till 15 procent per år**

Bedömning – ej utvärderad

Detta är ett koncerngemensamt mål där indikatorer ska sättas på övergripande nivå. Regionala utvecklingsavdelningen ansvarar för att ta fram dessas och räknar med att kunna presentera förslag på indikatorer under hösten.

Redan i dag finns effekter av klimatförändringar som påverkar Gotland, exempelvis vattenförsörjningen. Att minska klimatpåverkande utsläpp är avgörande för framtiden och för att nå ett klimatneutralt Gotland 2040. Regionstyrelseförvaltningen arbetar såväl med styrning, uppföljning som med egen verksamhet. Inom styrningsuppdraget kan påverkan ske genom exempelvis klimatkrav i styrdokument. Förvaltningen har under året tagit fram eller förnyat följande styrdokument mot koppling mot målet:

- Trafikförsörjningsprogram
- Regional cykelplan
- Energiplan för Gotland
- Riktlinjer för bostadsförsörjning
- Regionbussutredning
- Översiktsplan för Gotland
- Styrdokument för Vatten och avlopp (under arbete)

Rådighet i verksamheten bedömer regionstyrelseförvaltningen främst att det finns i verksamheterna regional utveckling och måltid men även till viss del inom IT/digitalisering och upphandling.

Inom regional utveckling pågår exempelvis Energiön Gotland, ett projekt med fokus på energiomställning. Under året har arbetet kring elflyg till/från Gotland intensifierats. Andra insatser för att understödja Gotlands energiomställning, främst i form av riktade aktiviteter mot allmänhet och företag är:

- Energisafari-vecka med studiebesök för allmänheten vid energisatsningar runt om på Gotland.
- Möten med sockenrepresentanter för att inspirera till lokal omställning.
- Kunskapsseminarier under Almedalsveckan.
- Utökad informationssatsning kring vindkraft via Energicentrums webb.
- Intervjuserie "Energiperspektiv Gotland" för att sprida perspektiv till allmänheten kring energiomställningen.

Inom måltid har en mall till handlingsplan för minskat svinn tagits fram. Komplet svinnmätning som inkluderar samtliga svinndelar planeras för avdelningens kök v.40-41. Implementeringen av RISEs (Research Institute of Sweden) verktyg för mätning av koldioxidekvivalenter har påbörjats. En första analys av höst och vintermenyn har gjorts och en djupare analys av verktyget och resultatet är planerat under hösten.

Inom IT- och digitaliseringsområdet uppnås flera miljövinster genom ökad återanvändning av datorer och annan IT-utrustning. Vidare finns förutsättningar för minskade koldioxidutsläpp genom att minska förbrukningen av papper via bland annat e-tjänster och ändrad utskriftshantering.

Ytterligare ett område som bidrar i minskade utsläpp av koldioxid är upphandlingar med klimatstyrande krav. Slutligen har alla medarbetare att beakta den restriktivitet som beslutats gällande material- och energianvändning.

Indikator	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Indikatorer under framtagande				

➤ **Öka antalet invånare i ålder 20-64 med minst 1 000 till mandatperiodens slut**

Bedömning – ej utvärderad

Siffror för antal invånare i ålder 20-64 år 2024 är inte tillgängligt än och därför kan inte måluppfyllelsen bedömas. De senaste åren visar dock en negativ trend för Gotland men en svag uppgång för riket som helhet.

Förvaltningen strategiska insatser för en samhällsutveckling i linje med RUS har varit av implementerande karaktär. Detta borde leda till bättre praktiska förutsättningar för att invånare i ålder 20-64 ska kunna trivas på Gotland.

Inom ramen för uppdrag med samhällsplanering och samhällsbyggnadsprocessen arbetas med framtagning av översiktsplan för Gotland, framtagning av nya riktlinjer för bostadsförsörjning och genomförande av samhällsbyggnadsprocessen. Under året har det arbetats med ett underlag till det regionala utvecklingsrådet kopplat till en beställning om rekommendationer för åtagande för att nå denna måluppfyllelse. Det arbetet har skett i samverkan med samhällbyggnadsförvaltningen och externa aktörer såsom Länsstyrelsen i Gotlands län och Uppsala universitet.

Genomförandet av projekt Relocation Gotland syftar till att skapa en digital inflyttarservice, vidareutveckla Gotland.com som en central plattform såväl för inflyttning, besök och regional utveckling och att samordna kompetenser internt inom region Gotland som behöver bidra till inflyttningsmålet. Energiomställningen, och kommunikationen kring dess genomförande och mål, väntas bidra till en positiv bild av Gotland som en progressiv plats där det i förlängningen också kommer att skapas nya jobb.

Uppdraget och arbetet inom kultur och fritid är en viktig del av Gotlands attraktionskraft. Samarbete sker med civilsamhälle och näringsliv på olika områden. Inom kulturen har samarbete skett med avdelningen för regional utveckling kring inflyttarträff, Destination Gotland kring att synliggöra kulturen via DGs kanaler. Genom nyetableringen av nytt resurscentrum för konst, design och formfrågor för konst- och formutövare med tillgång till lokaler och ny hemsida ökar vi attraktionsvärdet för Gotland och lockar kreatörer och innovation till etablering på Gotland.

Indikator	Kön	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Antal invånare 20-64 år, antal	♂		31 944	32 268	○
Antal invånare 20-64 år, antal	♀		15 806	15 988	○
Antal invånare 20-64 år, antal	♂		16 138	16 280	○
Inflyttade till det geografiska området, 20-64 år, antal	♂		2 007	2 234	○
Inflyttade till det geografiska området, 20-64 år, antal	♀		972	1 082	○
Inflyttade till det geografiska området, 20-64 år, antal	♂		1 035	1 152	○
Utflyttade från det geografiska området, 20-64 år, antal	♂		2 144	2 134	○
Utflyttade från det geografiska området, 20-64 år, antal	♀		1 059	1 033	○
Utflyttade från det geografiska området, 20-64 år, antal	♂		1 085	1 101	○

➤ **Öka andelen barn och unga (0-18 år) som upplever kultur årligen och med totalt 10 procent under perioden 2024-2027**

Bedömning – ej utvärderad

Nuläge är förutom för kulturgarantin etablerat för 2023. För kulturgarantin blir 2024 års utfall ett nuläge att se förflyttning mot. Ingen mätning av indikatorer görs vid delår 2 utan först när året är slut. Ännu kan ingen analys göras om vi når målet eller ej. Däremot kan redovisas att en mängd insatser görs för att möjliggöra att målet nås.

Inom Kultursamverkansmodellen (vår regionala kultur) arbetar samtliga institutioner med barn och unga i sin löpande verksamhet. Gotlandsmusiken ger skolkonserter för samtliga skolor, Gotlands Museum erbjuder skolprogram, Film på Gotland samarbetar med kulturskolan om skolbio mm. Regional Biblioteksutveckling samordnar Region Gotlands bokstartssamverkan som syftar till att öka andelen föräldrar och andra vårdnadshavare som läser, pratar, sjunger, rimmar och ramsar med sina små barn vilket enligt forskning främjar barnens språkutveckling, framtida läsintresse, läsinläring och skolstart. Under 2024 har ett ytterligare fokus på unga/unga vuxna inom samtliga verksamheter också riktat till att hitta nya deltagare. Hur det påverkar vilket antal unga som nåtts redovisas för helår, i början av 2025.

Inom övrig kulturverksamhet utreds just nu nuvarande Solbergabadets lokaler som en möjlig plats för att bland annat stärka öns arbete med kultur för barn- och unga. Ett möjligt övertagande av ungekulturhuset Fenix verksamhet från UAF ses som en möjlighet att förstärka förutsättningar för ungas möjlighet att uppleva kultur. Ett ärende som hanteras under hösten. Kulturutvecklarna har under året gjort flera satsningar bland annat på konst i samarbete med Återvinningscentralerna, på unga kulturkritiker som ett led i att få unga att skriva för unga och genom Ung musik Gotland. En ny träningslokal på Kulturrum i Visby för dans- och teater har tillgängliggjorts under året, vilket är ett stort behov för unga för att kunna dansa. Ett utvecklingsarbete kring uppföljning av barnkulturgarantin har skett och lett till att kvalitetsavdelningen på UAF nu stöttar i arbetet för att få rektorer och skolor att boka upp kulturutbud och också redovisa hur många som har deltagit.

Kompetensutveckling inom barnkonventionen och om barnrätt sker under hösten för kulturinstitutionernas personal, och under våren har ett dialogarbete/samråd kring behov av kultur skett med bland annat Solbergaskolan och Wisbygymnasiet och genom enkäter i samband med Art School Day (alla åttondeklassare på Gotland deltar). Det nya bidragssystemet som sätts hösten 2024 innebär ökade möjligheter att kunna följa upp hur barn och unga deltar i det fria kulturlivet och genom den personalförstärkning som sker till kultur och fritidsavdelningen så kan dessa data även på sikt följas upp bättre.

Inom biblioteksverksamheten utökas ständigt utbudet riktat till de lägre åldrarna i gruppen, men man har svårigheter att nå ut till de äldre. Medskapandeprocesser (tjänstedesign) används för att undersöka behov och önskemål av biblioteksservice inom målgruppen. Samarbeten med föreningar och verksamheter som till exempel Fritidsbanken är under uppbyggnad. För att stötta medarbetarna inom biblioteken har Regional biblioteksutveckling satt fokus på bibliotekens kompetens- och verksamhetsutveckling för att de i sin tur ska nå målet att öka andelen barn och unga som upplever kultur. För biblioteken handlar detta oftast om att främja barn och ungas läsning på olika sätt. Under 2024 arbetar biblioteksutveckling och biblioteken aktivt med olika insatser inom läsfrämjandelyftet för att öka personalens kompetenser inom litteraturförmedling och läsfrämjande för barn och unga. I detta ingår också insatser för att öka kunskapen om och

implementera barnkonventionen i biblioteksverksamheten. Detta görs för att biblioteken ska arbeta mer evidensbaserat och effektivt med bemötande, medskapande och läsfrämjande metoder som gör att fler barn och unga tar del av läsfrämjande aktiviteter och på sikt läser mer på sin fritid.

Indikator	Kön	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Barn i grundskoleåldern (6-16 år) som deltar i utbudet inom Kulturgarantin, andel (%)					○
Deltagare upp till 18 år inom de regionala kulturinstitutionernas verksamheter, antal (st)			114 944		○
Aktiva låntagare bibliotek 0-17 år, antal			1 612		○
Barn 0-5 år som deltar i bibliotekens verksamhet riktad till förskolor, andel (%)			10.6%		

- **Andelen barn och unga, personer med funktionsnedsättning samt personer 65 år och äldre som rör sig minst 1 timme/dag ska öka årligen och med totalt 10 procent under perioden 2024-2027**

Bedömning – ej utvärderad

Ett nuläge är etablerat för 2023. Nya mätningar sker efter året är slut. Uppgiften om aktivitetsnivå i åk 8 och gymnasiet år 1 dröjer till juni 2025.

Fritidsverksamhetens löpande arbete mot målet sker bland annat genom stödgivning till föreningar med verksamhet till de aktuella målgrupperna. Kontinuerlig anläggningsutveckling sker också löpande. Utöver detta har inledande diskussioner om urval av anläggningar att kartlägga förts. Bidragsöversynen har tagit fram ett förslag som nu är ute på remiss. I förslaget lyfts de prioriterade målgrupperna från fritidsplanen fram. Ett digitaliseringsprojekt som bland annat ämnar underlätta bokningsförfarandet för medborgarna är påbörjat.

Indikator	Kön	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Aktivitetstimmar för unika deltagare i åldern 7-20 år i föreningsverksamhet, antal (st)					○
Andel elever i årskurs 8 och 1 på gymnasiet som uppger att de är fysiskt aktiva minst 7 timmar i veckan, andel (%)			36.0%		○
Ungdomar i åldern 16-18 år som uppger att de är fysiskt aktiva minst 420 minuter/vecka, andel (%)			81.1%		○
Personer med funktionsnedsättning som uppger att de är fysiskt aktiva minst 420 minuter/vecka, andel (%)			13.6%		○
Personer i åldern 65+ som uppger att de är fysiskt aktiva minst 420 minuter/vecka, andel (%)			13.8%		○

- **Öka andelen mat som äts upp i skolrestaurangerna genom att minska svinnet årligen och med totalt 25 procent under perioden 2024-2027**

Bedömning – ej utvärderad

En provmätning av kökssvinn genomfördes under våren. Utvärdering av resultat och mätmetod pågår. Komplet mätning som inkluderar samtliga svinndelar (tallrikssvinn, serveringssvinn och kökssvinn) planeras till v.40-41. Mätningarna ska sedan fortsätta systematiskt 1-2 ggr per år enligt befintlig mätmodell.

Mall för handlingsplan minskat svinn framtagen, kommer i praktiken att fungera som en del av handlingsplan till Måltids anvisningar. Lokala handlingsplaner i syfte att minska svinn ska tas fram under hösten.

Indikator	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Tallriks- och serveringssvinn i skolrestauranger, gram per ätande		62		○

- **Under perioden 2024-2027 ska andelen ekologiska livsmedelsinköp öka årligen. Målet är att andelen år 2027 ska vara 40 procent**

Bedömning – ej utvärderad

Upphandlingarna görs med ambition att öka tillgången av ekologiska livsmedel. Upphandling görs av två alternativ, ekologiska och konventionella livsmedel, för samma/liknande livsmedel/produkt. Detta görs för att löpande kunna styra vilken av alternativen ekologiskt alt. konventionellt, som ska användas för att öka i lämplig takt.

Avtalet för kylt och fryst är tilldelat och uppstartsmöte har genomförts med leverantör. Avtalsstart är 1 oktober 2024. Avtalet kolonial med avtalsstart 1 april 2024, är implementerat och löper på. Avtalet mejeri, olja, ägg är tilldelat och uppstartsmöte har hållits med leverantören. Planerad avtalsstart för detta är 1 oktober 2024.

Indikator	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Ekologiska livsmedelsinköp RSF avdelning Måltid, andel		21.8%	23.3%	○

- **Andelen nya beslut om regionala utvecklingsmedel (anslag 1:1) som är hållbarhetssäkrade ska öka årligen och uppgå till 100 procent år 2027**

Bedömning – ej utvärderad

Tidigare påbörjat arbete med hållbarhetssäkring av beslut gällande regionala utvecklingsmedel är återupptaget genom konsultstöd för att kvalitetssäkra arbetsmetoder för utvärdering, uppföljning och bedömning. Arbetet med framtagning av en bedömnings- och uppföljningsmodell bedöms vara klart innan årsskiftet.

Indikator	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Antal ärenden som hållbarhetssäkras				○

5 Kvalitetsuppföljning

För Region Gotland innebär kvalitet att skapa värde tillsammans med de som Region Gotland finns till för. Ambitionen är att regionens processer ska vara 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 och innovationer.

5.1 Framgångsfaktorer

Region Gotland har en kvalitetsmodell. Inom modellen finns ett antal framgångsfaktorer som anses centrala för att uppnå och bibehålla hög kvalitet. Dessa är: Skapa värde med kunder och intressenter, Leda för hållbarhet, Involvera motiverade medarbetare, Utveckla värdeskapande processer, Förbättra verksamheten och skapa innovationer samt Basera beslut på fakta.

Skapa värde tillsammans med kunder och intressenter

En organisations långsiktiga framgång beror på dess förmåga att skapa värde tillsammans med de som den finns till för. Kundernas och intressenters uttalade och underförstådda behov, krav, önskemål och förväntningar är vägledande för organisationens beslut och handlande.

Kvalitetsarbetet inom Region Gotland ska drivas 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 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. I specifika projekt har även fokusgrupper tillfört information. Inspel fås även via olika mätningar. Regionstyrelseförvaltningen får också in synpunkter och medborgarförslag som ger input till olika beslut och utveckling. I utvecklingsarbetet med nya gotland.se arbetade förvaltningen systematiskt med användardriven utveckling och fokusgrupper. Några aktuella utvecklingsinsatser inom framgångsfaktorn:

- Hitta former för att tillsammans med förvaltningarna utveckla det stöd och den service förvaltningen tillhandahåller
- Utveckla medborgarinflytande via medborgarförslag
- Föreslå en ersättningsmodell för medborgare, kunder och intressenter som deltar i utvecklingsaktiviteter

Leda för hållbarhet

Med engagerade ledare som utgår från kund- och intressentbehov förstärks en kultur som skapar förutsättning för hållbar utveckling. Ledare ser verksamheten, dess produkter, tjänster och processer som delar i en större helhet och verkar aktivt för att förbättra samhälle, miljö och ekonomi. Ledare tar till vara och utvecklar medarbetarnas och organisationens samlade kompetens och mångfald.

För att lyckas leda hållbart är det viktigt att chefer och övriga ledare ges goda förutsättningar och ett bra ledningsstöd. En stor del av förvaltningens arbete handlar om att på olika sätt stötta regionens chefer. Detta genom styrning, utbildning och stöd. Även

hur vi som arbetsgivare attraherar och utvecklar våra ledare som kulturbärare och arbetsgivarföreträdare är av stor vikt. För att lyfta det regiongemensamma hållbarhetsarbetet har ett utvecklingsprogram för hållbarhetsarbete tagits fram.

Inom regionstyrelseförvaltningens hålls chefsmöten för bland annat kollegialt stöd, hantering av aktuella frågor och lärande över gränser. I förvaltningens kompetensförsörjningsplan har ett antal aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar att leda tagits fram:

- Alla nya chefer ska få en erfaren chef/kollega utsedd som mentor under sitt första år
- Alla chefer ska gå ”Ledarutveckling för chefer i RG” (d.v.s. tillitsbaserat ledarskap, roller, grupper och kommunikation samt fördjupningstillfällen med olika teman)
- Chefer ska erbjudas kompetenshöjande insatser i kvalitet- och verksamhetsutveckling, digitalisering/AI samt att vara tjänsteperson i en demokratisk organisation.

Involvera motiverade medarbetare

En förutsättning för en framgångsrik organisation är motiverade medarbetare som känner sig uppskattade och respekterade. Ledare och medarbetare är engagerade i att utveckla en god arbetsmiljö. Alla ser sin roll i helheten och har ett tydligt mandat att bidra till verksamhetens utveckling.

Arbetsplatsträffar och verksamhetsmöten är den primära mötesplatsen för att involvera medarbetare i verksamhetens utveckling. 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. Medarbetare och ledares engagemang mäts i den årliga i medarbetarundersökningen. Regionstyrelseförvaltningen har över tid haft stabila och bra värden. Förbättringsområden i den senaste undersökningen var:

- Att hantera stressnivåer både för chefer och medarbetare
- Att utveckla kommunikation och information från ledningen

Utveckla värdeskapande processer

Organisationens verksamhet ses som processer som skapar värde med kunder och intressenter. Processorientering stimulerar förebyggande arbete, att grundorsaker till problem identifieras och att faktabaserade beslut tas. Processerna är utformade för att skapa förutsägbara resultat. Samtidigt finns förmågan att snabbt ställa om med hänsyn till förändrade behov från kunder och intressenter.

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. Utvecklade processer kan ge nya arbetssätt som kan spara tid både i förvaltningen men även i andra verksamheter. Under året har ett särskilt fokus legat på att utveckla ärendehanteringsprocessen. Vidare har projektet digital HR fångat in kvalitetsutvecklingsbehov som nu tas omhand. Andra viktiga processer som utvecklats är investeringsprocessen och lokalförsörjningsprocessen.

En framgångsfaktor för regionstyrelseförvaltningen är att fortsätta se över processer och införa nya arbetssätt för att kunna anpassa verksamheten till nya behov och möjligheter.

Förbättra verksamheten och skapa innovationer

Framgångsrik hållbar verksamhet över tid kräver såväl ständiga förbättringar som innovation av produkter, tjänster och processer. Förutsättningen för detta är en kultur som stimulerar till kontinuerligt lärande, kreativitet och nya idéer. Genom jämförelser med ledande organisationer får ledare och medarbetare kunskap om vad som kan uppnås och vägen dit. Ett systematiskt och utbålligt förbättringsarbete leder till nöjdare kunder, nöjdare medarbetare, bättre samhälle och miljö samt ökad effektivitet.

Förvaltningen ansvarar för driva förnyelsepriset och att årligen arrangera en förnyelsedag som syftar till att uppmärksamma och stimulera förnyelse och innovation som ökar nyttan för gotlänningar och andra vi finns till för. Här lyfts, genom inkomna bidrag, innovationer och förbättringsarbeten som genomförts i Region Gotlands verksamheter. Av årets totalt 25 inkomna bidrag hade förvaltningen två egna bidrag och deltog med ett bidrag tillsammans andra förvaltningar. Dessa handlade om ”Samarbete för hållbar mobilitet”, ”Energiväska” och ”FOSSAM – ett samverkansteam”. Det sista vann servicepriset. För regionstyrelseförvaltningen är det viktigt att fortsätta:

- Skapa en kultur som ger förutsättningar för att arbeta med ständiga förbättringar
- Att sprida goda exempel (exempelvis få in fler bidrag till förnyelsepriset)
- Öka metodstöd för förbättringsarbete

Basera beslut på fakta

I ett systematiskt kvalitetsarbete är faktabaserade beslut en viktig princip. Genom det så fattas välgrundade och effektiva beslut som leder till önskade resultat. Därigenom minskar risker för felaktiga beslut och avvikelser i verksamheterna.

I Region Gotland 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 kring ärendehantering bör också framhållas, det gäller att säkerställa bra tjänsteskrivelser och beredningar. En viktig del för den fortsatta utvecklingen här är att:

- Skapa system för mätning av kundnöjdhet
- Utveckla verksamhetsmått och nyckeltal

5.2 Inkomna synpunkter

Förvaltningen hanterar eller har hanterat ett hundratal synpunkter som inkommit till brevlådan för synpunkter. Synpunkterna är av olika karaktär där de flesta är förbättringsförslag och rena påpekanden. Över hälften är kopplade till arbetet med utvecklingen av den nya hemsidan. Där förvaltningen utifrån inkomna påpekanden fått hjälp att förbättra informationen på olika sidor på hemsidan. Utöver detta är ett 10-tal klagomål och en handfull är beröm. Utöver kommunikationsavdelningen är det kultur och fritid som hanterar flest synpunkter (18), kopplade främst till fritids- och biblioteksområdet. Fritidsområdets klagomål och förbättringsförslag berör bland annat Solbergabadet - öppettider, lokaliteter och skötsel. Bibliotekens synpunkter handlar i huvudsak om utbud och öppettider. Även regional utveckling hanterar flera synpunkter (12) dessa berör i

huvudsak turismfrågor. Övriga synpunkter (15) är relativt jämt fördelade på övriga avdelningar inom förvaltningen. Synpunkterna är en viktig input till verksamhetens kvalitetsarbete.

6 Väsentliga personalförhållanden

Under perioden har en omorganisation av förvaltningen genomförts som innebar att några enheter fick byta avdelning och några tjänster flyttades över till nya avdelningar. För några har det inneburit anpassningar och förnyade samarbetsformer.

Arbetet med att se över säkerhetsorganisationen fortsätter med ambitionen att ha en samlad säkerhetsorganisation igång i början av 2025.

Under första halvåret har större delen av årets avtalsrörelse och löneöversyn genomförts. I början av april varslade Kommunal och Vårdförbundet om strejk respektive övertidsblockad vilket innebar ett stort arbete för vissa funktioner inom förvaltningen. Kommunal drog sedan tillbaka sitt varsel men Vårdförbundets övertidsblockad kom att pågå i närmare tre månader vilket innebar en stor påfrestning framför allt för socialförvaltningen och hälso- och sjukvårdsförvaltningen, men också för de stödjande funktionerna inom regionstyrelseförvaltningen, främst inom HR-avdelningen.

En kompetensförsörjningsplan för förvaltningen antogs av regionstyrelsen i juni, planen sträcker sig över perioden 2024-2027 och innehåller en mängd olika aktiviteter som förvaltningen ska arbeta med under den kommande fyraårsperioden.

Även en ny kompetensportal har upphandlats och ska implementeras under hösten. Syftet med den är att samla all kompetensutveckling samt medarbetar- och lönesamtal på ett ställe för att göra det lättåtkomligt och lätt att överblicka för såväl chefer som medarbetare.

Då antalet medarbetare fortsätter att öka inom regionen, så ökar också trycket på förvaltningen, som arbetar med styrning och stöd ut till regionens förvaltningar.

En ny biträdande regiondirektör/administrativ direktör har tillsatts och tillträder senast 1 januari 2025.

6.1 Antal medarbetare över tid

Samtliga avdelningar på förvaltningen har analyserat skillnaden mellan antalet medarbetare april 2020 och april 2024. Det är viktigt att ha med sig i analysen är att det är två ögonblicksbilder som jämförs. Vidare att försörjningsavdelningen flyttades från regionstyrelseförvaltningen till teknikförvaltningen 2021 vilket påverkar siffrorna. I förvaltningens analys har därför de medarbetare som tillhörde denna avdelning räknats bort även i 2020-års siffror för att en rättvis jämförelse ska kunna göras.

Vår-vintern 2020 började Sverige att känna av den pandemi av Covid-19 som spreds över världen. Det innebar i regionsstyrelseförvaltningen att tillsättningar av vakanta tjänster fick vänta och det anställdes få medarbetare på administrativa tjänster. Det är därför troligt att de siffror som finns redovisade för april 2020 är något lägre på grund av vakanser och att det sedan dess tillsatt medarbetare på dessa lediga tjänster.

Med beaktande av ovan är ökningen på förvaltningen totalt sett 38 medarbetare men sett bara till administrativ personal, är ökningen 51 personer. Det innebär att minskning skett inom de grupper där kärnverksamhet bedrivs, i detta fall måltid där antalet medarbetare

minskat med nio. Förvaltningens uppdrag består till största delen av styrning och stöd, så att ökningen hamnar på administrativa tjänster faller sig naturligt.

Antalet inom AID-koden handläggare har ökat med 43 medarbetare och antalet inom AID-koden ledningsarbete med 5, fler medarbetare gör också att antalet chefer ökar.

Vid en djupare analys kan ses att ökningen till allra största del beror på utökning av uppdrag med förstärkningar antingen av budgetram eller statliga medel på något sätt.

Beredskapsenheten har ökat från tre personer till nio personer under tidsperioden, samtliga anställda på grund av utökad uppdrag och finansierade med statsbidrag.

Kommunikationsavdelningen ligger kvar på ungefär samma nivå, **ekonomiavdelningen** har ökat med ett par medarbetare vilka finansierats med budgetförstärkning och statliga medel.

Kultur- och fritid har gjort en förskjutning genom att ha minskat på antalet biblioteksassistenter men ökat på antal bibliotekarier, kultursidan har ökat något på handläggarsidan med hjälp av statliga medel.

Digitaliseringsavdelningen har i stort sett samma antal medarbetare 2020 som 2024.

Regionala utvecklingsavdelningen är den avdelning som står för den högsta ökningen, ca 13 medarbetare fler.

Energicentrum inrättades 2021 och har idag 10 medarbetare och några av medarbetarna inom denna enhet fanns 2020 inom samhällsplanering.

Sammantaget har det också inom avdelningen tillkommit en hel del tjänster, bland annat strategier inom kollektivtrafik, processledning samhällsbyggnad, brottsförebyggande, arbetsmarknad, integration samt klimatomställning. Det har också tillsatts en analytiker.

Två kommunikatörer på deltid har också anställts inom den projektdrivna verksamheten.

De tjänster som tillkommit är samtliga finansierade via budet eller statliga medel/projektmedel.

HR-avdelningen har under perioden ökat med sex medarbetare. Det beror på ramförstärkning med två tjänster, en tjänst beror på att nedsättningar av tjänstgöringsgrad gjort att man kan anställa en ytterligare medarbetare, en tjänst har till 50% köpts av teknikförvaltningen, en tjänst är tillsättning av vikariat och en tjänst beror på tjänstledighet.

Sammanfattningsvis blir slutsatsen att ökningen av medarbetare inom förvaltningen beror på:

- Tidigare vakanser och utökade uppdrag

Finansiering har skett via:

- Ramförstärkning
- Ökade tillkommande statsbidrag

Hela ökningen ryms inom beslutat budget.

6.2 Antal medarbetare

Jämfört med motsvarande månad ifjol har antalet medarbetare ökat något och då mest på tidsbegränsade anställningar, fem personer. Detta återspeglar sig också i den faktiskt

arbetade tiden. Tjänstgöringsgraden på medarbetarna har ökat mer än antalet medarbetare vilket innebär att sysselsättningsgraden ökat något.

Demokrati och kvalitet: Ökat med tre medarbetare jämfört med samma period ifjol, men ökningen beror på tillfälligheter, och avdelningen överstiger inte budget.

Digitalisering: Ökat med en medarbetare och den faktiskt arbetade tiden har ökat mer.

HR: Ökat med fem medarbetare tillsvidare, minskat med fem på visstidsanställningar. Ökningen beror på att vakanser som upprätthållits av vikarier har tillsatts, samt köp från andra förvaltningar möjliggjort utökning. Den faktiskt arbetade tiden har ökat marginellt.

Måltid: En ökning av visstidsanställda som pareras av minskning av tillsvidareanställda har skett. Detta beror på att avdelningen tillfälligt ställt om kök, och behövt bemanna tillfälligt innan det är klart vad som behövs framöver. Avdelningen har också lyckats höja sysselsättningsgraden något för medarbetarna.

Ekonomi: Ingen förändring, däremot har den faktiskt arbetade tiden ökat med nästan 1,0 årsarbetare.

Kommunikation: En minskning med fyra medarbetare, den faktiskt arbetade tiden har inte minskat lika mycket.

Regional utveckling: Har ökat antalet medarbetare med totalt sex personer jämfört med samma period i fjol. Ökningen beror på fyra medarbetare som anställts för tidsbegränsade projekt (tex brottsförebyggande arbete och Hansedagarna), två medarbetare har fått tillsvidare anställning varav en konverterats in och en tillkommit på grund av nya uppdrag för avdelningen.

Kultur och fritid: Ökning med fyra medarbetare varav två medarbetare har tillkommit inom projektet Vandringsledsprojektet. En medarbetare som varit föräldraledig har återkommit och en visstidsanställning har tillsatts tillsvidare. Den faktiskt arbetade tiden har inte ökat lika mycket.

Region- och förvaltningsgemensamt: Ett antal tjänster i staben är för närvarande vakanta.

	Antal anställda Jul 2024	Antal anställda Jul 2023	Förändring mot Jul 2023
Alla anställningsformer	503	499	4
Tillsvidare	470	469	1
Tidsbegränsad	35	30	5

Antal anställda: Antal anställda (unika) personer.

	Antal årsarbet enl anst avtal Jul 2024	Antal årsarbet enl anst avtal Jul 2023	Förändring mot Jul 2023
Alla anställningsformer	491	486	5
Tillsvidare	460	460	0
Tidsbegränsad	31	27	4

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

6.3 Faktisk arbetad tid

Den faktiskt arbetade tiden jämfört med i fjol visar på en ökning motsvarande drygt fyra heltidsarbetare, vilket är i överensstämmelse med antalet ökade årsarbetare.

Måltidsavdelningen har trots att den faktiskt arbetade tiden minskat motsvarande 1,4 levererat fler måltider jämfört med perioden i fjol.

	Heltidsarbetare Jan - Jul 2024	Heltidsarbetare Jan - Jul 2023	Förändring
90 Regionstyrelseförvaltning	398.3	394.1	4.2
90000 Regiongemensamt	1.1	1.2	-0.1
90001 Demokrati och kvalitet	32.6	33.0	-0.4
90002 Digitalisering	49.9	48.3	1.6
90003 HR-avdelning	42.2	41.6	0.6
90004 Måltidsavdelning	92.8	94.2	-1.4
90005 Försörjningsavdelning	0.0	0.1	-0.1
90006 Ekonomiavdelning	41.5	40.5	0.9
90007 Kommunikation	18.9	21.2	-2.2
90008 Regional utveckling	44.9	41.8	3.1
90009 Kultur och fritid	63.4	61.1	2.3
90010 Förvaltningsgemensamt	11.0	11.1	-0.2

Tabellen visar faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Avser Budgeterad tid (schematid) + all övertid och mertid – all frånvaro (ex tjänstledighet, sjukfrånvaro, semester mm). Obs flexledighet ingår ej i beräkningen.

6.4 Personalkostnader

Regionstyrelseförvaltningen har en relativt stor avvikelse + 6,7 mnkr mellan budgeterad personalkostnad och utfall för perioden. En del av förklaringen ligger i att förvaltningarnas ersättning för fackliga uppdrag redovisar ett resultat om 1,7 mnkr i perioden. Avvikelsen exklusive detta uppgår till cirka 5 mnkr vilket i huvudsak förklaras av vakanser.

För helåret prognostiserar ett överskott i personalbudgeten med 9,5 mnkr. Även här påverkar de fackliga uppdragen prognosen med 1,2 mnkr. Beräknad semesterskultsförändring ger närmare 1 mnkr i överskott. Effekten av vakanser kvarstår och beräknas öka under resten av året. I jämförelse med föregående år beräknas personalkostnaderna öka med 8,3 mnkr, en ökning med närmare 2,5 procent.

OBS! Förvaltningen använder inte hyrpersonal. Budgetposten borde varit timvikarier.

Personalkostnader	Budget 2024	Senaste prognos 2024	Avvikelse	Utfall 2023
Personalkostnader	-354 410	-344 888	9 522	-337 158
Hyrpersonal	-172	0	172	

Personalkostnader	Budget Jan - Aug 2024	Utfall Jan - Aug 2024	Avvikelse Jan - Aug 2024	Utfall Jan- Aug 2023
Personalkostnader	-234 787	-228 040	6 747	-220 963
Hyrpersonal	-115		115	

6.5 Sjukfrånvaro

Sjuktalen har sjunkit något på förvaltningen jämfört med motsvarande period i fjol och låg under juli månad på 3,53%. Att förvaltningen generellt sett har ganska låga sjuktal kan beror på att vissa delar av arbetet på förvaltningen kan skötas på distans vid enklare sjukdom.

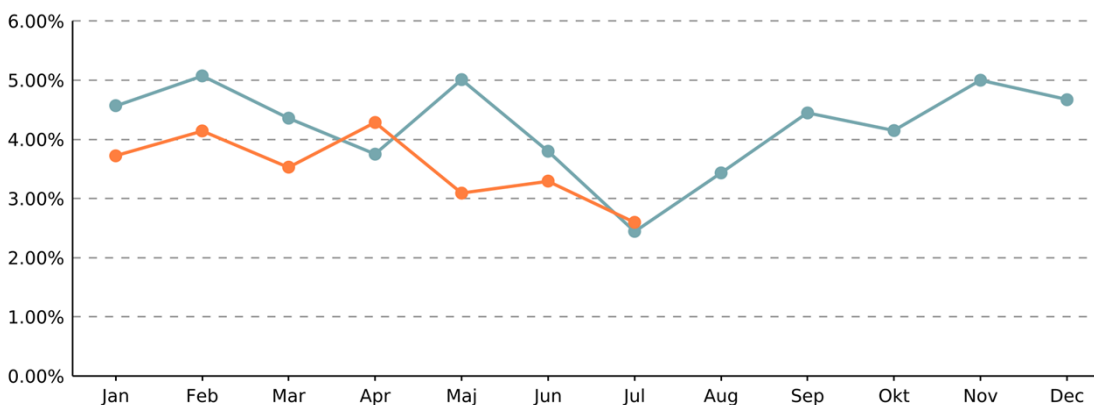
Speciellt glädjande är att kvinnornas sjukskrivningar minskat med en hel procentenhet.

Digitaliserings-, måltids-, kommunikationsavdelningarna har sjunkit marginellt. HR-avdelningen och beredskapsenheten har båda minskat rejält, vilket beror på att medarbetare med långtidssjukskrivningar är åter i tjänst alternativt slutat.

Regional utveckling har ökat marginellt och kultur- och fritidsavdelningen har ett något ökande sjuktal.

	Sjuktal % Jan - Jul 2024	Sjuktal % Jan - Jul 2023	Förändring % enheter
Alla	3,53%	4,16%	-0.63
Kvinna	3,73%	4,75%	-1.02
Man	3,15%	3,07%	0.08

Sjuktal visar hur stor andel av den avtalade anställningstiden för perioden anställda varit frånvarande på grund av sjukdom.



Här visas sjuktal månad för månad under 2024 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2023 (blå linje).

7 Ekonomisk uppföljning

7.1 Periodens resultat

Periodens resultat i förhållande till budget uppgår till +18,7 mnkr. Intäkterna, som överstiger budget med 13 mnkr, förklaras i stort av projekt som inte budgeterats och ökad försäljning av verksamhet. Dessa delar har en motsvarande kostnadssida. Storheterna i överskottet handlar därför i huvudsak om vakanser och andra personalrelaterade kostnader (7 mnkr), kapitalkostnader (3 mnkr), utbetalningar av bidrag (1 mnkr) och lägre volym av tjänsteköp (4 mnkr). Ytterligare en förklaring till det positiva periodresultatet är att förvaltningen fortfarande arbetar med att förbättra periodiseringen av olika kostnadsposter. Vidare har beslutet om återhållsamhet inneburit vakanshållning av tjänster, en förskjutning av investeringar och utvecklingsprojekt i tid.

Kontostruktur	Budget Jan - Aug 2024	Utfall Jan - Aug 2024	Avvikelse Jan - Aug 2024	Utfall Jan- Aug 2023
Resultat	-326 685	-308 005	18 680	-300 947
INTÄKTER	176 698	190 015	13 318	175 820
Taxor och Avgifter	3 417	3 798	381	3 330
Bidrag	34 038	42 529	8 491	41 862
Försäljning vara/tjänst	115 805	120 666	4 861	108 989
Intern resursfördelning	20 564	19 801	-763	18 457
Övriga intäkter	2 873	3 220	347	3 182
KOSTNADER	-503 383	-498 020	5 362	-476 767
Personal	-234 787	-228 040	6 747	-220 963
Köp av tjänst	-45 326	-41 343	3 983	-37 552
Köp huvudverksamhet	-1 824	-2 567	-743	-2 387
Förbrukn. mtrl	-38 387	-41 038	-2 651	-40 002
Lokaler	-49 747	-50 057	-310	-45 446
Avskrivn. internränta	-18 857	-15 893	2 964	-14 789
Intern resursfördelning	-13 565	-14 935	-1 370	-15 100
Övriga kostnader	-100 890	-104 147	-3 257	-100 528

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.

7.2 Nettokostnadsutveckling

Förvaltningen redovisar för perioden en nettokostnadsutveckling på 2 procent i jämförelse med föregående år. Nettokostnaden uppgår till 308 mnkr i förhållande till 301 mnkr året innan.

Intäkter

Förvaltningens huvudsakliga intäkter återfinns under posten försäljning varor/tjänster. Här redovisas regioninterna intäkter för samtliga resultatenheter där måltidsverksamheten står för merparten. Totalt har intäkterna för perioden ökat med 8 procent i jämförelse med föregående år. I huvudsak handlar det om ökade priser för resultatenheterna och då främst måltid. Detta följer beslutet om justering av de interna priserna.

Kostnader

Totalt har kostnaderna ökat med 4 procent. I jämförelse med samma period föregående år har personalkostnaderna ökat med 3 procent. Vilket överensstämmer i stort med utfallet av löneöversyn när hänsyn tagits till särskilda poster i perioden 2023.

Tjänsteköpen har ökat med 10%, 41,3 mnkr jämfört med 37,6 mnkr. Därav har förvaltningen under perioden köpt konsultstöd för 11,1 mnkr jämfört med 10,9 mnkr föregående år. Kostnaderna för IT-tjänster inklusive licenser har ökat med 1,6 mnkr från 19,4 till 21,0 mnkr. Även interna tjänster kopplat till Almedalsveckan har ökat. Detta med 0,7 mnkr.

Måltidsverksamhetens livsmedelskostnader (förbrukningsmaterial) uppgår till 31,7 mnkr att jämföras med 30,7mnkr föregående år - en ökning med 1,0 mnkr vilket innebär en procentuell ökning med 3 procent.

Lokalkostnader, 50,1 mnkr att jämföras med 45,4 mnkr föregående år. Hyrorna är enligt plan och inom budget. Hyresökningen förklaras i stort av beslutat hyreshöjning och tillkommande hyror för renoverade kök. Däremot är övriga fastighetskostnader högre än budgeterat. Detta mot bakgrund av ett flertal pågående förstudier både för måltid och kultur och fritid.

Kostnaden för avskrivningar och internränta har ökat med 7 procent i jämförelse med föregående år. Detta är i linje med förväntad utveckling utifrån genomförda investeringar.

Övriga kostnader har ökat med 4 procent, från 101 mnkr till 104 mnkr. Här kan nämnas att förvaltningen hittills betalat ut bidrag (återfinns i tabellen i posten övriga kostnader) motsvarande 77 mnkr att jämföra med 74 mnkr föregående år. Förvaltningen hanterar cirka 100 mnkr i bidrag årligen. När i tid dessa bidrag betalas ut påverkar till stor del periodens nettokostnadsutveckling.

Kontostruktur	Utfall Jan - Aug 2024	Utfall Jan- Aug 2023	Förändring	Förändring %
Resultat	-308 005	-300 947	-7 059	2%
INTÄKTER	190 015	175 820	14 195	8%
Taxor och Avgifter	3 798	3 330	468	14%
Bidrag	42 529	41 862	667	2%
Försäljning vara/tjänst	120 666	108 989	11 677	11%
Intern resursfördelning	19 801	18 457	1 344	7%
Övriga intäkter	3 220	3 182	38	1%
KOSTNADER	-498 020	-476 767	-21 253	4%
Personal	-228 040	-220 963	-7 077	3%
Köp av tjänst	-41 343	-37 552	-3 791	10%
Köp huvudverksamhet	-2 567	-2 387	-180	8%
Förbrukn. mtrl	-41 038	-40 002	-1 036	3%
Lokaler	-50 057	-45 446	-4 612	10%
Avskrivn. internränta	-15 893	-14 789	-1 105	7%
Intern resursfördelning	-14 935	-15 100	165	-1%
Övriga kostnader	-104 147	-100 528	-3 618	4%

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.

7.3 Åtgärder för att beslutad budget inte ska överskridas

Förvaltningens samlade prognos för 2024 visar på ett överskott. Medvetenhet finns om det ekonomiskt kärva läget och förvaltningen har följt de gemensamma insatser som beslutats för att minska kostnaderna 2024. Bland annat har beslut avvaktats om tillsättande av vakanta tjänster. Investerings- och utvecklingsprojekt har förskjutits i tid. Förändringen av

semesterlöneskulden, en minskning med 4,4 mnkr, tyder på att förvaltningens medarbetare tagit ut semester i beslutets riktning.

7.4 Årsprognos

Den samlade bedömningen efter delår 2 är att förvaltningen totalt sett håller budget och redovisar ett prognostiserat överskott på 8,4 mnkr. Att förvaltningen följt de gemensamma insatser som beslutats för att minska kostnaderna 2024 beräknas ge effekt. Detta syns bland annat utifrån att personalkostnaderna och kapitalkostnaderna i prognosen understiger budget. Vidare har förvaltningen varit restriktiv och minimerat satsningar i enlighet med beslutet.

Kontostruktur	Budget 2024	Senaste prognos 2024	Avvikelse	Utfall 2023
Resultat	-478 295	-469 916	8 380	-453 972
INTÄKTER	264 484	279 678	15 194	269 771
Taxor och Avgifter	5 638	6 170	532	5 648
Bidrag	51 063	60 475	9 412	64 160
Försäljning vara/tjänst	173 845	178 304	4 459	167 634
Intern resursfördelning	29 629	29 989	360	27 568
Övriga intäkter	4 310	4 741	431	4 760
KOSTNADER	-742 780	-749 594	-6 814	-723 742
Personal	-354 410	-344 888	9 522	-337 158
Köp av tjänst	-68 154	-76 633	-8 478	-65 438
Köp huvudverksamhet	-2 737	-2 987	-250	-3 741
Förbrukn. mtrl	-58 808	-64 471	-5 663	-67 084
Lokaler	-74 667	-76 064	-1 397	-68 001
Avskrivn. internränta	-28 265	-24 417	3 848	-22 710
Intern resursfördelning	-19 417	-20 073	-656	-21 946
Övriga kostnader	-136 320	-140 060	-3 740	-137 665

I tabellen visas årsbudget och aktuell årsprognos för utfallet samt budgetavvikelse. I sista kolumnen finns även föregående års redovisade intäkter och kostnader.

Region- och förvaltningsgemensamt (+9,6 mnkr)

För den region- och förvaltningsgemensamma verksamheten prognostiseras ett överskott om 9,6 mnkr. Detta hänförs i huvudsak till anslag för kapitalkostnader, partistöd, biogaskompensation och några andra centrala anslag där bland förvaltningens medel för utveckling finns. Vidare är ett flertal tjänster i staben vakanta. Det positiva resultatet möjliggör en kostnadstäckning av andra avdelningars underskott. I anslaget för näringsliv ligger för närvarande cirka 0,3 mnkr kvar att disponera, i prognosen räknas även dessa åtgå.

Demokrati och kvalitet (+0,8 mnkr)

Avdelningen prognostiserar ett överskott på 0,8 mnkr mot budget beroende på vakanta tjänster. De osäkerhetsfaktorer som föreligger är kostnader för juridikkonsulter för utredningar av visselblåsningar och ombud som företräder regionen vid i domstolsärenden.

Antal ärenden, tidsåtgång och utfall avgör vilka kostnader som dessa medför och är svåra att prognostisera.

Digitalisering (+1,0 mnkr)

Avdelningen beräknas lämna ett överskott på 1,0 mnkr. Vakanser, föräldraledigheter och kapitalkostnader beräknas ge ett överskott, en del av detta kommer behöva användas för köp av konsulter. Intäktsidan bidrar också till den positiva prognosen.

HR (+1,2 mnkr)

Avdelningen har ett anslag för att ersätta samtliga förvaltningar för kostnader hänförliga till kollektivavtalet för fackliga förtroendemän - LAFF. Exklusive detta anslag beräknas avdelningen redovisa ett nollresultat. Ersättningsmodellen för facklig tid är under utredning för att säkra att anslaget fördelas rätt ut till övriga nämnder. I avvaktan på utredningen redovisas ett överskott centralt.

Måltid (-2,1 mnkr)

Prognosen är negativ vad gäller livsmedel och transporter som beräknas överskrida budget med 3,9 mnkr. Detta pareras till viss del av lägre personalkostnader än budgeterat.

Ekonomi (-1,0 mnkr)

Årsprognosen är negativ främst på grund av behovet av upphandlingskonsulter, en besparing på ekonomiservice som inte kunde genomföras från 1 januari utan först senare, licenser för beslutsstödet samt att budgeten för avgiften till STIM och kopieringsavtalet inte är tillräckligt uppräknad enligt index.

Kommunikation (-0,5 mnkr)

Kommunikationsavdelningens årsprognos pekar just nu på ett underskott på -0,5 mnkr. Detta är i huvudsak kopplat till Almedalsveckans verksamhet, där det gjorts ett stort arbete under året för att komma i balans. Osäkerheten och den negativa prognosen är kopplad till tillfälliga kostnader för utveckling av nytt programsystem parallellt med utveckling av ny webbplats för Almedalsveckan.

Regional utveckling (+/- 0 mnkr)

Avdelningen för regional utveckling har en budget i balans och en årsprognos på ett utfall inom ram. Mindre prognostiserade avvikelser finns inom de olika enheterna men som helhet har avdelningen en nollprognos.

Kultur och fritid (- 0,6 mnkr)

Avdelningen beräknar en årsprognos på -0,6 mnkr jämfört med budget. Detta då avdelningen, utifrån de politiskt uppdrag som finns gällande anläggningsutveckling, arbetar med ett antal förstudier med mera. Hittills har förstudierna generera kostnader på cirka 1 mnkr och berör utvecklingen av ridsportsarena på Rävåsen, nuvarande Solbergabad, aktivitetspark i Visby och ishall i Visby. Avsatt budget uppgår till 0,4 mnkr. Utöver detta prognostiserar avdelningen att nå budget. Ett område som oroar är effekter av de nya arbetstidsreglerna inom fritidsverksamheten.

	Budget 2024	Senaste prognos 2024	Avvikelse	Utfall 2023
90 Regionstyrelseförvaltning	-478 295	-469 916	8 380	-453 972
90000 Regiongemensamt	-41 516	-34 004	7 512	-34 685
90001 Demokrati och kvalitet	-31 553	-30 797	756	-28 619
90002 Digitalisering	-76 170	-75 170	1 000	-70 649
90003 HR-avdelning	-63 273	-62 034	1 239	-61 724
90004 Måltidsavdelning	0	-2 090	-2 090	-4 490
90006 Ekonomiavdelning	-52 592	-53 592	-1 000	-51 051
90007 Kommunikation	-18 413	-18 913	-500	-18 808
90008 Regional utveckling	-52 837	-52 837	0	-48 710
90009 Kultur och fritid	-130 470	-131 064	-594	-123 775
90010 Förvaltningsgemensamt	-11 471	-9 414	2 057	-11 461

7.5 Investeringar

Investeringsbudgeten för 2024 inklusive kompletteringsbudget uppgår till 77,6 mnkr. Av beviljat utrymme beräknas 48,1 mnkr åtgå under året. Kvar av budgeten blir således 29,5 mnkr.

Pott

Den förvaltningsgemensamma potten för investeringar har fördelats i huvudsak till ersättningsinvesteringar inom måltid och kultur och fritidsverksamheterna. I perioden har 1,5 mnkr åtgått men hela potten beräknas att nyttjas under året.

IT-investeringar

Huvuddelen av IT-investeringarna är reinvesteringar som sker enligt plan såsom PC-som tjänst och reinvesteringar i IT-infrastruktur. Upptagna medel för dokumenthanteringssystem beräknas inte åtgå 2024. Vidare har 5 mnkr för investering i redundans förskjutits till kommande år. Övrigt i stort enligt plan.

Ombyggnation kök

Förslag för föreligger beträffande ombyggnationer av kök. I prognosen beräknas att 10 mnkr av budgeten kommer överlämnas till tekniska nämnden för ombyggnationer. Det rör bland annat Endre, Fole och Dalhem.

Övriga riktade investeringar

60 mnkr för badhus är överlämnat till tekniska nämnden för genomförande. Minnesmärke Almedalen är genomförd enligt budget.

Projektstruktur	Budget 2024	Utfall 2024 Jan- Aug	Avvikelse budget 2024	Aktuell prognos 2024	Aktuell prognos 2025
Investeringsprojekt	-77 593	-16 437	61 156	-48 115	-25 181
Pott					
28556 Investeringspott RSF	-4 415	-1 499	2 916	-4 415	
IT-investeringar					
28550 PC som tjänst	-12 000	-6 150	5 850	-12 000	
28551 Reinv. IT- infrastruktur	-10 000	-3 710	6 290	-10 000	
28672 Windows server 2016 cal	-4 000		4 000	-4 000	
28673 Dokumenthanteringssystem	-4 000		4 000		
28676 Programsystem Almedalsv.	-1 497		1 497	-1 200	
28677 Extern Web bibl.	-500		500	-500	
28678 Digitala sammanträden	-181		181	0	-181
28679 Redundant server, lagring	-10 000	-4 078	5 922	-5 000	-5 000
Ombyggnation kök					
28553 Investering måltid ombygg	-30 000		30 000	-10 000	-20 000
Övriga riktade investeringar					
28562 Badhus (överlämnad till TN)	0		0		
28680 Minnesmärke Almedalen	-1 000	-1 000	0	-1 000	

8 Politikerorganisationen

Under begreppet politikerorganisationen redovisas det samlade resultatet för anslagen för regionfullmäktige, regionstyrelse, revision, överförmyndarnämnd, valnämnd och patientnämnd.

Den samlade prognosen för 2024 är enligt följande i mnkr:

Regionfullmäktige	+0,8
Regionstyrelse	+2,0
Revision	0
Valnämnd	+0,7
Överförmyndarnämnd	+2,1
Patientnämnd	+0,3
Total prognos	+5,9

Regionfullmäktiges och regionstyrelsens prognos förklaras i huvudsak till överskott i budgeten för arvoden. Detta beroende bland annat på att det tillskott som nyligen tillförts för förlorad arbetsinkomst ännu inte utnyttjas fullt ut. Till detta tillkommer överskott i respektive anslag för representation. Regionstyrelsen uppvisar även överskott för utbildningskostnader. Överförmyndarnämnden redovisar ett överskott kopplat till lägre kostnader än budgeterat för ställföreträdare men även för kanslifunktion. Valnämndens överskott förklaras till största del av att statsbidraget blev högre än budgeterat. Överskottet för patientnämnden hänförs till lägre kostnad för kansliet. Revisionen beräknas uppvisa ett nollresultat.