

Verksamhetsberättelse

Regionstyrelsens verksamheter
Helår 2022

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Väsentliga händelser	3
3	Nämndens mål, strategier och uppdrag	6
3.1	Sammanfattning uppföljning av mål och uppdrag	6
3.2	Perspektiv: Invånare och samhälle	7
3.3	Perspektiv: Process	12
3.4	Perspektiv: Resurs	15
4	Ekonomi	19
4.1	Resultatrapport	19
4.2	Årets resultat	22
4.3	Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans	23
4.4	Investeringar	23
4.5	Produktions- och nyckeltal	24
5	Personalekonomi	26
5.1	Personalkostnader	26
5.2	Kostnadsanalys	26
5.3	Antal tillsvidareanställda årsarbetare	27
5.4	Sjukfrånvaro	27
6	Framtida utmaningar	28
7	Intern styrning och kontroll	30
7.1	Regionstyrelsens uppsiktsansvar	30
7.2	Internkontrollplan	31
7.3	ISK-bedömning	35
	Bilaga Regionkansliets verksamhetsberättelse 2022	38

1 Inledning

Regionstyrelsens och regionkansliets verksamhetsberättelse utgår från regionstyrelsens och regionkansliets verksamhetsplan med budget för 2022, vilken i sin tur utgår från förutsättningar, mål, inriktningar och ambitioner som uttrycks i Region Örebro läns verksamhetsplan med budget 2022 och planeringsförutsättningar för 2023-2024.

Regionstyrelsens och regionkansliets verksamhetsplan innehåller effektmål och strategier enligt regionfullmäktiges åtagande till regionstyrelsen. Regionstyrelsen och regionkansliet har också egna mål och uppdrag samt internkontrollplan som följs upp här.

Regionstyrelsen har uppsiktsplikt av regionfullmäktiges samtliga effektmål och strategier som regionfullmäktige beslutat om. Regionstyrelsen redovisar samtliga effektmål och strategier i samband med Region Örebro läns årsredovisning.

Regionkansliets uppgift är att vara ett professionellt stöd till förtroendemannaorganisationen, regiondirektören och Region Örebro läns verksamheter. Stabscheferna stödjer regiondirektören i verkställigheten genom att ha rollerna som samordnare och processägare av verksamhetens samlade insatser för att nå de uppsatta målen och att genomföra uppdragen. Det formella ansvaret ligger i linjen från regiondirektören till förvaltningsdirektörerna.

Samtliga staber har egna aktivitetsplaner kopplade till målen och uppdragen i Region Örebro läns verksamhetsplan.

2 Väsentliga händelser

- Sammanställning av den första hållbarhetsredovisningen för programmet för hållbar utveckling
- Strategisk kompetensförsörjningsplan
- Revidering regional utvecklingsstrategi
- Förberedelse för ny politisk organisation inför nästa mandatperiod
- Finansiell oro och nedgång på börserna

Den första hållbarhetsredovisningen för programmet för hållbar utveckling har sammanställts. I redovisningen visas bland annat att det skett en positiv utveckling inom de indikatorer som berör det hälsofrämjande arbetet. Dessutom har koldioxidutsläppen från regionens tjänsteresor minskat med 48 procent under perioden. Anledningen är effekter av coronapandemin.

Värdegrunden ska integreras i viktiga processer, verktyg och arbetssätt och arbetet med värdegrundsarbetet har skett på olika sätt under året. Bland annat har regionens chefer och ledningsgrupper stärkts i att leda med värderingar och att kunna lyssna in kulturen i verksamheten. Integrationen av värdegrunden kommer framöver att se olika ut inom förvaltningarna men ska integreras i det ordinarie arbetet.

Nya regler och bestämmelser inom arbetsrättens område bland annat Lagen om anställningsskydd har inneburit administrativa förändringar och hantering. Utvecklingen av analysmodeller inom löneområdet och lönekartläggning har skapat en struktur för kommande planering och

uppföljning.

Den framtagna strategiska kompetensförsörjningsplanen för 2022-2025 visar på åtta olika områden där regionen tydliggör insatser som behöver göras för att möta kompetensutmaningen. Inom dessa områden sker arbete både regionövergripande och i varje förvaltning.

Inom programmet för digitalisering pågår arbete med att bland annat ta fram en plan för kompetensutveckling inom området och förstudier gällande digitala signaturer och automatiserade processer, så kallade RPA (robotic process automation). Arbete pågår också för att konkretisera aktiviteter inom programmet.

Justeringar i vårdval hälsoval har gjorts utifrån de nya bestämmelser som trädde ikraft 1 juli. Det är bland annat förändringar i patientens val genom listning, vårdgivares möjlighet att ansöka om listningstak samt fast läkarkontakt. Från 1 december övergick Hallsbergs vårdcentral till Capio Närsjukvård AB.

Regionstyrelsen har berett en reviderad regional utvecklingsstrategi. Beredningen har bland annat innehållit en minoritetsåterremissbehandling. Utvecklingsstrategin antogs av regionfullmäktige i april. De övergripande målen: stark konkurrenskraft, hög och jämlik livskvalitet och god resurseffektivitet finns kvar och konkretiseras i 20 effektmål.

Region Örebro läns organisationskommitté (POK) har förberett ny politisk organisation för nästa mandatperiod. Regionstyrelsen har berett frågan inför beslut i regionfullmäktige. Den nya organisationen innebär bland annat att regionstyrelsen tillförs ansvar för infrastruktur för transporter och kommunikation, samhällsplanering och de uppdrag inom regional samhällsplanering som ligger på region Örebro län.

Under 2022 har utvecklingsarbete pågått med fokus på att öka tillgängligheten gentemot interna och externa målgrupper. Regionens externa webbplats www.regionorebolan.se har kompletterats med sidor som har anpassad information, på intranätet har en ny ingång lanserats för chefer för att enklare få samlad information kopplat till chefsroll och interna utbildningar i klarspråk har genomförts. Regionstyrelsen beslutade om revidering av Region Örebro läns grafiska profil med anledning av ökat krav på tillgänglighet. Det har resulterat i en ny beslutad riktlinje för varumärke och visuell identitet.

Inför valet till regionfullmäktige 2022 genomfördes kommunikationsinsatser för att informera länets röstberättigade invånare om demokrati, politik, val och röstning. Detta i syfte att stärka förtroendet och tilliten för Region Örebro län hos länets invånare genom att visa upp organisationens breda uppdrag.

Ekonomi

De finansiella marknaderna hade ett tufft år 2022. Börsutvecklingen har präglats av Rysslands anfallskrig mot Ukraina, höga energipriser, hög inflation och därtill en kraftigt stigande ränta. Samtliga faktorer har i olika grad påverkat de finansiella marknaderna. Sammantaget slutade Stockholmsbörsen med en nedgång på cirka -23 procent, den största nedgången sedan 2008. Även den globala börsen hade en negativ utveckling under året och avkastade drygt -6 procent, omräknat i svenska kronor. För den svenska investeraren dämpades nedgången mycket tack

vare att kronan utvecklades svagt under året. På grund av den höga inflationen så stod räntemarknaderna för en dramatisk scenförändring under året med kraftiga ränteuppgångar. I inledningen av året var styrräntan i Sverige på 0,0 procent för att avsluta på 2,5 procent. Liknande utveckling skedde i stora delar av omvärlden vilket resulterade i negativ utveckling på räntemarknaderna som slutade på -8 procent för året.

För regionens pensionsmedelsportfölj innebar det en årsavkastning på -8,3 procent vilket motsvarar -438 miljoner kronor i realiserade värdeförändringar. Målavkastningen enligt finanspoliticyn utgörs av KPI +3 procent och blev för året +14,9 procent. Pensionsmedelsportföljen förvaltas långsiktigt och har de senaste tre åren gett en avkastning på +14,1 procent. Portföljens marknadsvärde uppgår vid årsskiftet till 5 057 miljoner kronor och anskaffningsvärdet till 4 538 miljoner vilket ger ett övervärde på cirka 520 miljoner.

Regionens externa låneskuld uppgår till 1 962 miljoner kronor och är en minskning med 92 miljoner kronor sedan föregående år. Minskningen består i att ett lån på 150 miljoner för egna lokaler kronor amorterades under året och att en nyupplåning på 72 miljoner kronor för Campus USÖ upptogs. Totalt uppgår lånen för egna lokaler till 1 350 miljoner kronor, 562 miljoner kronor för Campus USÖ och 50 miljoner kronor för övriga externa hyresgäster. Lånen för Campus USÖ finansieras via hyresintäkt från Örebro universitet.

Regionstyrelsen redovisar resultat för tre olika områden: Regionstyrelsen och regionkansliet, hälsovalsenheten och tandvårdsenheten. Samtliga områden visar en positiv budgetavvikelse, dvs att nettokostnaderna varit lägre än budget.

(Belopp i mnkr)	Budgetavvikelse 2022 (Budget 2022- Utfall 2022)
Regionstyrelsen och regionkansliet	63,2
Hälsovalsenheten	44,4
Tandvårdsenheten	6,6
Summa	113,3

Regionstyrelsen och regionkansliets överskott beror bland annat på lägre kostnader inom e-hälsa för nationella tjänster och lägre personalkostnader på grund av vakanser, partiella ledigheter och fortsatta låga kostnader för kurser och konferenser och andra verksamhetskostnader. Hälsovalsenhetens överskott beror bland annat på att antalet listade endast har ökat med 700 personer mellan december 2021 och december 2022 och att ersättning i vårdval hälsoval för besök och målrelaterad ersättning också har varit lägre än budget på grund av coronapandemin och resursbrist i form av personal. Tandvårdsenhetens överskott beror till största delen på fortsatt låga kostnader för tandvårdsstöd och ersättning till Folk tandvården för barn och unga beroende på coronapandemin och resursbrist i form av personal.

Påverkan av situationen i Ukraina

Regional ledning startades i samband med krisen i Ukraina i februari men avslutades i maj. Kriget har aktualiserat it- och informationssäkerhetsfrågor samt beredskaps- och säkerhetsfrågor. Beslut har fattats om att ukrainska medborgare ska ha samma rätt till tandvård och sjukvård som asylsökanden. Regionen får en schablonersättning från Migrationsverket baserat på antalet ukrainska medborgare i länet. Inom det nationella Inera-samarbetet med gemensamma vård- och

invånartjänster, har särskilda åtgärder vidtagits och man har också förstärkt övervakningen av tjänsterna.

Påverkan av coronapandemin

Coronapandemin har påverkat och utmanat samtliga medarbetare inom regionen och sättet att arbeta. I den omorientering som nu sker efter släppta restriktioner fortsätter arbetssätt och arbetsformer att förändras. Digitaliseringens utveckling är en del i detta. Ett exempel är att erbjuda medarbetare fortsatta möjlighet till distansarbete eller tillfälligt arbete på annan plats. Första delen av 2022 präglades av fortsatt arbete i samband med coronapandemin. Sen har återgång skett till mer normal verksamhet i fråga om att ge stöd till verksamheterna i olika frågor. Regionkansliet ansvarade för den regionala ledningen av arbetet med coronapandemin tills februari när de flesta restriktioner upphörde att gälla. Fortsatt aktivt stöd inom arbetsmiljö och arbetsrätts områden ges vid behov. Inom kommunikationsområdet har arbetet med information och kommunikation om coronapandemin och vaccination fortsatt. I slutet av året genomfördes en ny kommunikationsinsats mot bakgrund av den ökade smittspridningen. Hälsokommunikatörer arbetar med riktade insatser till olika målgrupper främst i utsatta områden.

3 Nämndens mål, strategier och uppdrag

Symbolförklaringar

Färgindikatorer, måluppfyllelse helår och genomförande av uppdrag helår.

- = uppnått eller överträffat målnivån
- ◆ = mindre, acceptabel avvikelse från målnivån
- = större negativ avvikelse från målnivån

Förändringspilar, utveckling under året, helår jämfört med föregående år alternativt årets början

- ↑ = resultatet har förbättrats
- = resultatet är oförändrat
- ↓ = resultatet har försämrats

Indikatorer, status för perioden vid helår

- = helt
- ◆ = delvis
- = inte alls
- = värde saknas för perioden

3.1 Sammanfattning uppföljning av mål och uppdrag

Måluppfyllelse	Uppnått eller överträffat målnivån	Mindre, acceptabel avvikelse från målnivån	Större negativ avvikelse från målnivån
	grön	Gul	röd
Effektmål från regionfullmäktige	5	3	0
Regionstyrelsens mål	1	1	0
Regionstyrelsens uppdrag	1	0	0

Avvikelse finns inom till exempel tillgänglighet inom hälso- och sjukvården och tandvården. Det beror på hög sjukfrånvaro, till följd av coronapandemin och resursbrist avseende personal.

3.2 Perspektiv: Invånare och samhälle

Perspektivet invånare och samhälle beskriver inriktningar, ambitioner och de viktigaste målsättningarna för nämndens verksamheter för att invånarnas och samhällets behov ska tillgodoses på bästa sätt.

Regionstyrelsen ansvarar för

- Invånarnas behov av hälso- och sjukvård inom den verksamhet som bedrivs inom ramen för lagen om valfrihetssystem (LOV) och övriga avtal med privata vårdgivare.
- Invånarnas behov av tandvård avseende regionens tandvårdsstöd för vuxna och tandvård för barn och unga upp till 23 år.
- Region Örebro läns folkhälsoarbete.
- Att leda och samordna de övergripande regionala utvecklingsfrågorna.
- Att leda och samordna strategiska frågor inom digitalisering utifrån ett invånare- och samhällsperspektiv.

Effektmål 1. Länets invånare har en god, jämlik och jämställd hälsa.



Kommentar

Fler patienter har screenats med levnadsvaneformulär och fler har fått hälsofrämjande behandlingsåtgärder 2022 jämfört med 2021. Andelen som anser att de har tillgång till den hälso- och sjukvård de behöver är 87 procent i Örebro län vilket är 2 procentenheter över riksgenomsnittet utifrån undersökningen "Hälso- och sjukvårdsbarometern" 2022.

Indikatorer	Utfall	Målvärde	
Fler patienter screenas med levnadsvaneformulär jämfört med föregående år. Formuläret fångar ohälsosamma levnadsvanor inom tobak, alkohol, otillräcklig fysisk aktivitet och ohälsosamma vanor. <i>Kommentar</i> Under 2022 har 3 063 levnadsvaneformulär registrerats vilket är nästan dubbelt så många som för samma period 2021.	3 063 st	1 545 st	
Antalet patienter som får hälsofrämjande behandlingsåtgärder ökar i jämförelse med föregående år. Uppföljning sker via klassificering av vårdåtgärder, Primärvårds Kvalitet eller kvalitetsregister. <i>Kommentar</i> Under 2022 har 35 567 patienter fått hälsofrämjande behandlingsåtgärder (18 445 kvinnor och 17 122 män). En ökning med drygt 3 000 patienter vilket motsvarar 9 procent. Antalet för 2021 har justerats på grund av förändrat uttag.	35 567 st	32 517 st	
Andelen i Örebro län som anser att de har tillgång till den hälso- och sjukvård de behöver ska	87%	86%	



Indikatorer	Utfall	Målvärde
<p>vara högre än rikets nivå enligt Hälso- och sjukvårdsbarometerns mätningar.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>I undersökningen Hälso- och sjukvårdsbarometerns mätning 2022 var andelen i Örebro län som svarade att de hade tillgång till den hälso- och sjukvård de behöver 87 procent vilket är en minskning med 1 procentenhet jämfört med 2021. För riket var andelen 85 procent vilket är en minskning med 3 procentenheter jämfört med 2021.</p>		

Effektmål 2. Länets invånare får högkvalitativ och tillgänglig hälso- och sjukvård.



Kommentar

Båda indikatorerna visar på lägre utfall jämfört med föregående år. Bidragande orsaker är hög sjukfrånvaro under våren samt resursbrist avseende personal.



Indikatorer	Utfall	Målvärde
<p>Telefontillgängligheten i primärvården ska förbättras jämfört med föregående år.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Under 2022 besvarades drygt 580 000 samtal vilket är en minskning med 2 procent jämfört med 2021. Antalet inkommande samtal 2022 var drygt 747 00 samtal vilket är en ökning med 3 procent jämfört med 2021.</p>	78%	85% 
<p>Tillgängligheten till primärvården enligt den förstärkta vårdgarantin ska förbättras jämfört föregående år.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Under 2022 var antalet kontakter med primärvården som bedömts vara vårdgarantikontakter och där det finns en dokumenterad medicinsk bedömning 121 756, vilket är en minskning med 17 900 kontakter. Andelen patienter som fått komma inom 3 dagar har också minskat, från 80 procent 2021 till 76 procent 2022.</p>	76%	80% 



Effektmål 5. Länets invånare har en god, jämlik och jämställd munhälsa.



Kommentar

Det arbete som beskrivs i indikatorerna visar på både förbättring och försämring. Därför har statusen sats till gult.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<p>De hälsofrämjande insatserna i riskområden ska öka. Antal aktiviteter i socioekonomiskt svaga områden ska öka i jämförelse med tidigare år.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Hälsofrämjande aktiviteter till grupper av barn och ungdomarna har genomförts under året. Alla barn får ett besök i skolan under låg-, mellan- och högstadiet. Riktade insatser i form av tandborstning på</p>	 Delvis	



Indikatorer	Utfall	Målvärde
förskolan och fluoridsköljning i skolan, tandborstbytarveckor samt Viva tanden (föräldrastöd på familjecentralen) fortlöper i de områden som har hög socioekonomisk tyngd. Antalet aktiviteter har dock inte ökat i dessa områden, fokus 2022 har istället varit att återstarta aktiviteter, för att så småningom kunna nå samma nivåer som innan pandemin.		
Antalet sjukdomsförebyggande åtgärder inom tandvården ska öka jämfört med föregående år. Åtgärderna innefattar till exempel karies- och tandlossningsförebyggande åtgärder och motiverande samtal.	77 603 st	81 538 st  
Kommentar Under 2022 utfördes drygt 77 600 sjukdomsförebyggande och sjukdomsbehandlande åtgärder. En minskning med 5 procent jämfört med 2021.		

Effektmål 6. Länets invånare får högkvalitativ och tillgänglig tandvård.



Kommentar

Antalet färdigbehandlade vuxna patienter har minskat under 2022 jämfört med 2021. Orsaken är resursbrist avseende personal.




Indikatorer	Utfall	Målvärde
Minst 50 procent av alla vuxna patienter blir färdigbehandlade vid ett besök.	43	50  
Kommentar Under 2022 utfördes 21 345 basundersökning av vuxna patienter varav 9 244 blev färdiga vid ett besök vilket motsvarar 43 procent. För 2021 blev 44 procent färdiga vid ett besök.		

Effektmål 7. Länets invånare och de som verkar i Örebro län har stark konkurrenskraft, hög och jämlik livskvalitet och god resurseffektivitet.



Kommentar

En första uppföljning av handlingsplanerna inom folkhälsa, God jämlik och jämställd hälsa i Örebro län, Sammanhållen vård och omsorg och Social välfärd är genomförda och resultaten av befolkningsundersökningar och elevundersökningar används vid prioriteringar i underlag.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Handlingsplanerna inom folkhälsa, God jämlik och jämställd hälsa i Örebro län, Sammanhållen vård och omsorg och Social välfärd, ska genomföras i samverkan inom Region Örebro län och med externa aktörer i länet.	 Helt	 
Kommentar För att genomföra handlingsplanerna inom det prioriterade området hälsofrämjande arbete och hälso-		

Indikatorer	Utfall	Målvärde
och sjukvård samt överenskommelser om god jämlik och jämställd hälsa finns samverkansplaner med folkhälsoteamen i länsdelarna och inom Riksidrottsförbundet/SISU och Örebro läns bildningsförbund samt en gemensam aktivitetsplan för sammanhållen vård och omsorg. För social välfärd har en aktivitetsplan utarbetats i strategiska chefsnätverk, som antagits av socialcheferna i länet. Två uppföljningar av dessa handlingsplaner har genomförts. De visar att det pågår många länsgemensamma aktiviteter med koppling till de nationella satsningarna kring omställningen till en nära vård och förbättrad psykisk hälsa. Flertalet har startat under åren 2020 och 2021 varför det är för tidigt att uttala sig om resultat.		
Sambandet mellan livsvillkor, levnadsvanor och hälsa och hur dessa är fördelade bland olika grupper i befolkningen ska beaktas i ledning och styrning av regionens verksamheter. <i>Kommentar</i> Den epidemiologiska bevakningen på befolkningsnivå är en del i arbetet med att ta fram underlag för beslut vid prioriteringar inom Region Örebro län. Resultat från befolkningsundersökningar och elevundersökningar har redovisats muntligt, i rapportform samt via digitala interaktiva rapporter till politiker och tjänstemän inom Region Örebro län. Särskilt fokus har lagts på hur hälsans bestämningsfaktorer fördelas ur ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv. Två analysrapporter med underlag från elevundersökningar har publicerats med fokus på psykiskt välbefinnande respektive övervikt och fetma/obesitas. Resultat från undersökningen "Liv & hälsa 2022", där drygt 8 000 länsbor, 18 år och äldre, har svarat på frågor om livsvillkor, levnadsvanor och hälsa har presenterats på regionens externa webb samt via konferenser med parter för överenskommelser om en god, Jämlik och jämställd hälsa. En klusteranalys som beskriver samband mellan socioekonomi och tandhälsa hos barn och ungdomar används vid planering och styrning inom Folk tandvården.	● Helt	● ↗

Effektmål 8. Länetns invånare, samhället och företag har tillgång till bra digitala tjänster, utifrån deras behov.



Kommentar

Den sammanlagda bedömningen utifrån redovisningen av indikatorerna nedan är att länetns invånare, samhället och företag har tillgång till bra digitala tjänster.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Ett ökat utbud av digitala tjänster för att ge ökad delaktighet och tillgänglighet för invånare, organisationer och företag och möta kravet om "Digitalt först". <i>Kommentar</i> 1177 e-tjänster Regionerna samverkar kring digitalisering via det gemensamt ägda bolaget Inera. Samverkan inleddes med utvecklingen av 1177. Under hösten har regionen anslutit och visar upp remisstatus i e-tjänsten Journalen. Arbete pågår med att införa digitala kallelser samt vidareutveckling av listningstjänst som stödjer utomlänslistning, val av fast läkarkontakt och köhantering vid listningstak. På 1177 kan också registrering av sin vilja ske i donationsregistret. Regionen har utvecklat och förbättrat flödet för e-tjänsten Egen provhantering, där den tidigare delvis manuellt hanterade e-tjänsten nu är automatiserad. Ungdomsmottagningen är pilot när det gäller testkit för klamydia och gonorré via låda. Under året har det införts flera nya utbildningsprogram i den nation-	● Helt	● →

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<p>ella plattformen på 1177 för Stöd och behandling. Det gäller till exempel hjärtskolan inom specialistvården och fler vårdplaner för cancerdiagnoser.</p> <p>Regionen har deltagit i ett samverkansprojekt med Inera och Örebro kommun, där kommunerna utvärderar 1177 e-tjänster för länsinvånare. Projektet avslutades i slutet av året och utvärderas för närvarande.</p> <p><i>Digitala vårdmöten</i></p> <p>Användandet av digitala vårdmöten har breddats för fler ändamål, som till exempel digital sår-vårdsmottagning. Primärvård, specialistvård, psykiatri och Folkandvården erbjuder nu länets invånare möjlighet till digitala tjänster via sina digitala mottagningar. Även Regionhälsan har startat digital mottagning för sina kunder. Det tillkommer fortfarande mottagningar varav den senaste är familjerådgivningen. Betygen från patienter och vårdgivare är fortsatt höga; 3,8 av 4 möjliga. Antal digitala vårdbesök har dock minskat under 2022, från knappt 37 000 till 25 650 besök.</p> <p><i>1177 på telefon</i></p> <p>Sjuksköterskorna använder för närvarande ett datoriserat rådgivningsstöd som kommer att bytas ut till ett mer moderniserat verksamhetsstöd som utvecklas nationellt via bolaget Inera. Regionen deltar aktivt i arbetet.</p>		
<p>Förbättrad tillgänglighet i första linjens vård genom etablering av ny plattform för patientens väg in i vården.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Region Örebro län deltar i Inera-samarbetet gällande upphandling och införande av en plattform för förbättrad tillgänglighet i första linjens vård, med bland annat symtomguide och chatt. Tjänsten kommer att benämnas 1177 Direkt. Avtal tecknades först i slutet av 2022 på grund av överklagandeprocess. Regionen har även etablerat ett regionalt projekt för plattformen 1177 Direkt.</p>	● Helt	● ↗
<p>Andelen hushåll och företag i länet som har tillgång till bredband om minst 100 Mbit/s ska öka i förhållande till föregående år.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Den sammanslagna siffran för länet för 100 Mbit/s eller mer är 81 procent. Av hushållen har 83,6 procent tillgång till snabbt bredband om 100 Mbit/s och av arbetsställen 76,7 procent.</p> <p>Just nu pågår en förtätning av fiberinfrastrukturen i vissa tätorter i länet till rabatterat pris vilket kommer leda till en ökning av tillgången till snabbt bredband vissa i tätorter. Ökningen av tillgång till snabbt bredband på landsbygden är 10 procentenheter vilket är den procentuellt störst ökningen sen mätningarna inleddes. Detta gör att 50,9 procent av hushållen på landsbygd har tillgång till snabbt bredband. Andra typer av lösningar konkurrerar med fibererbjudanden i vissa områden vilket gör att det sker en fördröjning av andelen hushåll med anslutning över 1 Gbit/s. Utfallet i Post- och Telestyrelsens bredbandsstöd för 2022 gav länet stöd för drygt 1 900 byggnader och totalt beviljades cirka 78 miljoner kronor till Örebro län.</p>	81%	79% ● →
<p>Regionkansliet leder, styr och följer upp arbetet med årliga handlingsplaner inom olika program för digitalisering, e-hälsa och nytt vårdinformati- onsstöd.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Regionkansliets stab digitalisering leder och styr flera olika program inom digitalisering. Staben samordnar arbetet med länets digitaliseringsstrategi och leder även strategigruppen för digitalisering. Strategigruppen tog 2021 fram ett internt program för regionens arbete med att möjliggöra digitalisering på ett övergripande plan. För närvarande pågår flera uppdrag kopplat till programmet. Staben leder arbetet inom programmet för e-hälsa. Införandet av nytt vårdinformati- onsstöd har överlämnats till Hälso- och sjukvårdsförvaltningen.</p>	● Helt	● →
<p>Region Örebro län ska leda och samordna arbetet med digitaliseringsstrategin 2021-2026 inom</p>	● Helt	● →

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Örebro län med de samverkande parterna länsstyrelsen, kommunerna och universitetet. <i>Kommentar</i> Region Örebro län har det samordnande ansvaret för länets digitaliseringsstrategi. Under 2022 har genomförandefasen startats upp med tre olika projekt: digital mognad i offentlig sektor, öppna data samt utredning gällande gemensam lösning för säkra digitala videomöten. En handlingsplan för 2023 har tagits fram.		

3.3 Perspektiv: Process

Perspektivet process är strategier för arbetsmetoder och arbetsprocesser för att målen i perspektivet invånare och samhälle ska kunna uppfyllas. Strategierna är långsiktigt övergripande tillvägagångssätt för hur effektmålen ska uppnås och anger inriktningen för hur verksamheten ska utföras.

Strategi: Kvalitet och utveckling

Strategier för kvalitet och utveckling

- Att skapa värde tillsammans med de Region Örebro län finns till för.
- Att leda för hållbarhet.
- Att involvera och motivera medarbetare.
- Att utveckla värdeskapande processer.
- Att förbättra verksamheten och skapa innovationer.

Kommentar

Regionstyrelsen ansvarar för att utveckla värderingar, arbetssätt och metoder som leder till förbättring och utveckling samt genom samordnade insatser få en effektivare användning av Region Örebro läns gemensamma resurser.

Regionstyrelsen svarar mot strategin genom att ha ett mål.

Mål: Samtliga verksamheter arbetar i enlighet med Region Örebro läns strategier för kvalitets- och utvecklingsarbete samt använder applikationen "Framgångsinsikt för regioner" som ett verktyg för reflektion och dialog kring kvalitetsutveckling ur ett helhetsperspektiv.



Kommentar

Under året 2022 har det pågått, tillsammans med Statens institut för kvalitetsutveckling (SIQ), utbildningar om strategierna för regionens medarbetare. Interna utbildningar är under framtagande. Ett kontinuerligt implementeringsarbete av strategierna pågår. Detta drivs av Region Örebro läns kvalitets- och utvecklingsråd.

Den digitala versionen av "Framgångsinsikt för regioner" har varit försenad från SIQ. En skarp

version av applikationen är nu klar och kommer att publicera på regionens intranät under februari 2023.

Strategi: Digitalisering

Strategier för digitalisering

- Att skapa en hög grad av förankring och ägandeskap i linjeorganisationen för att öka den digitala mognaden i organisationen.
- Att genom årliga planer kontinuerligt följa upp programmet för digitalisering för att försäkra att verksamheterna rör sig mot beslutade mål i digitaliseringsstrategin.
- Att arbeta med utbildning och en lärande organisation för att förändra och utveckla arbetssätt.

Kommentar

Regionstyrelsen leder och samordnar strategiska digitaliseringsfrågor inom Region Örebro län.

Program för digitalisering 2021 till 2026 utgår från Örebro läns digitaliseringsstrategi och tydliggör regionens övergripande gemensamma arbete för att möjliggöra och samordna digitalisering. Ett utbildningspaket kring digital transformation har tagits fram för att öka den digitala mognaden i organisationen. Regionens ledningsgrupp och strategigruppen har fått utbildningen och nu pågår utbildningar för regionens övriga ledningsgrupper och planering av ytterligare utbildningsinsatser. Detta i ett led att förändra och utveckla våra arbetssätt och användandet av digitala lösningar. Under våren påbörjades även arbete med att ta fram en färdplan gällande digital kompetensutveckling och som ett första steg i detta pågår för närvarande en enkät kring digital mognad som besvaras av alla förvaltningars ledningsgrupper.

Uppdrag: Regionkansliet ansvarar för det interna programmet gällande digitalisering för Region Örebro län som togs fram år 2021. Under år 2022 tas en plan för genomförande fram och arbetet med aktiviteterna påbörjas.



Kommentar

En plan med olika projekt finns framtagen och arbetet med projektens aktiviteter har påbörjats.

Strategi: Hållbar utveckling

Strategier för hållbar utveckling

- Att samverka och kommunicera tvärfunktionellt inom ordinarie lednings-, huvud-, och stödprocesser.
- Att skapa en hög grad av förankring och ägandeskap i linjeorganisationen gällande hållbarhetsfrågorna.
- Att ha en tydlig målstyrning och kontinuerligt följa upp Program för hållbar utveckling för att försäkra att verksamheterna rör sig mot beslutade mål.
- Att arbeta med utbildning och en lärande organisation för att kontinuerligt utveckla och integrera förståelse av vad hållbar utveckling betyder för verksamheterna.

Kommentar

Regionstyrelsen svarar mot strategin genom att ha ett mål.

Mål: Samtliga medarbetare och förtroendevalda har kännedom om Program för hållbar utveckling 2021-2025 och genomför insatser som kopplar till de mål och indikatorer som finns i programmet.



Kommentar

Program för hållbar utveckling 2021-2025 har presenteras och spridits på regionens webbplatser och dialoger med nämnder och förvaltningarnas ledningsgrupper har genomförts. En film med tillhörande dialogmaterial har tagits fram för det fortsatta arbetet med att sprida hållbarhetsarbetet. Programmet har presenterats på regionkansliets gemensamma arbetsplatsträff.

Strategi: Regional utvecklingsstrategi

Strategier för regional utvecklingsstrategi

- Ett utmaningsdrivet genomförande för att nå RUS övergripande mål.



Kommentar

Regionstyrelsen leder och samordnar de övergripande regionala utvecklingsfrågorna. Regionkansliet arbetar för att stödja den regionala utvecklingsstrategin. Det sker till exempel genom att uppdatera vårdval hälsoval med adekvata skrivningar för god och jämlik hälso- och sjukvård. Därtill finns en indikator inom regionstyrelsens verksamhetsplan som heter: Sambandet mellan livsvillkor, levnadsvanor och hälsa och hur dessa är fördelade bland olika grupper i befolkningen ska beaktas i ledning och styrning av regionens verksamheter. Resultat från befolkningsundersökningen Liv & hälsa samt elevundersökningarna Liv & hälsa ung och ELSA har redovisats muntligt, i rapportform samt via digitala interaktiva rapporter till politiker och tjänstemän inom Region Örebro län. Särskilt fokus har lagts på hur hälsans bestämningsfaktorer fördelas ur ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv. En klusteranalys som beskriver samband mellan socioekonomi och tandhälsa hos barn och ungdomar används vid planering och styrning inom Folktandvården.

Andra exempel är implementationen av det reviderade programmet för hållbar utveckling där presentationer och dialoger med nämnder och förvaltningarnas ledningsgrupper pågår. Därtill ska handlingsplanerna inom folkhälsa, God jämlik och jämställd hälsa i Örebro län, Sammanhållen vård och omsorg och Social välfärd, ska genomföras i samverkan inom Region Örebro län och med externa aktörer i länet.

En särskild samverkansorganisation finns för att det lokala och regionala utvecklingsarbetet ska krocka arm och kunna fasas samman. En politisk mötesplats har skapats i form av Regionala samverkansrådet med representanter från länets alla kommuner och regionen. Samordningsansvar för Regionala samverkansrådet finns på regionkansliet. En liknande mötesplats finns för

tjänstemannaorganisationen med representation från alla länets kommuner, regionen och Länsstyrelsen.

Strategi: Storregionalt och internationellt samarbete

Strategier för storregionalt och internationellt samarbete

- Att samverka storregionalt för att stärka länets utveckling.
- Att samverka internationellt enligt Region Örebro läns internationella strategi för att stärka länets utveckling.



Kommentar

Regionstyrelsen har det övergripande ansvaret för Region Örebro läns storregionala och internationella samarbeten. Medlemskap i organisationer som t ex Assembly of European Regions (AER) som verkar för att stärka regionernas politiska roll och öka det gränsöverskridande samarbetet mellan regionerna och European Network of Cities and Regions for the Social Economy (REVES) som verkar för dialog, utveckling och samarbete med de europeiska och internationella institutionerna, bidrar till ökat samarbete.

3.4 Perspektiv: Resurs

Perspektivet resurs beskriver hur Region Örebro län ska vara en attraktiv arbetsgivare med en hållbar kompetensförsörjning och ha en långsiktig stark och hållbar ekonomi och uppnå verksamhetsmässig och finansiell god hushållning.

Effektmål 9. Region Örebro län är en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande, jämställda och jämlika arbetsplatser och bidrar till en hållbar kompetensförsörjning.



Kommentar

Pandemin präglade de första månaderna av året. Utbildningar och aktiviteter på plats kunde startas upp under första kvartalet 2022. Under året har ett stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet tagits fram i form av ett årligt hjul med tillhörande stödmaterial och aktiviteter. Detta lanserades i slutet av året. Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer genomföras med detta som underlag.

Beslutad värdegrund implementeras för skapandet av den kultur och beteenden som denna innebär. Ett material för ledningsgrupper och arbetsplatser är framtaget och används på förvaltningarna. Pågående arbete med mätmetoder för organisationskultur sker i samarbete med Institutet för kvalitetsutveckling (SIQ).

Medarbetarenkätens resultat från 2021 visar att medarbetarna givit gott betyg till närmaste chef och finner arbetet viktigt och värdefullt. Hållbart medarbetarengagemang är 77 vilket är i nivå med föregående mätning 2018. Kompetensförsörjningens utmaningar är påtagliga utifrån flera

aspekter och vikten av att arbeta med ett hållbart arbetsliv och vara en attraktiv arbetsgivare är avgörande för att behålla och attrahera medarbetare. Kompetensförsörjningsanalysen för regionen har färdigställts och tydliggjort åtta regiongemensamma områden där insatser behöver genomföras för att möta kompetensutmaningen som arbetsgivare. Varje förvaltning arbetar intensivt inom detta område. Omställningsfonden är en viktig aktör i detta.



Lönebildningen har under året skett via löneöversyn som innebar extra satsningar inom Vårdförbundets yrkesgrupper.




Digitaliseringen har drivit på utvecklingen av arbetsformer och för de som under pandemin hade möjlighet att arbeta från annan plats har den arbetsformen fortsatt.

Möjligheter via Omställningsfonden har gjort att flera kompetensomställningsarbeten har kunnat genomföras.

På regionkansliets APT i juni diskuterades bland annat hur samverkan kan utvecklas inom regionkansliet.

Indikatorerna nedan redovisas avseende regionkansliets medarbetare där utfall finns. Indikatorerna avseende samtliga medarbetare redovisas i Region Örebro län årsredovisning.

Indikatorer	Utfall	Målvärde	
Hållbart medarbetarengagemang, HME, ska öka i jämförelse med tidigare medarbetarenkät. <i>Kommentar</i> HME är ett totalindex som beräknas utifrån resultaten för tre delindex - motivation, ledarskap och styrning. Medarbetarenkäten genomfördes hösten 2021 och resultatet för regionkansliet är 83 vilket är en ökning jämfört med 2018. Det kan jämföras med 77 procent för hela Region Örebro län. Resultatet från medarbetarenkäten har analyserats och åtgärder har tagits fram under 2022.	83	>78	
Jämställdhetsindex, Jämix, ska öka i jämförelse med föregående år. <i>Kommentar</i> Rapportering sker på årsbasis i årsredovisningen. Index för 2022 är ännu ej klart. Jämix redovisas för Region Örebro län som helhet och värden finns även för de större förvaltningarna men inte för regionkansliet.			—
Frisktalet ska förbättras i jämförelse med föregående år. <i>Kommentar</i> Regionkansliets frisktal 2022 var 68,6 procent vilket är knappt 12 procentenheter lägre jämfört med 2021. Eftersom antalet anställda är förhållandevis få på regionkansliet får enskilda medarbetares sjukdom stor genomslagskraft.	69%	81%	
Attraktiv arbetsgivarindex, AVI, ska öka i jämförelse med föregående år. <i>Kommentar</i> Rapportering sker på årsbasis i årsredovisningen. Attraktiv arbetsgivarindex redovisas för Region Örebro län som helhet på helår och värden finns även för de större förvaltningarna men inte för regionkansliet. Arbetet med attraktiv arbetsgivare fortgår och sker i samverkan mellan HR och kommunikation på övergripande Region Örebro läns nivå som även innefattar regionkansliet.			—

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Personalomsättningen externt ska redovisas. Den ska minska i jämförelse med föregående år. <i>Kommentar</i> Personalomsättningen redovisas på årsbasis. På regionkansliet slutade 6 årsarbetare under 2022 varav 3 gick i pension. Vid utgången av 2022 fanns 93 årsarbetare på regionkansliet. Det innebär en extern personalomsättning på 3 procent vilket är en minskning jämfört med 2021.	3%	5%  —
Resultat av avslutningssamtal ska redovisas systematiskt i temaområden. <i>Kommentar</i> Rapportering sker på årsbasis i årsredovisningen. Indikatorn rapporteras endast på övergripande nivå och inte av respektive nämnd. Avgångsenkät lämnas till personer som slutar sin anställning. Enkäten är inte ställd till den som avgår med pension. Enkäten är ett komplement till de avgångssamtal som ska hållas när man slutar sin anställning.		—
Region Örebro läns nya värdegrund ska integreras under kommande år. <i>Kommentar</i> Ett regiongemensamt material för ledningsgrupper är framtaget och klart att användas. Material för arbetsplatser finns i modulform där arbetet kan ske i etapper på till exempel en arbetsplatsträff. Metodstödet har presenterats på intranätet och är åtkomligt för alla.	 Helt	 ↗

Effektmål 10. Region Örebro län har en långsiktig stark och hållbar ekonomi samt uppnår en verksamhetsmässig och finansiell god hushållning.



Kommentar

Regionstyrelsen redovisar resultat för tre olika områden: Regionstyrelsen och regionkansliet, hälsovalsenheten samt tandvårdsenheten. Samtliga områden visar en positiv budgetavvikelse, dvs att nettokostnaderna varit lägre än budget.

(Belopp i mnkr)	Budgetavvikelse 2022 (Budget 2022- Utfall 2022)
Regionstyrelsen och regionkansliet	63,2
Hälsovalsenheten	44,4
Tandvårdsenheten	6,6
Summa	113,3

Regionstyrelsen och regionkansliets överskott beror bland annat på

- lägre kostnader inom e-hälsa för nationella tjänster
- lägre personalkostnader på grund av vakanser, partiella ledigheter och fortsatta låga kostnader för kurser och konferenser och andra verksamhetskostnader

Hälsovalsenhetens överskott beror bland annat på

- att antalet listade endast har ökat med 700 personer mellan december 2021 och december 2022
- att ersättning i vårdval hälsoval för besök och målrelaterad ersättning också har varit lägre än budget på grund av coronapandemin och resursbrist i form av personal

Tandvårdsenhetens överskott beror till största delen på:

- fortsatt låga kostnader för tandvårdsstöd och ersättning till Folktandvården för barn och unga beroende på coronapandemin och resursbrist i form av personal

För ytterligare analys och uppföljning se kapitel 4 - Ekonomi.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Styrelsen och nämnderna redovisar ett resultat i balans.	● Helt	● →
<i>Kommentar</i>		
Regionstyrelsen och regionkansliet, hälsovalsenheten och tandvårdsenheten visar positiva resultat.		

4 Ekonomi

4.1 Resultatrapport

Resultatrapport regionstyrelsen

Belopp i mnkr	Utfall 2022	Budget 2022	Utfall 2021	Budget-avvikelse	Utfalls-avvikelse
Regionstyrelsen och regionkansliet, varav	-286,4	-348,7	-333,4	62,3	47,0
- Regionkansliet, se bilaga för mer information	-257,1	-316,0	-267,7	58,9	10,6
Hälsovalsenheten, varav	-1 932,4	-1 976,8	-1 864,1	44,4	-68,3
- Vårdval Hälsoval	-1 108,9	-1 134,4	-1 072,3	25,5	-36,6
- Privata vårdgivare (avtal inom LOU, LOL, LOF, LOV)*)	-184,6	-180,0	-157,3	-4,6	-27,3
- Läkemedel, förskrivna inom primärvården	-359,6	-359,0	-340,4	-0,6	-19,2
- Köpt digital vård, externa utförare	-22,6	-24,0	-25,8	1,4	3,2
- AT/ST-läkare inom primärvården (inkl kurskostnad)	-69,3	-86,0	-83,0	16,7	13,7
Tandvårdsenheten, varav	-240,4	-247,0	-237,2	6,6	-3,2
- Tandvårdsstöd	-32,4	-32,0	-29,7	-0,4	-2,7
- Ersättning barn- och unga	-106,8	-112,0	-107,4	5,2	0,6
- Överenskommelse Folktandvården	-96,8	-99,0	-93,5	2,2	-3,3
Summa:	-2 459,2	-2 572,5	-2 434,7	113,3	-24,5
Övrigt inom regionstyrelsens driftansvar:					
Regionstyrelsens verksamhetskostnad	-142,7	-148,5	-456,7	-5,8	314,0
Effekter tidigare års beslut **)	0,0	-52,5	0,0	52,5	0,0
Regionstyrelsens planeringsreserv	0,0	-19,0	0,0	19,0	0,0
Omställning	0,0	-130,0	0,0	130,0	0,0
Totalt resultat regionstyrelsens driftansvar:	-2 601,9	-2 922,5	-2 891,4	320,6	289,5

*) LOU: Lagen om upphandling, LOF:Lagen om fysioterapi, LOL: Lagen om Läkavårdsersättning, LOV: Lagen om vårdvalpsykiatri.

***) Ännu ej fördelade från beslut ur tidigare års planeringsreserv.

Sammanfattande analys

Resultatet för 2022 visar att utfallet var 113 miljoner kronor lägre än budget. Den största budgetavvikelsen avser regionkansliet där utfallet var knappt 63 miljoner kronor lägre än budget. Orsakerna är främst lägre kostnader inom nationella tjänster, statsbidrag för civilt försvar samt partiella ledigheter och vissa vakanser. Regionkansliet har lånat ut resurser till SKR vilket inneburit lägre personalkostnader. Dessutom har coronapandemin fortsatt effekt avseende låga kostnader för resor och anordnade kurser och konferenser.

För vårdval hälsoval var också utfallet lägre än budget. Antalet listade var i december 307 962 vilket är 700 fler jämfört med december 2021, en ökning med 0,2 procent. Antalet ersatta besök och den målrelaterade ersättningen har ökat något under 2022 jämfört med 2021 men är fortfarande lägre än innan coronapandemin. Orsaken är svårigheter att rekrytera personal och fortsatt effekt av coronapandemin med sjuk personal samt att dropp-in mottagningarna fortfarande är stängda.

Den 1 april trädde ett nytt avtal med Capio Läkargruppen AB ikraft. För 2022 har 12 miljoner kronor från Omställning tillförts avtalet för att arbeta bort köer som uppstått under coronapandemin.

Utfallet för köpt digital utomlänsvård var 22,6 miljoner kronor. Det är 3 miljoner kronor lägre än 2021.

För AT/ST-läkare var kostnaderna i princip samma som 2021 men på grund av statsbidrag för utökad läkarkompetens, 15 miljoner kronor blir nettokostnaden 2022 lägre än budget. Antalet AT-läkare var 25 personer och antalet ST-läkare var 80 personer.

Tandvårdsenhetens kostnader för tandvårdsstöd och ersättning till barn och unga har minskat jämfört med 2021. Folk tandvården har haft resursbrist i form av personal vilket gjort att färre besök kunnat tas emot.

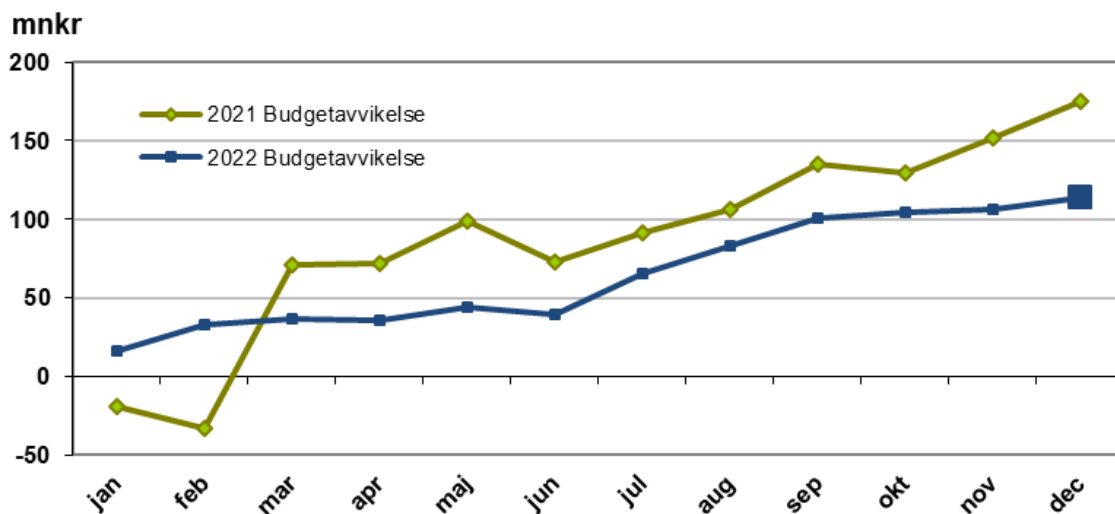
Övrigt inom regionstyrelsens driftsansvar

Inom regionstyrelsens verksamhetskostnad redovisas regionens pensionskostnader. Inga större avvikelser mot budget noteras här. Överskott jämfört med budget hänförs till reserv för omställning, planeringsreserv och avsättningar för tidigare års beslut som inte har behövt utnyttjas.

Resultatrapport regionstyrelsen och regionkansliet, hälsovalsenheten och tandvårdsenheten

Belopp i mnkr	Utfall 2022	Budget 2022	Utfall 2021	Budgetavvikelse	Utfallsavvikelse
Övriga intäkter	167,1	121,7	163,8	45,4	3,3
Summa intäkter	167,1	121,7	163,8	45,4	3,3
Personalkostnader	-140,8	-153,4	-174,1	12,6	33,3
Övriga kostnader	-2 485,3	-2 540,6	-2 424,3	55,3	-61,0
Avskrivningar, inventarier	-0,2	-0,2	-0,1	0,0	-0,1
Avskrivningar, immateriella tillgångar					
Summa kostnader	-2 626,3	-2 694,2	-2 598,5	67,9	-27,8
Verksamhetens nettokostnad	-2 459,2	-2 572,5	-2 434,7	113,3	-24,5
Finansnetto					
Resultat	-2 459,2	-2 572,5	-2 434,7	113,3	-24,5

Budgetavvikelse



Sammanfattande analys

Intäkterna är högre än budget beroende på ej budgeterade statsbidrag på 10 miljoner kronor kopplade till civilt försvar, 15 miljoner kronor för utökad läkarkompetens i äldreomsorgen och 22 miljoner kronor avseende asylsökande. Personalkostnaderna är 13 miljoner kronor lägre än budget beroende på vakanser och partiella ledigheter samt fortsatt låga kostnader för kurser, utbildningar och konferenser. I utfallet för personalkostnader 2021 ingår 36 miljoner kronor för de 2 000 kr som Region Örebro län betalade ut till alla anställda i juni 2021. Därav den stora skillnaden i personalkostnader mellan åren.

Övriga kostnader är också lägre än budget. Orsakerna är bland annat:

- 25 miljoner kronor lägre nettokostnad jämfört med budget för vårdval hälsoval. Antalet listade har endast ökat med 700 personer. Utbetalning av besöksersättning och målrelaterad ersättning har ökat något 2022 jämfört med 2021 med ligger fortfarande lägre än budget
- 10 miljoner kronor lägre kostnader för nationella tjänster på grund av ännu ej genomförda aktiviteter.
- 10 miljoner kronor lägre kostnader för tandvårdsstöd och ersättning barn och unga än budget på grund av personalbrist.

4.2 Årets resultat

Intäkter

Intäkterna avser i första hand:

- Patientintäkter från vårdcentralerna i hälsoval: Patientintäkterna var 53,1 miljoner kronor vilket är i princip samma som 2021
- Statsbidrag för utökad läkarkompetens i äldreomsorgen, 15 miljoner kronor.
- Ersättning för asylsökande i länet: utfallet för statsbidraget var 38 miljoner kronor vilket är 17 miljoner kronor högre än 2021. I länet ökade antalet asylsökande i och med kriget i Ukraina med det dubbla och uppgår i december till 1 780 personer.
- Statsbidrag för aktiviteter kopplade till civilt försvar och krisberedskap, 10 miljoner kronor.

Personalkostnader

Personalkostnaderna var 33 miljoner kronor lägre än utfallet 2021. I utfallet 2021 finns de 2 000 kr som Region Örebro län betalade ut till samtliga anställda. Den totala kostnaden blev 36 miljoner kronor inklusive sociala avgifter. Personalkostnaden 2021 exklusive denna post var 138 miljoner kronor. Det innebär att de faktiska personalkostnaderna 2022 har ökat med 3 miljoner kronor jämfört med 2021. Ökningen beror på lönerevision. Kostnaden var 13 miljoner kronor lägre än budget vilket beror på att regionkansliet har haft flera vakanser och partiella ledigheter samt låga kostnader för kurser och konferenser beroende på coronapandemin.

Övriga kostnader

Utbetalningen inom vårdval hälsoval har ökat med 3,37 procent till 1 170 miljoner kronor. Främsta orsaken är uppräknig av ersättning. Besöksersättningen har ökat med knappt 1 miljon kronor till 104 miljoner kronor. Målrelaterad ersättningen ökade med 2 miljoner kronor till 22 miljoner kronor. Totalt var kostnaden i vårdval hälsoval 28 miljoner kronor lägre än budget. Kostnaden för läkemedel var 360 miljoner kronor vilket är en ökning med 20 miljoner kronor jämfört med 2021 och 1 miljoner kronor högre än budget.

Kostnaden för köpt digital utomlänsvård var 22,6 miljoner kronor vilket är 3 miljoner kronor lägre än 2021. För köpt fysisk utomlänsvård var kostnaden 16,3 miljoner kronor vilket är 1,2 miljoner kronor högre än 2021. Under 2021 innebär coronapandemin att fler använde sig av de digitala tjänster som erbjuds från företag med avtal med andra regioner. Under 2022 verkar den effekten ha avtagit. Region Sörmland har också avslutat ett avtal med en leverantör som producerade många digitala besök.

Kostnaden för tandvårdsstöd har minskat jämfört med 2021. Utfallet var 28 miljoner kronor vilket är 2 miljoner kronor lägre än 2021. Ersättningen för barn och unga var 107 miljoner kronor vilket är en minskning med 0,4 miljoner kronor trots uppskrivning av beloppet. Antalet barn har minskat något i länet samtidigt som tandvården inte kunnat ta emot dessa enligt plan på grund av personalbrist.

Kostnaden för asylsökandes sjukvård och tandvård i länet uppgick till knappt 28 miljoner kronor vilket är en ökning med 14 miljoner kronor jämfört med 2021. Statsbidraget ökade med 18 miljoner kronor. I statsbidraget ingår både den schablonersättning som Migrationsverket betalar ut samt ersättning för kostnadskrävande vård. Antalet asylsökande i länet uppgick till 1 780 personer i december 2022 vilket är en ökning med 900 personer jämfört med december 2021. Ökningen beror på kriget i Ukraina. Schablonbidrag kan vara både högre eller lägre än de faktiska kostnaderna. För 2022 är schablonbidraget 9 miljoner kronor högre än kostnaderna.

25 miljoner kronor har förts över från regionstyrelsens budget till hälso- och sjukvårdsnämnden enligt beslut i regionfullmäktige i juni.

Driftredovisning

Belopp i mnkr	Budgetavvikelse 2022	Omsättning *) 2022	Relation (%)	Budgetavvikelse 2021
Regionkansliet	62,3	380,6	16,4	117,6
Hälsovalsenheten	44,4	2 110,0	2,1	53,0
Tandvårdsenheten	6,6	249,0	2,7	4,8
Resultat	113,3	2 739,6	4,1	175,4

*) Definition av omsättning är intäkter och budgettram.

4.3 Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans

2022 visar på överskott varför ytterligare åtgärder i nuläget inte behöver vidtas.

4.4 Investeringar

Sammanställning av bruttoinvesteringar, mnkr	Utfall 2022	Budget 2022	Utfall 2021
Immateriella anläggningstillgångar innevarande års budget			2,3
Immateriella anläggningstillgångar överfört från tidigare års budget	0,0	19,2	
Övrig utrustning innevarande års budget	0,1	0,2	0,5
Summa	0,1	19,4	2,8

Budget 2022 för ”Övrig utrustning innevarande års budget” är minskad med 10 miljoner kronor som förts över till Servicenämnden för olika byggnationsprojekt.

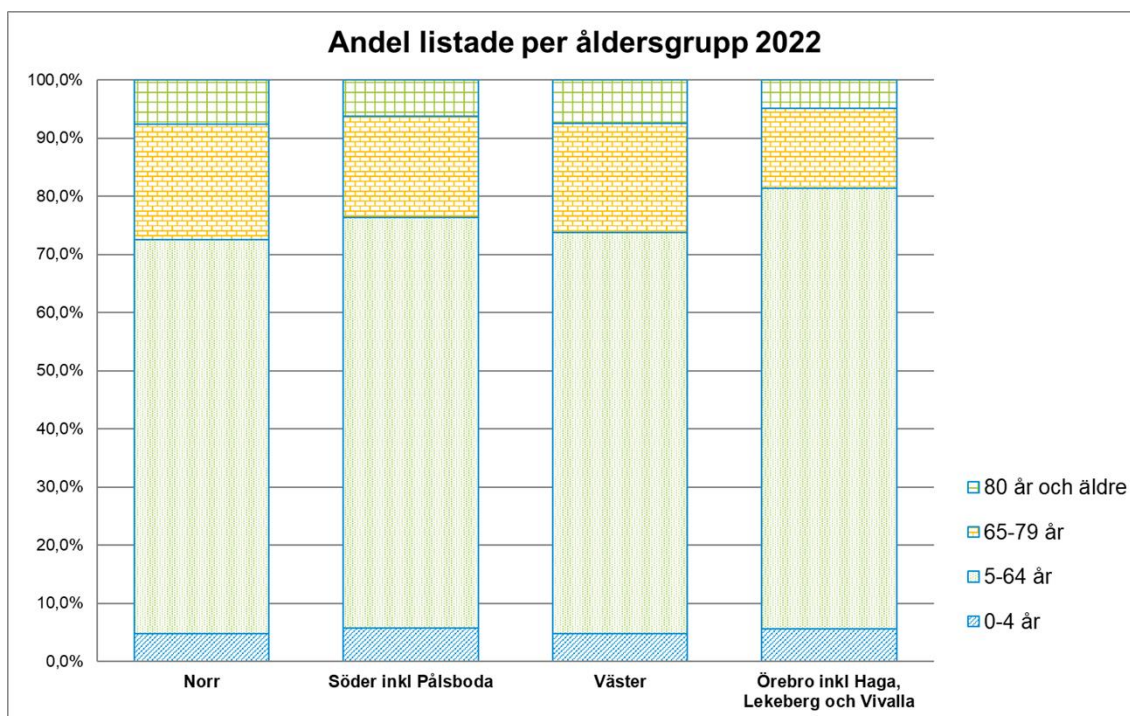
4.5 Produktions- och nyckeltal

Hälsovalsenheten

Nedanstående tabell redovisar antal personer per åldersgrupp som är listade på vårdcentralerna i länet. Av tabellen framgår att gruppen 5-64 år och 80 år och äldre ökat medan de andra två grupperna minskat mellan åren. Totalt ökade antalet listade med 0,2 procent. Åldersgruppen 80 år och äldre ökar mest. Ökning av antalet listade rör främst länsdel Örebro som ökat med 1 424 listade, medan övriga länsdelar har minskat antalet listade med totalt 724. Antal listade i länsdel norr minskade med 496 listade, i länsdel väster med 227 listade och i länsdel söder med 1 listad.

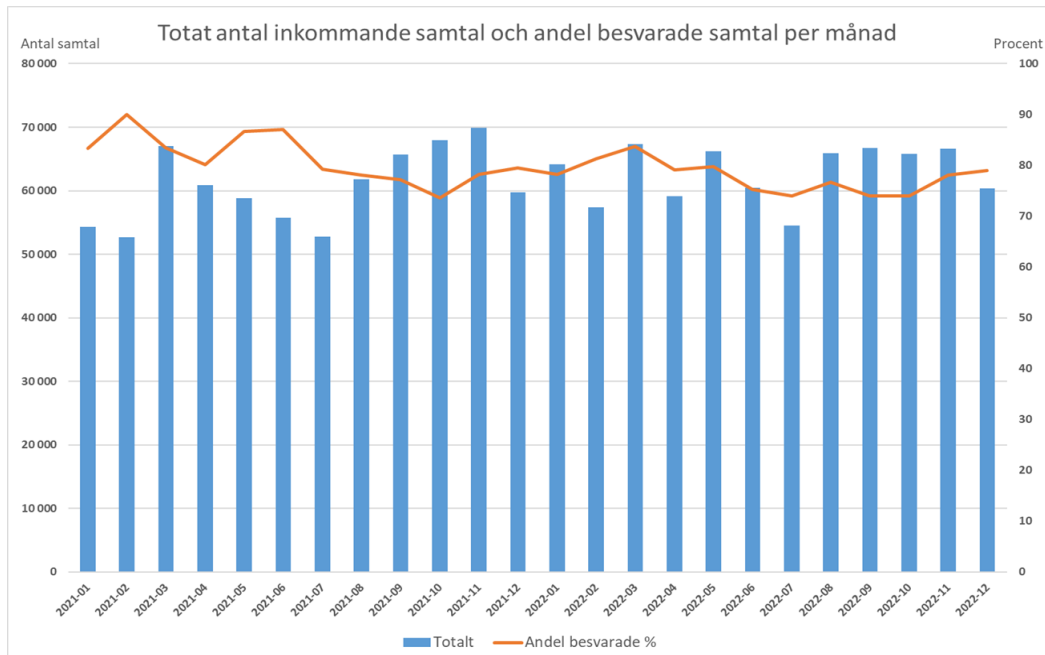
Per åldersgrupp/ samtliga vårdcentraler	Antal listade dec 2021	Antal listade dec 2022	Differens i antal	Differens i % per åldersgrupp
0-4 år	17 031	16 568	-463	-2,7%
5-64 år	223 436	223 942	506	0,2%
65-79 år	49 083	49 008	-75	-0,2%
80 år och äldre	17 442	18 174	732	4,2%
Summa	306 992	307 692	700	0,2%

Av diagrammet nedan framgår hur åldersstrukturen ser ut i varje länsdel. Länsdel Örebro har en högre andel listade i gruppen 5-64 år än övriga länsdelar. Länsdelarna norr, söder och väster har en högre andel listade i grupperna 65-79 år och 80 år och äldre än länsdel Örebro.



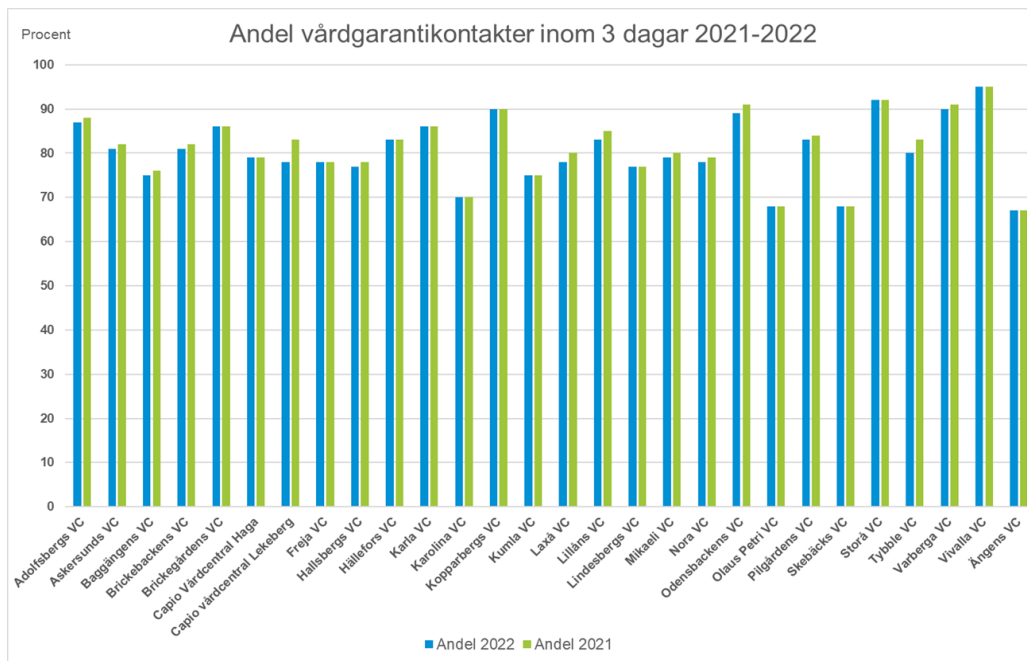
Tillgänglighet vårdcentraler inom Hälsoval Örebro län

Telefontillgänglighet: Andel besvarade samtal samma dag. Medelvärde alla vårdcentraler inom Hälsoval Örebro län



Totalt inkomna telefonsamtal 2022 var 747 700 vilket är en ökning med 3 procent jämfört med samma 2021. Andelen besvarade samtal 2022 var 580 000 vilket är en minskning med 2 procent.

Andel vårdgarantibesök inom 3 dagar. Medelvärde vårdcentraler inom Hälsoval Örebro län



Under 2022 var antalet kontakter med primärvården som bedömts vara vårdgarantikontakter och där det finns en dokumenterad medicinsk bedömning 121 800. Det är en minskning med 15 procent jämfört med 2021. Andelen patienter som fått komma inom 3 dagar var 76 procent under 2022 vilket är en minskning med 4 procentenheter jämfört med 2021.

5 Personalekonomi

5.1 Personalkostnader

	Utfall 2022	Utfall 2021
Lönekostnad (40-41) (mnkr)	-79,3	-104,1
Lönekostnadsökningstakt (%)	-23,8	25,6

Lönekostnaden för perioden är lägre än budget beroende främst på partiella ledigheter och vakanser.

I utfall 2021 ingår 24,6 miljoner kronor för den utbetalning av 2 000 kr som alla anställda inom Region Örebro län fick. Belopp exklusive denna utbetalning var 79,5 miljoner kronor. Vid jämförelse med den siffran har lönekostnaden 2022 minskat med 0,2 procent.

5.2 Kostnadsanalys

Konto	Kategori	Utfall 2022, mnkr	Utfall 2021, mnkr	Förändring, mnkr	Förändring %
4011+ 4081	Månadslöner	-55,6	-56,4	0,8	-1,4
4012	Timanställda	-1,7	-1,3	-0,4	30,8
4031	Obekvämt arbetstid	-0,4	-0,5	0,1	-20,0
4032	Övertid/mertid	-0,1	-0,1	0,0	0,0
4033	Jour och beredskap	0,0	0,0	0,0	0,0
4040	Förändring skuld jour, beredskap och övertid	0,0	0,0	0,0	0,0
4110+ 4150	Semesterkostnad inkl. skuldförändring	-9,5	-9,5	0,0	0,0
4120	Sjuklön	-0,6	-0,3	-0,3	100,0
	Övrigt konto 40xx-41xx	-11,4	-36,1	24,7	-68,4
	Totalt kontoklass 40-41	-79,3	-104,2	24,9	-23,9

Utfall för månadslöner har minskat mellan åren vilket beror på vakanser och partiella ledigheter. Övrigt konto 40xx-41xx avser främst arvoden till förtroendevalda. För 2021 ingår i den posten de 24,6 miljoner kronor för den engångsutbetalning som samtliga anställda i Region Örebro län erhöll. Utfallet för arvoden för förtroendevalda under perioden var 9,5 miljoner kronor för 2022 och 9,4 miljoner kronor för 2021.

Utbetalning av sjuklön har ökat mellan åren. Antalet anställda är förhållandevis få på regionkansliet varför enskilda medarbetares sjukfrånvaro får stor påverkan.

5.3 Antal tillsvidareanställda årsarbetare

Yrkesgrupp	Antal årsarbetare per 31 dec 2022			Antal årsarbetare per 31 dec 2021			Förändring		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Psykolog/ PTP-psykolog	0,4	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,4
Läkare	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0
Administratör	9,0	0,0	9,0	10,0	0,0	10,0	-1,0	0,0	-1,0
Handläggare	52,0	15,0	67,0	57,0	16,0	73,0	-5,0	-1,0	-6,0
Chef	10,0	4,0	14,0	9,0	4,0	13,0	1,0	0,0	1,0
Tandläkare	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Summa	73,4	20,0	93,4	78,0	21,0	99,0	-4,6	-1,0	-5,6

Antalet tillsvidareanställda per december har minskat mellan åren vilket beror på vakanta tjänster.

5.4 Sjukfrånvaro

Kategori	Utfall 2022			Utfall 2021			Förändring antal timmar, procent		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Schemalagda timmar	160 727	48 888	209 615	172 649	58 445	231 094	-11 923	-9 557	-21 479
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro (tim)	2 056	446	2 502	955	228	1 183	1 101	218	1 319
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro (tim)	2 029	1 758	3 787	2 446	1 546	3 992	-417	212	-205
Sjukfrånvaro totalt (tim)	4 085	2 204	6 289	3 401	1 774	5 175	684	430	1 114
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro % *	1,28 %	0,91 %	1,19 %	0,55 %	0,39 %	0,51 %	0,73 %	0,52 %	0,68 %
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro % *	1,26 %	3,60 %	1,81 %	1,42 %	2,65 %	1,73 %	-0,15 %	0,95 %	0,08 %
Sjukfrånvaro totalt % *	2,54 %	4,51 %	3,00 %	1,97 %	3,04 %	2,24 %	0,57 %	1,47 %	0,76 %
*) Procent av schemalagd tid									

Eftersom antalet anställda är förhållandevis få på regionkansliet så får enskilda medarbetares sjukfrånvaro stor genomslagskraft i statistiken. Den totala sjukfrånvaron var 3,00 procent 2022 vilket är en ökning med 0,76 procentenheter jämfört med 2021. Både korttids- och långtidsfrånvaron har ökat mellan åren.

Sjukfrånvaron för hela Region Örebro län var 6,94 procent 2022 (+0,8 procentenheter jämfört med 2021), varav korttidsfrånvaron var 3,33 procent och långtidsfrånvaron var 3,61 procent.

6 Framtida utmaningar

Kompetensförsörjning och attrahera medarbetare

Bristen på kompetens gör sig ständigt påmind och utmanar efter pandemin att ta tillvara nya arbetssätt men också att hitta nya former för att kunna ta sig an våra invånares behov. Det gäller hälso-och sjukvård såväl som övrig verksamhet. Regionen kommer inte att ha tillgång till det antal människor som behövs för att arbeta inom regionen utan måste arbeta med ny teknik och andra arbetsformer. Förädla, förbättra men också sluta göra uppgifter. Arbetsmiljöfrågorna och ett hållbart arbetsliv är viktiga faktorer för att kunna rekrytera och behålla medarbetare. Lönebildningens genomslag är inte att förringa. Anseendet som arbetsgivare behöver utvecklas och kommuniceras för att positionera regionen för framtida medarbetare. Ansvar som blivande arbetsgivare för dagens unga medarbetare kräver att regionen gör insatser tidigt i skolan för att inspirera till att arbeta inom regionen. Genom målgruppsarbete kan regionen öka kunskapen om vilka kanaler som ska användas för att kommunicera med målgruppen 9-18 år.

Beredskap och säkerhet

Utvecklingen i omvärlden visar att regionens beredskap för kriser behöver stärkas. Cyberattacker och krig i närområdet ökar behoven att stärka regionorganisationen på många områden.

Digitalisering

Den tekniska utvecklingen går fort men mycket tyder på att den kommer att gå ännu snabbare framöver. Pandemin har visat ännu tydligare att det offentliga Sverige behöver ta ännu större kliv för att klara av framtidens utmaningar. Regionen måste kunna möta de allt snabbare omställningarna i samhället och arbeta än mer effektivt och resurssnålt.

I dag är det naturligt för både invånare och företag att förvänta sig både en effektiv digital kontakt med myndigheterna såväl som att myndigheterna ska erbjuda digitala lösningar för olika livshändelser.

- Digitaliseringen kan snabba på beslut, frigöra resurser och bidra till bättre service till invånare vilket pandemin har bidragit till gällande e-tjänster och vårdmöten. Utmaningen ligger i att skapa e-tjänster som är integrerade med verksamhetsprocesser och övrigt IT-stöd för att nå bästa nytta och även att anpassa vår interna organisation till snabba omställningar.
- Samverkan och samordning. Det finns mycket att vinna på en utvecklad regional samverkan. Utmaningen är att hitta nya former och finansieringsmodeller för detta samarbete.
- Säkerhet och lagstiftning. När information ska delas över verksamhets- och organisationsgränser uppstår utmaningar kring hur information transporteras, skyddas och mottas, samt kring vem som har behörighet till informationen.
- Utvecklingen inom digitalisering går fort. En utmaning är att jobba dels med ett långsiktigt perspektiv, men att även ha utrymme för ta in nya innovationer.

- Digitalt utanförskap. Idag finns många invånare i länet som av olika skäl inte använder sig av digitaliseringens möjligheter.
- Digital kompetens. Bristar i kompetens, tillgänglighet och tillit är hindrande.
- Finansiering. Det är svårt att få utrymme i budget på regioner och kommuner för större satsningar kring digitalisering.
- Jämställdhet. För få kvinnor väljer högre IT-utbildningar. Det finns ett mycket stort behov av kompetens och talang och det är nödvändigt att könsbalansen blir jämnare ur ett samhälls- kompetens- och jämställdhetsperspektiv.

Under 2023 kommer första linjens digitala vård, 1177 direkt, att implementeras inom primärvården. Förberedelser intensifieras inför realiseringen av nya journalsystem inom 1177 telefonin, Nytt vårdinformationsstöd, Cosmic och nytt tandvårdssystem 2024. Det innebär att stort fokus 2023 kommer att vara fortsatt utveckling kopplat till digital kompetens, standardiseringsarbete och förändrade arbetssätt inom regionens verksamheter. Även nya 1177 e-tjänster, som till exempel e-frikort, är beroende av kommande journalsystemsinföranden.

Kvalitet och utveckling

För de flesta branscher har kvalitet och kvalitetsutveckling aldrig varit så viktigt som idag. Globalisering, demografiska förändringar, urbanisering, digitalisering, hållbarhetsfokus och den accelererande förändringstakten utmanar organisationer till att bli mer flexibla och till att ständigt kunna förnya och förbättra sina processer och arbetssätt. Den enda garanten för en organisations framgång och överlevnad är att skapa värde tillsammans med dem vi finns till för!

Den stora utmaningen är att kunna hantera olika behov och krav som att få verksamheten i ekonomisk balans, möta invånarnas och samhällets behov och förutse och anpassa sig till förändringar i omvärlden. Detta skapar ett ökat tryck på att effektivisera verksamheter, men samtidigt att kunna säkerställa en god arbetsmiljö. Ett systematiskt och uthålligt kvalitets- och utvecklingsarbete leder till bättre ekonomi, nöjdare invånare, nöjdare medarbetare, ett bättre samhälle och hållbar utveckling samt ökad effektivitet.

Region Örebro läns uppdrag är att leverera en ändamålsenlig verksamhet till dem regionen finns till för. Mottagarna av de tjänster som Region Örebro län levererar är dels invånarna i länet men även mottagare utanför länet, det vill säga samhället i stort. Att utgå från intressenters behov och krav, samt samverka och skapa värde tillsammans med dem Region Örebro län finns till för, är avgörande för att framgångsrikt genomföra och utveckla regionens verksamheter.

Framgången ligger i att se kvalitetsutveckling som en ledningsfilosofi, vars syfte är att skapa en kvalitetskultur som är i harmoni med den vidare organisationskulturen baserad på regionens värdegrund. Att utveckla en kvalitetskultur kan ses som ett medvetet val av värderingar, arbetssätt och verktyg för att uppnå systematiska förbättringar i organisationens arbetssätt och för invånarna och samhället. Tydliga och behovsstyrda riskanalyser, målsättningar, målbilder och strategier avseende utvecklandet av kvalitetskulturen är grundläggande framgångsfaktorer för arbetet.

Hållbarhet

Fortsatta utmaningar är att minska klimat- och miljöpåverkan, skapa goda livsmiljöer och hälsa samt vara ansvarsfulla och hushålla med resurserna för att genomföra den omställning som

krävs. Ojämligheten mellan grupper i befolkningen riskerar att öka och sett till organisationens huvuduppdrag måste arbetet fortsätta med att utveckla och främja insatser för att utjämna hälso-skillnader. Utmaningen ligger i att erbjuda kunskaps- och metodstöd som svarar mot politiker och verksamheters behov och att implementeringsarbete ges det utrymme och förutsättningar som krävs för att driva förändring för att integrera samtliga hållbarhetsdimensioner.

7 Intern styrning och kontroll

Intern styrning och kontroll (ISK) är en process som regionstyrelsen, nämnderna och verksamhetsledningarna har för att tillsammans upprätthålla en effektiv ledning och styrning av verksamheten. Processen ska säkerställa en ändamålsenlig och lagenlig verksamhet, det vill säga att verksamheten bedrivs i enlighet med de krav som ställs på verksamheten:

Intern styrning

- a) Att verksamheten fullgör sina föreskrivna uppgifter samt uppnår beslutade mål och uppdrag.
- b) Att verksamheten bedrivs inom tilldelade ekonomiska ramar.

Intern kontroll

- c) Att verksamheten följer de styrande dokument som Region Örebro län har beslutat samt lagar, förordningar, föreskrifter och avtal som gäller för verksamheten.
- d) Att redovisningen och uppföljningen av verksamheten och ekonomin är rättvisande och ändamålsenlig.
- e) Att informationssäkerheten är tillgodosedd utifrån kraven på konfidentialitet, riktighet, tillgänglighet och spårbarhet.

Den interna kontrollen ska vara tillräcklig enligt Kommunallagen (KL) 6 kap. 6 §. Med tillräcklig menas att processen för den interna styrningen och kontrollen ska vara ändamålsenligt utformad efter verksamhetens förutsättningar, art och omfattning.

Nämnderna ansvarar för att verksamheten inom sina ansvarsområden bedrivs i enlighet med kraven samt att verksamheten inom sina ansvarsområden upprätthåller en tillräcklig intern styrning och kontroll.

Regionstyrelsen ska utifrån sin uppsiktsplikt göra ett utlåtande i årsredovisningen om den interna styrningen och kontrollen för verksamheten inom Region Örebro län har varit tillräcklig.

7.1 Regionstyrelsens uppsiktsansvar

Regionstyrelsen har uppsiktsplikt av regionfullmäktiges samtliga effektmål och strategier som regionfullmäktige beslutat om. Regionstyrelsen redovisar samtliga effektmål och strategier i samband med Region Örebro läns årsredovisning.

Internkontrollplanen för regionstyrelsen inklusive regionkansliet beslutades i styrelsens verksamhetsplan och har följts upp i delårsrapporten och redovisas i verksamhetsberättelsen. Regionstyrelsens uppsiktsansvar omfattar även uppföljning av övriga nämnders arbete med intern

kontroll. Denna avrapportering framgår av respektive nämnds delårsrapportering och verksamhetsberättelse.

I Region Örebro läns årsredovisning görs bedömning av den interna styrningen och kontrollen för verksamheterna inom Region Örebro län.

7.2 Internkontrollplan

Symbolförklaringar

✓ = Avslutad ↓ = Ej genomförd

HR

Risken att systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) inte efterlevs.

Status	Åtgärd
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Varje chef ska säkerställa efterlevnaden av SAM utifrån de regionövergripande dokument som finns, och uppföljning ska ske i ledningsgrupper och i samverkansgrupper.</p> <p><i>Kommentar</i> Under året har utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet skett. Det har resulterat i verktygslåda för chefer och möjligheter till årlig uppföljning för analys och åtgärder på alla organisationsnivåer.</p>

Risken att bisysslor som är hindrande för arbetet, förtroendeskadliga eller konkurrerar med verksamheten förekommer

Status	Åtgärd
✓	<p>Uppföljning och säkerställa att riktlinjer följs enligt regiongemensam rutin.</p> <p><i>Kommentar</i> Informationsinsatser har genomförts och registrering sker digitalt och kan följas upp.</p>

Ekonomi

Risken att leverantörsfakturor inte betalas i tid.

Status	Åtgärd
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Ta fram och distribuera fördjupat utbildningsmaterial i ekonomisystemet Raindance.</p> <p><i>Kommentar</i> En översyn av det digitala utbildningsmaterialet har skett. Fördjupat utbildningsmaterial läggs till handlingsplan för 2023 i arbetsgruppen för leverantörsreskontra. Framtagning och distribution ska ske i samråd med ny gruppchef hos Regionservice leverantörsfakturor samt kommunikationsavdelningen.</p>
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Ta fram rutin för att uppdatera referenslistor i ekonomisystemet Raindance löpande.</p> <p><i>Kommentar</i></p>

Status	Åtgärd
	Framtagning och uppdatering av referenslistor pågår och sker i dialog mellan Hälso- och sjukvårdsförvaltningen och Regionservice leverantörsfakturer. Åtgärden ingår i handlingsplanen för arbetsgruppen för leverantörsreskontra 2023.
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Ta fram rutin för att följa upp orsaker till sena betalningar.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Kartläggning av leverantörsflödet har skett under våren 2022. Kartläggningen påvisar stora volymer av fakturer med låga fakturabelopp. Utveckling av robotiserad attest för dessa fakturer är påbörjad under året och förväntas resultera i minskad administration på sikt.</p>
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Månadsvisa kontroller av ej attesterade fakturer i centralen i ekonomisystemet Raindance.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Uppföljning sker kontinuerligt av ej attesterade fakturer i ekonomisystemet Raindance. Ekonomer gör särskild uppföljning inför periodens brytpunkt att det inte ligger stora kostnader som ännu ej är bokförda på ansvarsenhet. Arbetet sker via centralen i Raindance.</p> <p>Flertalet aktiviteter har genomförts på regionnivå under året för att minska risken att fakturorna inte blir betalda i tid. Dels har en app installerats på chefernas mobiltelefoner som ska bidra till att det är smidigare att hantera sina fakturer. Listor på användare har tagits fram och under 2023 kommer ett arbete ske med att sätta cirkulationsmallar kopplade till användarna för att se till att fakturan automatiskt cirkuleras till beslutsattestanten efter att kontrollattesten är gjort. Idag är cirkulering av fakturer en manuell hantering som kan leda till att fakturan blir ocirkulerad eller felcirkulerad som i sin tur leder till för sent betald faktura. Vyn i Raindance har justerats att det är senaste dag att attestera som visas och inte sista betaldag. Detta har ändrats för att säkerställa att fakturan blir attesterad i tid så att betalningen också hinner fram i tid.</p>

Informationssäkerhet

Risken att verksamheten inte efterlever tillämplig dataskyddslagstiftning (GDPR och Patientdatalagen). Samt NIS-direktivet och lag (2018:1174) om informationssäkerhet för samhällsviktiga och digitala tjänster.

Status	Åtgärd
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Säkerställ ett systematiskt och riskbaserat informations-säkerhetsarbete med användande av de resurser som i prioritering i förhållande till andra angelägna verksamheter, kan anslås. All berörd personal ska ha god kunskap om och medverka till att följa regelverk för informationssäkerhet, att informationsklassa och riskbedöma vid inköp, upphandling och förändring som kan påverka informationssäkerheten.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Det sker ett fortlöpande arbete gällande informationssäkerhet i Region Örebro läns verksamheter. Regionkansliet arbetar med systematiskt informationsarbete vid införande av nya system samt löpande utvärdering av befintliga system enligt dom rutiner och riktlinjer som finns. Regionkansliet har uppdraget att verka för att arbete görs i de olika delar av organisationen som berörs. Arbetet har bland annat bedrivits med inriktning på projektet införande av Teams, där regionkansliet bidragit med råd och framtagande av styrdokument om hur informationssäkerhetshänsyn ska tas.</p>
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Säkerställ att informationsklassning av IT-stöd som innehåller personuppgifter har genomförts i enlighet med riktlinje för informationsklassning.</p>

Status	Åtgärd
	<p>Kommentar</p> <p>Detta är ett hela tiden fortgående arbete där regionkansliet arbetar dels med egna system och även som resurs i vissa avseenden för övriga system i Region Örebro läns verksamheter. Arbete fortgår även inom Region Örebro läns verksamheter.</p>
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Informationsägare/objektägare ska säkerställa att identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas.</p> <p>Kommentar</p> <p>Regionkansliet arbetar löpande med informationssäkerhetsfrågor i samarbete med förvaltningarna. Regionkansliet arbetar med att dels verka för att brister som upptäcks åtgärdas, dels med att övergripande arbete med att försöka upptäcka brister. Arbete fortgår även inom Region Örebro läns verksamheter.</p>

Risken att vid införandet av Office 365, att nödvändig hänsyn till informationssäkerhetsfrågor ger begränsningar, så att effektmålen och nyttan av verktygen uteblir.

Status	Åtgärd
✓	<p>Etablerat ett införandeprojekt - hybrid lösning - välgrundade beslut för vägvalfrågorna relaterade till de olika vägvalen och riskerna som identifieras.</p> <p>Kommentar</p> <p>Projektet har tagit fram en ny riktlinje när det gäller informationssäkerhet. Det är framförallt informationssäkerhetsfrågorna man tagit hänsyn till i projektet och det innebär vissa begränsningar.</p>

Kvalitet och utveckling

Risken att arbetssätt/processer inte utgår och tar hänsyn till intressenters krav och behov samt skapar förutsägbara resultat.

Status	Åtgärd
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Involvera intressenter i förbättringsarbeten/utvecklingsarbeten som en utgångspunkt i verksamhetens utveckling.</p> <p>Kommentar</p> <p>Ett systematiskt arbetssätt som stöd för verksamheten att identifiera sina intressenter, deras krav och behov finns framtaget inom ramen för regionens strategier för kvalitets- och utvecklingsarbete (speciellt strategin "Region Örebro län skapar värde tillsammans med dem vi finns till för" och dess verktygslåda) samt kvalitetsledningssystem Vårt arbetssätt på intranätet. Åtgärden omhändertas även i kunskaps- och metodplattformen "Effektivt ledningsgruppsarbete" som syftar till att stödja, förenkla, förbättra och skapa förutsättningar för ökad effektivitet och kvalitetssäkring av ledningsgruppsarbetet. Planering av utbildningar som inkluderar åtgärden pågår.</p>
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Utgå från regionens strategier för kvalitet- och utveckling och använd gärna "SIQ Framgångsinsikt för regioner" som ett verktyg för reflektion och dialog kring kvalitetsutveckling ur ett helhetsperspektiv.</p> <p>Kommentar</p> <p>Tillgången till den digitala applikationen "Framgångsinsikt för regioner" har varit försenad men är nu klar. En skarp version beräknas att publiceras på intranätet under februari 2023.</p>
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Identifiera och beskriv prioriterade arbetssätt/processer inkl. de som kräver samordning mellan verksamheter.</p>

Status	Åtgärd
	<p>Kommentar</p> <p>Delar av regionkansliets stabers arbetssätt för att leverera sina uppdrag finns beskrivna i form av uppdragsbeskrivningar och processbeskrivningar. I många uppdrag sker samverkan redan idag. Arbete kommer att fortgå för att bättre nyttja kompetenserna för att leverera regionkansliets samlade uppdrag. Arbete pågår även inom Region Örebro läns verksamheter. Regionkansliet stödjer även förvaltningarna vid behov.</p>

Juridik

Risken att otillbörlig påverkan, muta/bestickning och korruption förekommer.

Status	Åtgärd
✓	<p>Se över och vid behov revidera internt regelverk (14OLL4494).</p> <p>Kommentar</p> <p>Arbetet är slutfört, fastställande och kommunikation ska ske under början av 2023.</p>
✓	<p>Implementera ny riktlinje när denna är framtagen och beslutad.</p> <p>Kommentar</p> <p>Implementering ska ske under början av 2023.</p>

Kommunikation

Risken att information inte når ut vid en allvarlig händelse.

Status	Åtgärd
✓	<p>Säkerställa en väl fungerande beredskapsfunktion för korrekt och snabb information internt och externt vid allvarlig händelse.</p> <p>Kommentar</p> <p>Beredskapsorganisationen för att säkerställa kriskommunikation vid en allvarlig händelse är under översyn. Arbetet pågår enligt handlingsplan som är beslutad i Strategigruppen för kommunikation. Detta görs parallellt med översyn av beredskapsorganisationen inom häls- och sjukvården. Nya lärdomar under pandemin ger en god grund för utveckling av arbetssätten. Det finns ett säkerställt arbetssätt för kommunikation vid allvarlig händelse.</p>

Digitalisering

Risken att organisationen inte har tillräcklig hög digital mognad för att arbeta enligt digitalt först.

Status	Åtgärd
✓	<p>Att erbjuda verksamheterna stöd i den digitala omställningen och att tydliggöra verksamheternas ansvar att arbeta med digital omställning och nya arbetssätt, för att få ut effekterna i samband med genomförande av olika digitaliseringsinitiativ.</p> <p>Kommentar</p> <p>Det pågår arbete kring digital omställning. Organisationens digitala mognad mäts och planering pågår</p>

Status	Åtgärd
	för framtagande av färdplan kring digital kompetensutveckling. Inom projektet O365 har superanvändare utbildats för att ge stöd inom sina respektive förvaltningar i den digitala omställningen.

Staben hälso- och sjukvård

Risken att överlämnad verksamhet till en privat utförare enligt KL 3 kap 16 § inte följer mål och riktlinjer enligt Krav- och kvalitetsboken eller annat tecknat avtal och att ekonomisk ersättning inte blir korrekta.

Status	Åtgärd
✓	Kontroll och uppföljning av privata utförares efterlevnad av krav och att korrekt ekonomisk ersättning erläggs.
	<i>Kommentar</i> Regionkansliets hälsovalsenhet genomför årligen strukturerad uppföljning för att följa upp privata utförares efterlevnad av krav.

7.3 ISK-bedömning

Den interna styrningen och kontrollen (ISK-processen) är en integrerad del av planeringen, genomförandet, uppföljningen och förbättringen av verksamheten inom regionstyrelsens ansvarsområde. Arbetet bidrar till att verksamheten bedrivs ändamålsenligt och lagenligt, det vill säga i enlighet med krav a-e. ISK-processen är dokumenterad i enlighet med Riktlinjen för intern styrning och kontroll.

Den interna styrningen och kontrollen är ändamålsenligt utformad och det beslutade arbetssättet har tillämpats i verksamheten. Därmed bedöms att den interna styrningen och kontrollen är tillräcklig.

Verksamhetsberättelse

Regionkansliet

Helår 2022

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	38
2	Syfte.....	38
3	Väsentliga händelser.....	38
4	Verksamhetens mål och uppdrag.....	42
4.1	Mål för regionkansliet.....	42
4.2	Prioriterade områden.....	43
5	Framtida utmaningar.....	45
6	Ekonomi.....	47

1 Inledning

Regionkansliets verksamhetsberättelse beskriver de aktiviteter och mål som regionkansliet gemensamt har arbetat med under 2022. Alla aktiviteter och mål utgår från Region Örebro läns verksamhetsplan med budget som beslutas av regionfullmäktige varje år. Under rubrikerna väsentliga händelser och framtida utmaningar beskrivs mer specifika delar av regionkansliets olika verksamheter.

2 Syfte

Regionkansliets uppgift är att vara ett professionellt stöd till förtroendemannaorganisationen, regiondirektören och Region Örebro läns verksamheter. Stabscheferna stödjer regiondirektören i verkställigheten genom att ha rollerna som samordnare och processägare av verksamhetens samlade insatser för att nå de uppsatta målen och att uppdragen genomförs. Det formella ansvaret ligger i linjen från regiondirektören till förvaltningscheferna. Samtliga staber har egna aktivitetsplaner kopplade till målen och uppdragen i Region Örebro läns verksamhetsplan.

3 Väsentliga händelser

Under året har staben administration, juridik och säkerhet lett den regionala ledningen med anledning av kriget i Ukraina. Arbete med anledning av val och ny mandatperiod och arbete med informationssäkerhetsfrågor och beredskap och säkerhet i olika avseenden har trätt i förgrunden.

Inom ekonomiprocessen har ett antal områden identifierats där utveckling behöver ske för att fullt ut använda ekonomisystemet eller andra verktyg utifrån regionens behov. Specifika arbetsgrupper har bildats för detta arbete. Bland annat kan nämnas att regionens första RPA startade den 7 juni. RPA står för Robotic Process Automation och är en teknologi som automatiserar verksamhetsprocesser. Just denna robot genomför kontroller av inkommande leverantörsfakturer. Ytterligare en RPA implementerades under hösten. Utveckling av Frisam, regionens system för patientfakturering, pågår. Utvecklingen innebär en komplettering med funktionalitet för fakturering av såld vård. Systemet beräknas att tas i drift under första kvartalet 2023. Nytt system för likviditetsprognostisering har implementerats. Ett projekt för att arkivera det gamla ekonomisystemet MEA har startats tillsammans med arkivenheten. Regionens sammanställning av ekonomisk statistik till SCB sammanställs numera direkt i ekonomisystemet. Vidare har utbildningen "Ekonomi för chefer" åter startat upp efter ett uppehåll under pandemin.

Inom staben HR har utbildningsinsatser och aktiviteter intensifierats för att "hämta igen" det som inte har kunnat genomföras på grund av coronapandemin som exempelvis chefsutbildningar och dialogmöten som inte lämpat sig för digitala forum. Nya regler och bestämmelser inom arbetsrättens område bland annat Lagen om anställningsskydd har inneburit administrativa förändringar och hantering. Likaså övergång av verksamhet till annan utförare har genomförts med resurser från Staben HR.

Utvecklingen av analysmodeller inom löneområdet och lönekartläggning har skapat en struktur för kommande planering och uppföljning. Översyn och ny struktur av intranätet inom området har underlättat kommunikationen för chefer. Utvecklingsarbetet fortsätter.

Arbetsmiljöarbetet har varit starkt i fokus och strukturerats inom ramen för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Den framtagna strategiska kompetensförsörjningsplanen för 2022-2025 visar på åtta olika områden där regionen tydliggör insatser som behöver göras för att möta kompetensutmaningen. Inom dessa områden sker arbete både regionövergripande och i varje förvaltning.

Den första hållbarhetsredovisningen för det reviderade programmet för hållbar utveckling presenterades i början av året. Den visar en positiv utveckling för de indikatorer som berör det hälsofrämjande arbetet.

En annan positiv trend är att koldioxidutsläppen från Region Örebro läns tjänsteresor har minskat drastiskt (48%). Minskningen beror framförallt på att antalet flygresor minskat. Ett fortsatt fokus under året har därför varit att påminna om de goda vanor som skapats och hitta en bra nivå på resandet.

Efter två års pandemiuppehåll kunde Region Örebro läns interna miljödag genomföras i april. Under dagen diskuterades tobak och miljö och flera goda exempel på bra miljöarbete presenterades. Under dagen delades även årets miljöpris ut till Folktandvården Lindesberg för att de har ställt om sin verksamhet till ett mer resurseffektivt arbetssätt för att så många patienter som möjligt ska bli färdigbehandlade på sitt första besök.

Fyra verksamheter har hbtqi-diplomerats under året.

Arbetet med hälso- och kulturkommunikation har stärkts genom fortsatt utveckling av dialogföreläsningar tillsammans med medarbetare på Tolks- och översättarservice men även genom fortsatt timanställning av hälsokommunikatörer som arbetat med riktade insatser till olika målgrupper kopplat till pandemin.

Kostriktlinjer för Region Örebro län beslutades i servicenämnden maj. Riktlinjerna ska ge stöd i arbetet för att styra mot ökad hållbarhet och berör alla anställda som på något sätt hanterar livsmedel.

Ett arbete med att ta fram ett utbildningskoncept för att arbeta med hållbar utveckling i regionens verksamheter har påbörjats. Ett första utkast på filmmanus och dialogmaterial har tagits fram.

Ett utvecklingsarbete för att se över behov och målkonflikter kring hållbara transporter i syfte för att hitta lösningar i linje med uppsatta mål fortgår

Hälsovalsenheten har under året gjort justeringar i vårdvals-systemet för primärvård utifrån de nya bestämmelser som trädde ikraft 1 juli. Det är bland annat förändringar i patientens val genom listning, vårdgivares möjlighet ansöka om listningstak, regionens listningstjänst, vårdgaranti och fast läkarkontakt. Enheten har även deltagit i ett lokalt arbete runt fast läkarkontakt och riktvärde för antal listade per läkare inom Region Örebro län. En överlåtelse har skett under året där Hallsbergs vårdcentral från och med december drivs av Capio Närsjukvård AB.

Fyra upphandlingar inom den så kallade nationella taxan har genomförts. Två läkaretableringar och en fysioterapietablering såldes till nya leverantörer. En upphandling avseende fysioterapi

fick avbrytas på grund av att det saknades anbudsgivare. En fördjupad uppföljning på en fysioterapeut har avslutats och utfallet blev att vårdgivaren ska inkomma med en handlingsplan till Hälsovalsenheten och krav på återbetalning av ersättning. Regionens frikortsbekräfningsystem Frisam har kopplats till regionens system för utbetalning till privata vårdgivare PriComp så att de privata vårdgivarnas frikortsgrundande besök registreras direkt in i Frisam.

Det pågår ett arbete med att utvärdera Handlingsplanen för funktionshinderfrågor 2018 - 2020. Arbetet bedrivs dels med stöd från staben för hållbar utveckling och har bland annat som målsättning att funktionshinderfrågorna ska bli en integrerad del av verksamhetsplaner på olika nivåer. Etikrådet planerar en workshop i samarbete med Klinisk etisk kommitté.

Under årets första tre månader utbildades alla BHV-sjuksköterskor samt ett flertal läkare, i område Örebro/Söder i den digitala BHV-journalen Growth. Hela länet använder i och med utbildningen samma dokumentationssystem.

Centra barnhälsovården (CBHV) har under 2022 utökats med logopedisk kompetens. Dessutom är barnläkare och psykolog knutet till CBHV med särskilt uppdrag att arbeta förbyggande och främjande mot övervikt/obesitas hos förskolebarn.

Mödrahälsovårdsenheten har under hösten kunnat starta med fysiska träffar och utbildningar. Riktlinjer för barnmorskemottagningarna, främst med en ny riktlinje om eftervård efter graviditet har tagits fram och därtill hörande utbildningar. Utrotningsprojektet (av cervixcancer) har krävt mycket tid men verksamheten beräknas starta i början av 2023. Ett stort samarbete under hösten 2022 har även lagts på kikhostevaccination för gravida, som Folkhälsomyndigheten rekommenderar alla gravida att ta. Vaccinationerna i primärvården kom igång i slutet av hösten.

Tandvårdsenheten har genomfört Befolkningsenkät om munhälsa och tandvård under 2022. Enkätundersökningen (TE-studien) har skickats ut vart 5:e år sedan 1992 och är ett samarbete med Tandvårdsenheten i Östergötland. Digitala förhandsbedömningar för inom Folktandvården via journalsystemet Lifecare är infört och ersätter postgång. Under 2022 beslutades att tills vidare ej kräva förhandsbedömningar för nya patienter inom ramen för tandvårdsstödet *Led i sjukdomsbehandling* under grupp S9. Istället utförs stickprov. Detta minskar antal förhandsbedömningar med flera hundra per år och innebär minskad administration.

Utvecklingsenheten har arrangerat flera utbildningar, både fysiska och digitala, som riktat sig till de olika professionerna inom hälso- och sjukvård. Bland annat genomfördes för första gången en utbildning, "Sår, sårbehandling och omvårdnad av patienter med sår". Målgrupp var sjuksköterskor från både regionens vårdcentraler och länets kommuner. Inspelning av filmer gällande egen träning vid höftledsbesvär finns nu på [1177.se](https://www.1177.se)

Staben digitalisering har arbetat med den läns gemensamma digitaliseringsstrategin och arbetet fortgår enligt plan. Under året har flera uppdrag startats upp till exempel digital mognad i offentlig sektor, öppna data och säkra digitala videomöten där länets kommuner och regioner samarbetar. Därutöver så samordnas även regionalt de region- och kommun gemensamma Inera projekten och aktiviteterna. Regionen deltar tillsammans med Örebro kommun och Inera i en nationell pilot, där kommunerna testar och ska utvärdera e-tjänsterna via 1177 i inloggat läge. Under året har strategigruppen för digitalisering, som är en beredningsgrupp till regionens ledningsgrupp, arbetat vidare med konkretisering av aktiviteter inom programmet för digitalisering

inom regionen. Arbete pågår med flera aktiviteter, som utöver de länsgemensamma aktiviteterna, bland annat är förstudier gällande digitala signaturer och automatiserade processer, RPA. Arbete pågår för att ta fram plan för kompetensutveckling inom området digitalisering. Inom programmet för e-hälsa och det nationella samarbetet som hålls samman via Inera, pågår över syn gällande regelverk kopplat till e-tjänsterna. Under året har mycket resurser lagts på det regionövergripande genomförandet av Office 365 och Teams. Stor vikt har lagts på informationssäkerhetsarbetet.

Regionkansliet har under 2022 aktivt givit stöd till förvaltningarna inom kvalitets- och utvecklingsarbetet. Ett antal ledningsgrupper har givits utbildning och stöd i kvalitetskultur och kvalitetsledning. Enskilda stödsatser har genomförts, avseende bland annat effektivt ledningsgruppsarbete, kvalitetsledning, processkartläggningar, hantering av styrande dokument, strukturerat uppföljning av verksamhet, målbildsarbete och verksamhetsnära ledningssystem, gentemot ett antal verksamheter.

Regionkansliet deltar aktivt i utveckling av regionens värdegrundsarbete med stöd till förvaltningarna. Regiondirektörens stab samt HR-staben har initierat och varit drivande i forskningsprojektet "Organisationskultur – ett digitalt stöd för hållbar framgång" som samordnats av SIQ. Arbetet under 2022 har bestått i att ta fram en modell för att mäta organisationskultur baserad på beslutade principer för en god kvalitetskultur samt beslutade beteenden kopplat till regionens värdegrund. För att validera modellen har en pilot genomförts under 2022 och en andra pilot planeras till februari 2023.

Ledningssystemet för informationssäkerhet är fastställt och publicerat på intranätet. Applikationen "Framgångsinsikt för regioner" är färdigställd och en skarp version kommer att publiceras på intranätet i februari 2023. En vägledning till olika kvalitetsverktyg och deras användningsområde tas fram och kommer att publiceras på intranätet under våren 2023.

Stöd- och kunskapsplattformen "Effektivt ledningsgruppsarbete" genomgår revidering initierat av ett nationellt samarbete som leds av Svenska institutet för standarder, SIS. Utbildningar och coaching har genomförts med ett antal ledningsgrupper.

Arbete som, i övrigt, pågått under 2022 är bland annat att färdigställa ett ledningssystem för arbetsmiljö, ta fram utbildningar inom kvalitet och utveckling, implementering av hållbar utveckling i processer/arbetssätt samt framtagande av en process för förändringsledning. Regionkansliet deltar i nationella nätverk samt aktivt engagerad i standardisering inom området kvalitetsledning.

Under 2022 har utvecklingsarbete pågått med fokus på att öka tillgängligheten gentemot våra interna och externa målgrupper. Vår externa webbplats www.regionorebrolan.se har kompletterats med sidor som har anpassad information, på intranätet har en ny ingång lanserats för chefer för att enklare få samlad information kopplat till chefsroll och interna utbildningar i klarspråk har genomförts.

Inför valet till regionfullmäktige 2022 genomfördes kommunikationsinsatser för att informera länets röstberättigade invånare om demokrati, politik, val och röstning. Detta i syfte att stärka förtroendet och tilliten för Region Örebro län hos länets invånare genom att visa upp organisationens breda uppdrag.

Regionstyrelsen beslutade om revidering av Region Örebro läns grafiska profil med anledning av ökat krav på tillgänglighet. Det har resulterat i en ny beslutad riktlinje för varumärke och visuell identitet.

Effekter av covid-19:

Pandemin har skapat ett större tryck på staben digitalisering gällande förfrågningar från olika verksamheter som efterfrågar stöd i digitaliseringsarbetet. Under hösten har kurser, utbildningar och samverkan kunnat återstartas. I slutet av året genomfördes en ny kommunikationsinsats mot bakgrund av den ökade smittspridningen. Sedan pandemins start har lokala kommunikationsinsatser kompletterats med nationella kommunikationskampanjer gällande vaccination och som genomförts av Sveriges regioner tillsammans med Inera.




Påverkan av situationen i Ukraina:

Kriget har aktualiserat IT och informationssäkerhetsfrågorna som behöver belysas och värderas i de nya och pågående uppdragen. Staben administration, juridik och säkerhet har ansvarat för den regionala ledningen under våren.




4 Verksamhetens mål och uppdrag

Symbolförklaringar





Färgindikatorer, resultat måluppfyllelse helår och resultat genomförande av uppdrag helår.

 = uppnått eller överträffat målnivån  = mindre, acceptabel avvikelse från målnivån
 = större negativ avvikelse från målnivån


Förändringspilar, utveckling under året, resultat helår jämfört med föregående år alternativt årets början

 = resultatet har förbättrats  = resultatet är oförändrat  = resultatet har försämrats

Indikatorer, status för perioden vid helår

 = helt  = delvis  = inte alls  = värde saknas för perioden

Aktiviteter

 = pågående  = avslutad  = avvikelse  = avslutad med avvikelse  = ej startad

4.1 Mål för regionkansliet







Mål: Regionkansliet ger bästa möjliga förutsättningar till den politiska berednings- och beslutsprocessen och verksamheterna för att nå målsättningar och genomföra uppdrag såväl inom Region Örebro län som i det regionala utvecklingsuppdraget.

Kommentar

Genom att ha ett utvecklingsorienterat och professionellt förhållningssätt bidrar regionkansliet till att ge bästa möjliga förutsättningar enligt målet.

Regionkansliet har under perioden haft bra samverkan inom regionens verksamheter och med andra organisationer. Under 2022 har bland annat fokus varit att hantera frågor med anledning av valet och skifte av mandatperiod samt att ytterligare utveckla ekonomiprocessen. Ett utökat samarbete med kommunerna kring kompetensförsörjningsplan inom Nära vård har resulterat i ett gemensamt arbetssätt och gemensamma utvecklingsområden med aktiviteter. Många av stambarnas medarbetare deltar i nationella nätverk och grupperingar. Inom länet finns samarbeten med kommunerna, Länsstyrelsen i Örebro län och Örebro universitet.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Regionkansliet har alltid ett utvecklingsorienterat och professionellt förhållningssätt.	 Helt	 →
Regionkansliet har bra samverkan och goda relationer och ger professionellt stöd.	 Helt	 →
Regionkansliets huvudsakliga processer är effektiva, tydliga och kända.	 Helt	 →
Kommentar		
Regionkansliets huvudsakliga processer är dokumenterade och publicerade. Uppdatering av processer sker kontinuerligt.		

4.2 Prioriterade områden

Prioriterat område Digitalisering



Region Örebro läns verksamheter ska fortsätta att utveckla och öka användningen av digitala lösningar. Det handlar i grunden om att förändra och utveckla nya arbetssätt, metoder och processer. På regionkansliet finns en arbetsgrupp för digitalisering. Gruppens uppdrag är att samordna och hålla ihop digitaliseringsfrågor inom regionkansliet och skapa förutsättningar för regionkansliets medarbetare att arbeta enligt digitalt först.

Mål

Höja den digitala kompetensen inom regionkansliet. Alla anställda inom regionkansliet ska få utbildning i de digitala verktyg de behöver för att kunna genomföra sina uppdrag.

Regionkansliet ska ha ändamålsenliga konferensrum och lokaler för att kunna genomföra och leda digitala möten.

Regionkansliet ska ha en gemensam bild av vad det betyder att arbeta enligt digitalt först.

Aktiviteter	Slutdatum
<p>✓ Regionkansliets medarbetare ska erbjudas utbildningar utifrån identifierade behov. "Ambassadörer" utses som får i uppdrag att vara stöd till enskilda medarbetare och vid till exempel digitala möten.</p> <p>Kommentar Under året har utbildningar i både Menti och Teams genomförts för samtliga medarbetare inom regionen. "Ambassadörer" för de vanligaste system som regionkansliets medarbetare använder har utsetts.</p>	2022-12-31
<p>✓ Presentera ett underlag för nästa steg i arbetet med att utveckla regionkansliets digitala kompetens utifrån samtal med staberna som genomfördes hösten 2021.</p> <p>Kommentar I samband med införandet av Teams har tre superanvändare för regionkansliet utsetts som arbetar med att implementera nya arbetssätt och rutiner utifrån Teams. I början av hösten startades även ett projekt upp gällande Teams som stöd för de staber som önskat stöttning i användandet av Teams. Arbetet med att ta fram ytterligare superanvändare i övriga system, till exempel Platina, har ingått i uppdraget gällande introduktionsmaterial för nyanställda som HR-staben ansvarat för. Rutiner med mera för uppdraget att vara superanvändare kommer tas fram under våren 2023. Under hösten anordnades genomgång i Menti för regionkansliet och många medarbetare har deltagit på de Teamsutbildningar som anordnats via projektet.</p>	2022-12-31

Prioriterat område Hållbar utveckling



Region Örebro län ska vara en ansvarsfull aktör med höga ambitioner inom hållbarhetsområdet. Program för hållbar utveckling 2021–2025 beskriver regionens strävan efter att kraftfullt, samordnat och långsiktigt arbeta för att göra Region Örebro läns verksamheter mer hållbara. På regionkansliet finns en arbetsgrupp kring hållbarhet som arbetat med att identifiera aktiviteter för att bidra till vårt hållbarhetsarbete.

Mål

Att minska regionkansliets miljö- och klimatpåverkan genom att uppmuntra till olika aktiviteter där kansliet har rådighet.

Att skapa delaktighet och utveckla inkluderande arbetssätt på regionkansliet.

Aktiviteter	Slutdatum
<p>✓ Den gemensamma aktivitetsplanen genomförs och följs upp av regionkansliets arbetsgrupp för hållbar utveckling.</p> <p>Kommentar Den gemensamma aktivitetsplanen har presenterats på respektive stab. Aktiviteter har genomförts under året kring dessa teman:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kostriktlinjer - resehierarki - jämlikt och jämställt skrivande - energibesparande - minskat användande av engångsmaterial 	2022-12-31

Prioriterat område Medarbetarskap och ledarskap



Att arbeta på regionkansliet innebär att vara kulturbärare i hela organisationen. Medarbetare och chefer har Region Örebro läns vision, värdegrund samt regionkansliets kärnvärden och mål i fokus både vid kontakter inom regionorganisationens verksamheter och utanför. Vi är varandras arbetsmiljö. En grundförutsättning är en trygg och inkluderande arbetsplats som präglas av ett gott bemötande, en positiv attityd och serviceanda, respekt och ett tillåtande klimat. Genom att medarbetare och chefer deltar och bidrar med engagemang och kompetens tar vi ansvar för vår arbetsmiljö. På så sätt hushållar vi med gemensamma resurser och bidrar till högre effektivitet.

Mål

Regionkansliets medarbetare och chefer ska vara ledande kulturbärare, främja gott arbetsklimat och ta tillvara engagemang och kompetens.

Regionkansliet ska ha en god förmåga att anpassa sig till när snabba förändringar sker som påverkar regionens verksamheter.

Aktiviteter	Slutdatum
✓ Genomföra aktiviteter som kopplar mot beslutad värdegrund. Kommentar Stabscheferna vid regionkansliet har arbetat med ledningsgruppsmaterialet för värdegrundsarbetet och nästa steg är att respektive stab och regionkansliet som helhet ska arbeta vidare med kultur och beteende utifrån vision och värdegrund.	2022-12-31
✓ Region Örebro läns it-stöd Procompetens används vid medarbetarsamtal. Kommentar Staben HR Regionkansliet använder Procompetence numera Min kompetens vid medarbetarsamtal. Under 2022 har utvecklings skett av det digitala verktyget.	2022-12-31
! Region Örebro läns it-stöd Procompetens används för att kartlägga våra kompetenser. Kommentar Kartläggning är ej genomförd under 2022.	2022-12-31

5 Framtida utmaningar

Den stora utmaningen är att kunna hantera olika behov och krav som att få verksamheten i ekonomisk balans, möta invånarnas och samhällets behov och förutse och anpassa sig till förändringar i omvärlden. Detta skapar ett ökat tryck på att effektivisera verksamheter, men samtidigt att kunna säkerställa en god arbetsmiljö. Ett systematiskt och uthålligt kvalitets- och utvecklingsarbete leder till bättre ekonomi, nöjdare invånare, nöjdare medarbetare, ett bättre samhälle och hållbar utveckling samt ökad effektivitet.

Region Örebro läns uppdrag är att leverera en ändamålsenlig verksamhet till dem regionen finns till för. Mottagarna av de tjänster som Region Örebro län levererar är dels invånarna i länet men även mottagare utanför länet, det vill säga samhället i stort. Att utgå från intressenters behov

och krav, samt samverka och skapa värde tillsammans med dem Region Örebro län finns till för, är avgörande för att framgångsrikt genomföra och utveckla regionens verksamheter.

Kompetensutmaningen gör sig ständigt påmind och utmanar efter pandemin att ta tillvara nya arbetssätt men också att hitta nya former för att kunna ta sig an invånarnas behov. Det gäller hälso- och sjukvård såväl som övrig verksamhet. Region Örebro län kommer inte att ha tillgång till det antal människor som behövs för arbete inom regionen utan regionen måste arbeta med ny teknik och andra arbetsformer. Arbetsmiljöfrågorna och ett därmed hållbart arbetsliv är en viktig faktor för att kunna rekrytera och behålla medarbetare. Ett sätt är att hitta förenklingar inom ekonomiadministrationen, till exempel kommer fler automatiserade flöden minska administrationen för regionens chefer.

Lönebildningens genomslag är inte att förringa. Anseendet som arbetsgivare behöver utvecklas och kommuniceras för att positionerar regionen för framtida medarbetare. Region Örebro läns ansvar som blivande arbetsgivare för dagens unga medarbetare kräver att tidiga insatser görs i skolan för att inspirera om arbeten inom regionen.

En ny kris- och beredskapsorganisation ska beslutas för Region Örebro län som kommer att kräva både resurser, kompetens och kommunikationsstöd.

Under 2023 kommer stort fokus vara på införandet av vårdinformationsstödet Cosmic inför 2024 och även andra it-system och e-tjänster som 1177 Direkt. Resurser behöver avsättas för detta och annat utvecklingsarbete/utbildningsinsatser får stå tillbaka.

Fortsätta arbetet med att stärka Region Örebro läns anseende som arbetsgivare med olika kommunikationsinsatser som en del i att säkra framtida kompetensförsörjning. När det gäller barn och unga pågår ett målgruppsarbete med syftet att öka kunskap om och dra lärdom av vilka kanaler som ska användas för att rikta kommunikationsinsatser till målgruppen 9-18 år.

Region Örebro läns nuvarande webbplats har varit i drift i två år. För att säkerställa att webbplatsen fungerar i kommunikation med besökaren kommer en användarundersökning att genomföras. Genom att få en ökad insikt i hur andra uppfattar webbplatsen ska arbete ske med att förbättra användarupplevelsen. En genomlysning av delar av intranätets sidor planeras också i syfte att förbättra struktur och hittbarhet. Vidare kommer resultat från Läsvärdsundersökningen av personaltidningen Tillsammans att analyseras och implementeras. Under året kommer även implementeringsarbete pågå som ett led av den beslutade riktlinjen för varumärke och visuell identitet.

6 Ekonomi

Regionkansliets staber och övriga kostnader

Belopp i mnkr	Utfall 2022	Budget 2022	Budgetavvikelse 2022	Utfall 2021	Utfall 2021-Utfall 2022
Regiondirektörens stab	-6,5	-8,1	1,6	-6,8	-0,3
Staben hållbar utveckling	-22,3	-26,9	4,6	-21,6	0,7
Staben digitalisering	-42,6	-55,4	12,8	-67,5	-24,9
Staben hälso-och sjukvård	-21,8	-29,0	7,2	-23,5	-1,7
Staben ekonomi	-9,1	-11,2	2,1	-9,0	0,1
Staben HR	-44,5	-45,7	1,2	-39,8	4,7
Staben kommunikation	-12,3	-15,0	2,7	-12,8	-0,5
Stab administration, juridik och säkerhet	-15,0	-27,7	12,7	-9,9	5,1
Kansligemensamma kostnader	-27,3	-32,9	5,6	-23,9	3,4
Övriga regiongemensamma kostnader	-55,7	-64,0	8,3	-52,9	2,8
Regionkansliets nettokostnad	-257,1	-315,9	58,8	-267,7	-10,6

Posten Kansligemensamma kostnader ingår bland annat lokalhyra och köp av gemensamma tjänster från Regionerservice. I posten Övriga regiongemensamma kostnader ingår bland annat 25 årsgåva, medlemsavgift SKR och regionövergripande facklig tid.

Samtliga stabers utfall för 2022 ligger under budget. Den största differensen mellan utfall och budget har staben digitalisering. Det beror främst på 10 miljoner kronor i lägre kostnader än budget för utveckling av nationella tjänster. I juni erhöles återbetalning från regionservice på 1,9 miljoner beroende på lägre kostnader inom IT än beräknat.

Regionkansliet har under 2022 haft vakanser och partiella ledigheter samt lågt utfall för kurser och konferenser och andra verksamhetskostnader. Dessutom har vissa resurser lånats ut till Sveriges kommuner och regioner. Mycket verksamhet har fortsatt varit påverkat av coronapandemin.