

Verksamhetsberättelser 2019

Bilaga till årsredovisningen 2019

Innehåll

Verksamhetsberättelser:

Hälso- och sjukvård	4
Division Medicin	11
Division Kirurgi	16
Division Psykiatri	21
Division Primärvård	26
Hälso- och sjukvård Gemensamt.....	29
Division Medicinsk service.....	31
Hörsel och Syn Region Dalarna	34
Central Förvaltning.....	38
Finansförvaltningen	43
Regionfastigheter	44
Regionservice Dalarna.....	49
Kultur och Bildning	55
Tandvårdsförvaltningen	61
Kollektivtrafikförvaltning	66
Regional utvecklingsförvaltning	71
Patientnämnden Dalarna.....	75
Revisionschef.....	79
Kostsamverkan Mora.....	80
Hjälpmedel Dalarna	84

Hälso- och sjukvårdsnämnd

Hälso- och sjukvård

Sammanfattning

Region Dalarnas hälso- och sjukvård har under 2019 arbetat med att skapa en tillgänglig, effektiv och ekonomiskt hållbar hälso- och sjukvård för Dalarnas befolkning.

Under 2019 fortsatte införandet av en nationell struktur för kunskapsstyrning som har som mål att skapa en jämlik, patientsäker och god vård för befolkningen. Omställningen till en God och Nära vård samt utmaningar med rekrytering har ställt stora krav på verksamheterna inom hälso- och sjukvården.

En ökning av produktion inom alla divisioner och framför allt inom primärvården har skett under 2019. En högre grad av måluppfyllelse för tillgänglighet inom vårdgarantin är en positiv utveckling som förhoppningsvis kommer att förbättras ytterligare under 2020.

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Under 2019 har Hälso- och sjukvårdsförvaltningen fortsatt arbetet med att skapa effektiva vårdflöden och en ekonomi i balans vilket har inneburit fortsatta effektiviseringskrav inom hälso- och sjukvården. Handlingsplaner med kompletterande åtgärder har tagits fram för att nå en ekonomi i balans. Handlingsplanerna har utgått från målet om en högkvalitativ, långsiktigt hållbar verksamhet och ekonomi. Inom ramen för de olika divisionernas arbete med respektive handlingsplan har stora krav ställts om såväl anpassade förändringar som till den medicinska utvecklingen. Prioriteringsarbetet präglas av långsiktig hållbarhet utifrån ett kostnads- och nyttoperspektiv och ta hänsyn till medicinsk ändamålsenlighet. Det innebär en betydande utmaning då den medicinska utvecklingen många gånger har en högre utvecklingstakt än den ekonomiska.

De mest prioriterade arbetsområden som återkommit och fortsatt inom hälso- och sjukvården under 2019 är:

- Bemanningsnivåer
- Rekryteringsinsatser
- Kostnader för högspecialiserad vård
- Digitalisering och utveckling av e-hälsa
- Läkemedelskostnader
- Prioriteringar
- Arbete med ”God och nära vård”
- Anpassning av arbetssätt

Under 2019 har Division Medicinsk service tillkommit. Det innebär att hälso- och sjukvården inom Region Dalarna numer består av sex divisioner; Medicin, Kirurgi, Psykiatri, Medicinsk service, Primärvård samt Division Hälso- och sjukvårdsgemensamt.

En närmare beskrivning av hälso- och sjukvårdens verksamhetsändringar under året återfinns i respektive divisions verksamhetsberättelse.

Regionplanens övergripande mål	Måluppfyllelse
Mer närmare vård	▲
Vård utan köer	▲
Vårdkvaliteten ska öka	▲
Minskad påverkan på klimat och miljö	▲
Fler medarbetare som trivs på jobbet	▲ ●
En långsiktigt hållbar ekonomi	■

● mål uppfyllt ▲ mål delvis uppfyllt ■ mål ej uppfyllt

Arbetet med God och nära vård har fram till juni 2019 bedrivits i Södra Dalarna och Västerbergslagen och det har då kallats projekt Ny nära vård. Från och med slutet av juni 2019 omfattar arbetet hela Region Dalarna med bland annat utbyggnad av mobila team.

För utskrivningsklara patienter finns väl fungerande vårdkedjor och antalet vårdtygn för utskrivningsklara fortsätter minska.

Region Dalarnas egen digitala ”vårdapp” Min Vård har ökat sin tillgänglighet genom att alla vårdcentraler i länet bidrar med läkare samt att digitala återbesök kan genomföras genom appen. Under sommaren sänktes även patientavgiften för digitala besök i Min vård och befinner sig nu i samma självkostnadsnivå som andra digitala vårdappar som erbjuder digitalt videobesök. Andra digitala lösningar inom Region Dalarna är Astmakollen. Projektet med införande av webbtidbok är överfört till förvaltning, ca 40 enheter är igång och införandet fortgår. I december 2019 hade över 60 % av Dalarnas befolkning konto i 1177 Vårdguidens e-tjänster.

I Dalarna finns det idag sju familjecentraler i samverkan med länet och flera planeras i linje med regionplanen.

Arbetet med personcentrerad vård fortsätter inom Region Dalarna och fram till nu har ett 80-tal team deltagit i lärandeseminarier och nya team startades upp i september 2019. Handlingsplan finns framtagen. Dessutom genomförs stödseminarier för chefer avseende personcentrerat ledarskap.

Projekt Kirurgi i Dalarna nu och 2028 är ett projekt som bedrivs inom Division Kirurgi under 2019 för att stärka kirurgin och samverkan inom kirurgin i Dalarna. Utvecklingsvägar för Dalakirurgin har tagits fram och ett antal förbättringsområden har identifierats. Slutrapporten kommer att redovisas i början av 2020.

Framtiden

Hälso- och sjukvården står inför flera och komplexa utmaningar. En del av dem har redan nämnts och kommer att fortsatt behöva hanteras de kommande åren. Den utveckling som hälso- och sjukvården alltjämt genomgår inom såväl medicinsk teknik som läkemedel i relation till kostnadsökningar inom samma områden är fortsatt en stor utmaning att möta. Bemanningen inom olika yrkesgrupper är beroende av lyckosamma rekryteringsinsatser rörande flera yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården för att bland annat möta kostnader för inhyrd personal och köpt vård. Därför

är fortsatt riktade insatser för att möta upp dessa områden särskilt viktiga.

Sjukvårdsregional samverkan

Regionen har ett viktigt samarbete inom Uppsala-Örebro sjukvårdsregion genom Samverkansnämnden. Ambitionen är att bredda och fördjupa samverkan inom ett antal områden bland annat för att tillsammans möta framtidens utmaningar. Samverkansnämndens stöd har under året förstärkts och viktiga samverkansarbeten har haft uppstart. Inriktningen är att utveckla befintliga samverkansområden samt se på fortsatt gemensamma arbeten avseende:

- Produktionsplanering
- Nivåstrukturering
- Investeringsplanering
- Digitalisering
- IT (infrastruktur)
- Kommunsamverkan på sjukvårdsregional nivå

Kunskapsstyrning

Ett viktigt arbete som har fortsatt under 2019 inom regionen och såväl nationell som sjukvårdsregional nivå är arbetet med en uppbyggnad av en gemensam nationell struktur för kunskapsstyrning. Arbetet under 2019 har handlat om att lokalt inom regionen förbereda en struktur för nya standardiserade vårdförlopp för ett antal kommande patientflöden under 2020. Region Dalarna bedriver sedan tidigare ett framgångsrikt arbete med standardiserade vårdförlopp för flera cancerdiagnoser i samverkan med Regionalt cancercentrum i Uppsala-Örebro sjukvårdsregion och Regionala cancercentrum i samverkan.

E-hälsa

Digitala återbesök kommer att breddinföras under 2020. Även pilotprojekt gällande digital anamnesupptagning inom primärvården kommer att genomföras. Det digitala uppföljningsprogrammet Medrave infördes under 2019 inom primärvården och kommer att fortsätta att implementeras brett i verksamheterna för att öka användningen gällande jämförelser av medicinsk kvalitet och underlag till förbättringsarbeten på regionens vårdcentraler.

Verksamhet – fördjupning

Under 2019 har arbetet med att nå vårdgarantin för samtliga verksamheter intensifierats i samband med den nya statliga överenskommelsen kömiljarden. Region Dalarna förbättrade tillgängligheten för vårdgarantin för patienter inom 90 dagar till förstabesök inom specialiserade vården och inom 90 dagar till operation/åtgärd inom specialiserade vården. Region Dalarna fick del i den nationella prestationsersättningen som betalades ut i slutet av 2019. Strax under 63 miljoner fördelades inom Hälso- och sjukvårdsförvaltningens verksamheter beroende på andel av förbättring.

Nyckeltal vårdgaranti	Utfall Dec 2019	Mål	Mål-uppfyllelse
Vårdgaranti – 0 – telefontillgänglighet primärvården	94 %	95 %	▲
Vårdgaranti – 3 – bedömning primärvården	90 %	Mål ej satt	●
Vårdgaranti – 90 – förstabesök specialiserade vården	85 %	85 %	●
Vårdgaranti – 90 – operation/åtgärd specialiserade vården	72 %	80 %	▲

Vårdgarantiuppfyllelsen varierar mellan verksamheterna och fortsatt arbete kvarstår under 2020 för att nå uppsatta mål och möjliggöra del i kommande prestationsersättningar för kömiljarden.

Telefontillgängligheten ”0:an” varierar mellan vårdcentralerna där många vårdcentraler har en hög tillgänglighet men flera har svårt att klara målet på grund av sjuksköterskevakanser. Tillgänglighet och fast vårdkontakt för de mest vårdkrävande är prioriterat för länets vårdcentraler.

Den nya förstärkta vårdgarantin med medicinsk bedömning inom 3 dagar inom primärvården ersatte kravet på läkarbesök inom 7 dagar den 1 januari 2019. Mätningar visar ett resultat på 90 % tillgänglighet i Dalarna i december 2019 vilket i nationella jämförelser innebär att Region Dalarna ligger i toppskiktet nationellt för bästa tillgänglighet för medicinsk bedömning. Den nya förstärkta vårdgarantin har stimulerat till att förbättra flöden och tillgängligheten till rätt profession inom primärvården.

Nybesöken ökar i jämförelse med i fjol och beror troligen på flera faktorer, bland annat att en del extra satsningar för ökad tillgänglighet har gjorts. För specialiserade vården ligger vårdgarantiuppfyllelsen för förstabesök i nivå med rikssnittet men varierar kraftigt mellan verksamheterna.

Operationsvolymerna är stabila trots minskad kapacitet och det sker även fler polikliniska ingrepp på mottagning. Vårdgarantiuppfyllelsen för operationer/åtgärder inom 90 dagar ligger på en lägre nivå jämfört med riket, detta på grund av stängda vårdplatser, bristen på personal och därav operationskapacitet. Fortsatt arbete med att uppnå vårdgarantin är prioriterat under 2020.

Tillgänglighetsmålet att nå 90% av länets befolkning inom 30 minuter för Prio1-larm överträffas inom Region Dalarnas

ambulanssjukvård vilket är en mycket positiv utveckling där Dalarna är långt fram i förhållande till andra regioner. Även antalet totalt körda mil har minskat jämfört med 2018 vilket är glädjande och ett resultat av ett effektivt samarbete kring ambulansdirigering och liggande sjuktransporter.

Verksamhetsstatistik, specialistsjukvården	2019	2018	2017
Totalt antal besök - läkare	325 333	320 586	321 550
- varav Akut	97 402	98 585	97 680
Övriga besök	353 518	343 789	322 091
Antal vårdtillfällen	45 274	44 782	46 587
Antal vård dagar	247 379	247 437	263 599
-varav utskrivningsklara	5 825	7 670	12 228
Operationer Totalt (Provisio)	18 833	18 264	18 715
-varav öppenvårdsoperationer	10 088	9 468	9 893
-varav slutenvårdsoperationer	8 243	8 287	8 363

Verksamhetsstatistik, primärvården	2019	2018	2017
Totalt antal besök - läkare	265 554	267 229	265 375
- varav Akut	39 968	30 975	32 239
Övriga besök	477 340	474 702	450 132

Läkarbesöken i specialistsjukvården har ökat men antal akuta besök har minskat något. Även besök till annan medicinsk personal än läkare har ökat markant vilket syns i statistik från flera divisioner.

Antalet vårdtillfällen är något högre än föregående år vilket tyder på en ökning i produktion även här. Antalet vård dagar har minskat något och utskrivningsklara patienter som får vänta på sjukhus innan kommunalt stöd finns tillgängligt är glädjande nog ca 24% färre patienter än föregående år. Antal utförda öppenvårdsoperationer har ökat medan antalet slutenvårdsoperationer ligger i nivå med föregående år.

Produktionen i primärvården ökar överlag. Det finns dock variationer vad gäller yrkesutövare där läkar- och sjuksköterskebesök går ner något till förmån för i första hand fysioterapeut- och psykologbesök. Antalet akuta mottagningsbesök inom primärvården har ökat markant vilket kan ha samband med den nya vårdgarantin samt en ökad tillgång till möjlighet att få kontakt med sin vårdcentral eller primärvårdsjour digitalt via utökade möjligheter till webbtidbokning via 1177 Vårdguiden.

Ekonomi

Resultat-räkning (mnkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	8 190,9	8 418,5	227,6	8 011,6
-varav Regionbidrag	6 124,9	6 124,9		5 843,8
Kostnader	-8 190,9	-8 448,7	-257,8	-8 127,0
-varav löner exkl soc avg	-2 981,2	-2 979,3	-1,9	-2 851,0
-varav inhyrd personal	-164,8	-243,7	-78,9	-236,2
Över-/underskott	0	-30,2	-30,2	-115,4

Årets investering	-72,1	-59,7	12,4	-94,1
-------------------	-------	-------	------	-------

Hälso och sjukvårdsförvaltningen visar ett negativt resultat på -30,2 mnkr för 2019.

Intäkterna avviker mycket från budgeterat, framförallt beroende på ej budgeterade statsbidrag 135 mnkr. En orsak till det är att regeringens beslut om statsbidrag kom sent (sommaren 2019) samt stor osäkerhet hur dessa medel skulle fördelas. Förvaltningen har också fått intäkter från den kömiljard som regeringen beslutade om i i början på sommaren. 31,5 mnkr avseende förbättrad tillgänglighet operationer och 30 mnkr avseende förbättrad tillgänglighet besök. Intäkter för utskrivningsklara patienter fortsätter minska och avviker -5,7 mnkr mot budgeterat. En önskvärd utveckling för hälso och sjukvårdens kliniker.

På intäktssidan noteras också att den nya momstillämpningen på inhyrd vårdpersonal som gäller from 1 juli innebär ett intäktstapp på 8 mnkr jämfört föregående år.

På kostnadssidan är det lönekostnaden som är mycket lägre än förväntat beroende på ett fortsatt bekymmersamt rekryteringsläge. Överskottet på löner vägs upp av fortsatt höga kostnader för inhyrd personal. Framför allt Primärvården har alltså ett stort beroende av inhyrda läkare och primärvårdsliften har ännu inte fått den beräknade effekten. Med fler utbildningsläkare och vikarierande underläkare, för att på längre sikt tillse en bättre rekryteringsbas till allmänläkare, har behovet av handledning ökat. Detta i sin tur ökar kostnaderna för inhyrd personal för att kunna säkerställa tillgängliga läkartider för patienterna. Inom division psykiatri har man lyckats anställa fler specialistläkare och därmed kunnat minska kostnaderna för inhyrd personal med 12 mnkr jämfört 2018.

Övriga personalkostnader överskrider budget med 20 mnkr. Störst avvikelse på utbildningskostnader men där har vissa satsningar finansieras genom statsbidrag. Friskvårdsbidrag och företagshälsövård är andra poster som avviker negativt mot budgeterat.

Köpt vård, valfrihet, vårdgaranti och oremitterad vård avviker mot budgeterat med -47 mnkr. Orsaken till detta är tidvis stängda vårdplatser samt lägre operationskapacitet pga vakanser på operations- och anestesisköterskor.

Köp av högspecialiserad vård avviker mot budgeterat med 28,5 mnkr. De totala kostnaderna uppgick under året till 603 mnkr, vilket är nästan 8% mer än föregående år. LPIK för 2019 ligger på 2,9%, och således består kostnadsökningarna

av något annat än enbart prisökningar. Baserat på data från Skvader är antalet remisser 3% färre än föregående år, vilket tyder på en utveckling mot tyngre och därigenom dyrare vård. Detta bekräftas efter en analys av utfall avseende den försäkringslösning som klinikerna erhåller för fakturabelopp som överstiger 800 tkr. Antalet sådana blev 35 st för hela 2019, jämfört med 29 st under 2018. Och totalsumman 2019 uppgick till 48,6 mnkr jämfört med 33,5 mnkr under 2018. Även om man räknar upp föregående års siffror med LPIK (2,9%) motsvarar detta alltså en ökning om nästan 17% på medelbeloppet per ersatt vårdtillfälle. Prissättningen framför allt från Akademiska behöver granskas då kostnaden per DRG är hög och ökar snabbt.

Under 2019 skickades 1 985 st remisser jämfört med 2 024 st 2018. Minskningen syns mest inom ortopedin och kan förklaras av att regionen anställt handkirurg. Andra områden som minskat är medicin, ögonsjukvård och allmän psykiatri. De verksamheter som visat en ökning mot föregående år är främst ÖNH, barnmedicin och kvinnosjukvård.

Kostnaden för medicinskt material har ökat kraftigt jämfört föregående år. Problematiken med beställning av varor från Apotekstjänst har påverkat kostnaderna för medicinskt material, svårt att exakt ange hur mycket. Kostnaden för externa lab och röntgen avviker med -11 mnkr mot budgeterat. En orsak till detta är nya läkemedel som kräver mer avancerade prover och undersökningar.

Läkemedel:

Kostnaderna inom såväl förmånsfinansieringen som rekvisition visar ett överskott mot budget. Förmånsdelen ca +11 mnkr och på rekvisition +21 mnkr.

Orsaken till överskottet förklaras av att nya godkända behandlingsformer inte tagit den fart som förutsågs inför året, speciellt inom cancerområdet. Alltså lägre volymer.

Dessutom har, särskilt vad gäller rekvisitionsläkemedel, nya billigare biosimularer ersatt dyrare preparat. Det märks särskilt när det gäller behandling för bröstcancer samt för behandling med substansen rituximab som behandlar bl.a. Non-Hodgkins lymfom, kronisk lymfatiskt leukemi. En ny upphandling av rekvisitionsläkemedel genomfördes med giltighet från 1/5 2019 som haft en positiv inverkan.

Inom gruppen förmånsläkemedel så sker inom anti-TNF kontinuerliga utbyten mot billigare preparat där avtalen är gynnsamma. I något fall har även listpriset justerats och blivit lägre.

Generellt har återbäringsavtalen blivit fler, och har haft en positiv inverkan.

Det som sticker ut negativt ur kostnadssynpunkt är förskrivningen inom diabetesområdet och då inom primärvården. Kostnaden har ökat i rask takt och har sin förklaring i de nya riktlinjer för behandling av typ 2 diabetes som socialstyrelsen kom ut med 2017. Även kostnaden för Doak-behandling (tidigare Noak) fortsätter att öka, men det

är i linje med vad som är förväntat och har också visat sig ge goda resultat, bl.a. i form av att strokeincidensen minskat påtagligt.

Kostnaden för sjukresor fortsätter att öka kostnadsökningen är 7% jämfört föregående år. Det är otillfredsställande, framförallt för att vi inte har verktygen för att utreda orsakerna, men också för att verksamheterna rapporterar bristande samordning i utförandet.

En kostnad som dubblerats jämfört förra året är kostnaden för s.k. "nätdoktorer", digitala vårdtjänster utanför regionen. Kostnaderna för dessa uppgick till 9 mnkr 2019 jämfört 4,2 mnkr 2018.

Förvaltningens resultat fördelar sig på respektive division enl. tabellen nedan.

Prognos per division (mnkr)	Avvikelse
Division Medicin	0,9
Division Kirurgi	-37,7
Division Psykiatri	7,9
Division Primärvård	15,0
Division HS gemensamt	-22,6
Division Medicinsk service	6,3
Summa	-30,2

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	1,6%	4,0%	5,4%

Kostnadsutvecklingen har dämpats jämfört föregående år och stannar på totalt 4%. Exkl köpt vård är kostnadsutvecklingen 2,8%.

För mer detaljerad analys av ekonomin se resp divisions verksamhetsberättelser.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	5 649	5 591	1%
Antal anställda	6 900	6 820	1,2%

En av de största utmaningarna inom personalområdet för Hälso- och sjukvården är kompetensförsörjning. Det finns ett stort behov av såväl sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor som specialisläkare inom bland annat psykiatri och primärvård. Men också av biomedicinska analytiker och arbetsterapeuter.

Det pågår dock en mängd insatser kopplat till kompetensförsörjning i Regionen. Några exempel på detta är erbjudande om utbildningsanställning för specialistsjuksköterskor, ett ökat antal platser för ST-läkare, särskilda villkor för specialisläkare inom Primärvård och Psykiatri med bland annat möjlighet till distansarbete och löneförmåner, arbetsväxling och pilotprojekt för VNS (vårdnära service) som innebär att den sjukvårdsutbildade personalen ska få möjlighet att arbeta med uppgifter som kräver just sjukvårdskompetens.

Rekryteringsåtgärderna genomförs i kombination med ett ökat fokus på hälsofrämjande åtgärder i syfte av att attrahera, behålla och utveckla medarbetare inom Hälso- och sjukvården.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda	10 366 373	10 397 557	0%
Arbetad tid timmar, anställda	9 787 667	9 603 502	1,9%
-varav timanställda	375 478	354 323	6,0 %
-varav mertid/övertid samtlig personal	165 113	159 765	3,3 %
-varav arbete under jour och beredskap	164 015	163 695	0,2 %
Arbetad tid timmar, stafettläkare	176 181	164 687	6,9%
Arbetad tid timmar, stafettsjuksköterskor	4 160	0	-

Personalgruppen som står för den största ökningen av timanställda är sjuksköterskor, som är fördelade över samtliga divisioner. Detta är positivt och ger en avlastande effekt sett till behovet av sjuksköterskor inom verksamheterna.

Trots att timmarna för inhyrd personal har ökat under 2019 så finns det positiva trender som förväntas ge effekt på nyttjandet av inhyrd personal under 2020.

Inom division psykiatri har riktade insatser, med bland annat erbjudande om distansarbete, gett effekt och flera verksamheter är idag fullbemannade med läkare. Många av läkarna har anställts under andra halva av 2019. Detta innebär att effekten kan antas ha en släpande effekt och fortsatt nedgång av nyttjandet av stafettläkare väntas.

Primärvården har under 2019 inte minskat nyttjandet av stafettläkare, något som förväntas ske under 2020. Detta med anledning av ett ökat antal ST-läkare, som i stor utsträckning väljer att ta anställning som specialisläkare efter avslutad utbildning. Med hänsyn tagen till kommande

pensionsavgångar så kommer primärvården i Dalarna ha goda förutsättningar för att fortsätta öka antalet specialister inom allmänmedicin med över 10% per år de närmsta åren.

Under 2019 har bristen på ordinarie personal lett till beslut om att ta in stafettsjuksköterskor för att kompensera för den akuta bristen inom främst bild- och funktionsmedicin men även inom akuten, anestesi och IVA. Dock är nyttjandet, sett till det totala antalet arbetade timmarna i hälso och sjukvården, mycket lågt (0,04%).

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	96,9	96,8%
Män	97,4	97,5%
Totalt	97	96,9%

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	5 615	5 564
Män	1 286	1 282

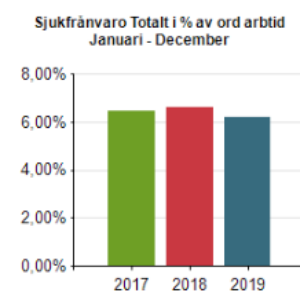
Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	2 597	2 469
40-59 år	3 257	3 273
60 år och äldre	1 047	1 086

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	193	208
Sjukersättning	3	5

Personalomsättningen är för Hälso och sjukvården totalt 9,1%, där 6% står för externa avgångar där medarbetare valt att avsluta sin anställning i Regionen till förmån för annan anställning och resterande 3,1% består av pensionsavgångar.

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid			
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	6,2%	6,6%	-0,4%
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	2,4%	2,4%	0%

Sjukfrånvaron har totalt sett minskat, detta innebär att Hälso och sjukvården haft färre långtidssjukskrivna och har en lägre nivå än de senaste två åren.



Under 2019 har flertalet aktiva åtgärder vidtagits för att minska sjukfrånvaron. Bland annat har psykiatris chefschef med stöd från HR arbetat med mål och uppföljning för att sänka sjukfrånvaron. Arbetet har kontinuerligt följts upp och målet är att hitta nya arbetssätt och metoder för att skapa hälsosamma arbetsplatser.

En fortsatt fokus på hälsofrämjande arbetsplatser och aktiva åtgärder kommer att fortgå under 2020.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	54,8	54,1

Fokusområde stafettläkare

Kostnad inhyrd personal HoS. Mnkr	2019	2018	2017
Totalt	244	236	215
- varav läkare	240	236	214
- varav sjuksköterskor	3	0	0

Det största nyttjandet (ca 75 % av kostnaderna) av stafettläkare sker i division primärvård och psykiatri.

Division psykiatri har ett pågående arbete för att minska beroendet av hyrpersonal. Man deltar på rekryteringsmässor, uppdaterar anställningsvillkor och har infört psykiatriliftet. Här ses också en minskning av kostnaderna för inhyrd personal, jämfört med föregående år är kostnaderna ca 15% lägre för stafettläkare.

I primärvården har det gjorts flera satsningar de senaste åren för att öka antalet utbildningsläkare. Primärvårdssatsningen och akademiska vårdcentraler är två satsningar som har lockat fler ST-läkare att söka sig till primärvården i Dalarna. Detta har medfört att behovet av handledning har ökat och därmed mindre tillgänglig läkartid för patienterna. Kostnaderna för stafettläkare i primärvården är endast marginellt högre jämfört med föregående år. Samtidigt minskar primärvårdens andel av de totala kostnaderna i förvaltningen. Det beror på ett ökat nyttjande av stafettläkare i specialistsjukvården, *exklusive* psykiatri. I division medicin är kostnaderna nära nog fördubblade jämfört med 2018. Det beror på rekryteringssvårigheter vilket medför ökade stafettkostnader om ca 7,5 Mnkr. I division kirurgi ökar stafettkostnaderna med ca 40%, de ökar dock från en högre nivå och i absoluta tal är ökningen ca 7 Mnkr. Även här är behovet kopplat till rekryteringssvårigheter. I division medicinsk service ökar kostnaderna för inhyrd personal med knappt 30% jämfört med 2018. Här syns dock ett trendbrott då möjligheten att bemanna verksamheten med stafettsjuksköterskor öppnats upp under året och delar av bild- och funktionsmedicin bemannats av stafettsjuksköterskor, vilket avser den största delen av hälso- och sjukvårdens stafettsjuksköterskenyttjande. Sammantaget består kostnadsökningen för inhyrd personal i division medicinsk service om knappt 5 Mnkr av ca hälften sjuksköterskekostnader och hälften läkarkostnader.

För hälso- och sjukvården som helhet är kostnadsökningen för inhyrd personal ca 3%, vilket är en lägre ökningstakt än tidigare år. Inom förvaltningen syns dock en tydlig förändring i fördelning av kostnader mellan divisionerna vilket bidrar till vikten av att fortsätta fokusera resurser på att

minimera behovet av inhyrd personal och av att dra lärdom av de arbeten som genomförts i t.ex. division psykiatri.

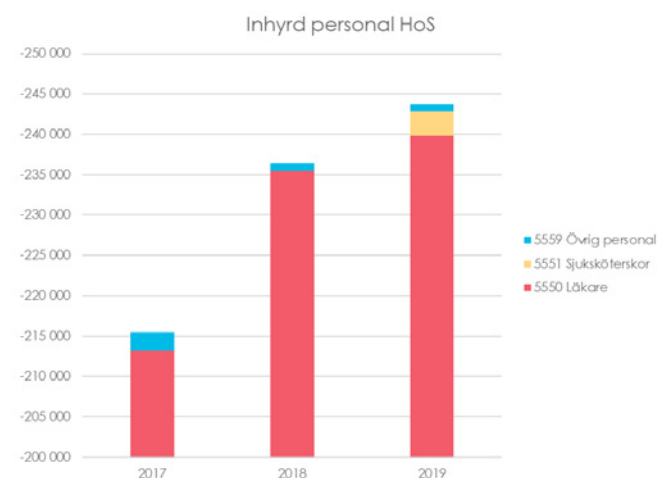


Diagram inhyrd personal HoS per år och personalkategori i Tkr, observera bruten axel

Åtgärder för ekonomi i balans/följsamhet till budget

Nära samverkan mellan divisioner ger förutsättningar för en mer effektiv hälso- och sjukvård, tillsammans måste man säkerställa, revidera och reglera enskilda och gemensamma behov.

Striktare kontroller av ekonomiska trender genomförs i förvaltningen, samtidigt är läget bekymmersamt då kostnader utanför verksamhetens kontroll (såsom sjukresor, enstaka högspec-patienter och måltider) ökar.

För att nå budget i balans behöver hyrläkare ersättas med ordinarie läkare, likaså behöver arbetssätten utvecklas i samverkan mellan professioner och funktioner i större utsträckning, för att därigenom öka produktiviteten.

Intern styrning och kontroll

Hälso- och sjukvårdens internkontrollplan 2019 fastställdes i Hälso- och sjukvårdvårdsnämnden 19-03-26, § 28. (LD18/05006)

Fem kontrollområden ska kontrolleras under 2019:

- avtalstrohet
- tillgänglighet
- medicintekniska produkter
- attesträtt
- legitimation.

Ansvariga har tilldelats kontrolluppdrag och uppföljning och rapportering har i stort utförts enligt plan, se separat redovisning.

Forskning

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen har ett nära samarbete med Centrum för Klinisk Forskning (CKF) och verksamhetsnära forskning bedrivs över hela länet. Många medarbetare bedriver även egen forskning i samarbete med CKF. Det är en viktig del för verksamheterna att fortsätta ge möjligheter till medarbetarna för forskning då det ger en ökad kompetens och mer attraktiva arbetsplatser.

Aktuella forskningsprojekt under 2019 inom regionen:

- Multicenterstudier på flera medicinkliniker
- Regionalt forskningsprojekt kring validering av Whodas-skalan, ett samarbete med Örebro och Uppsala (psykiatri).
- Forskningsprojekt inom rättspsykiatri, implementering av IMR metodik.
- Tre akademiska vårdcentraler Vårdcentral Gagnef, Vårdcentral Jakobsgårdarna samt Vårdcentral Nor-slund/Svärdsjö.

För utförligare forskningsredovisning se respektive divisioners verksamhetsberättelse.

Lotta Olmarken Ingler

Förvaltningschef

Hälso- och sjukvården

Hälsa- och sjukvård

Division Medicin

Sammanfattning

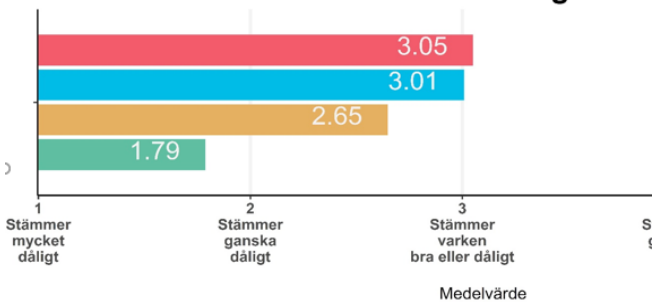
Verksamhet – viktiga mål och händelser

Regionplanens övergripande mål	Måluppfyllelse
Mer närmare vård	●
Vård utan köer	● ▲
Vårdkvaliteten ska öka	● ▲
Minskad påverkan på klimat och miljö	▲
Fler medarbetare som trivs på jobbet	▲ ■
En långsiktigt hållbar ekonomi	▲

● mål uppfyllt ▲ mål delvis uppfyllt ■ mål ej uppfyllt

I Falun deltog Medicinläkarna i ett försök med mobilt team under sommaren. Tillgängligheten för första besök har förbättrats till 92% och patienter som hade väntat >3 månader 31/12 har minskat till 137 st. Den medarbetarenkäten som gjorts under året visade generellt ett gott resultat, men alarmerande stor andel som upplever hög arbetsbelastning, till den grad att de får symtom. Ekonomin i Divisionen är i balans, men de besparingar som är ålagda Hälsa- och sjukvården inklusive Division Medicin är inte hållbara om vi tänker oss att upprätthålla medicinsk kvalitet och följa medicinsk utveckling med en rimlig arbetsmiljö.

Arbetsbelastning Krav



Exempel på alarmerande resultat från medarbetarenkäten för enhet inom Division Medicin (grön stapel)

Framtiden

Framtiden innebär som alltid såväl utmaningar som möjligheter. Det kommer ju hela tiden medicinska framsteg, både vad gäller kunskap, såväl som nya diagnostiska metoder, läkemedel och medicintekniska hjälpmedel. Detta hjälper oss att ge patienterna en allt bättre vård, med bättre livskvalitet och överlevnad. Utmaningen är att framstegen ofta kräver utökade resurser för att kunna implementeras i vården. Dels kostar ofta nya läkemedel liksom medicinteknik betydligt mer än de gamla och dels krävs ofta mer personella resurser för att kunna tillhandahålla de nya metoderna. Här går den medicinska utvecklingen ofta snabbare än den ekonomiska, vilket innebär ett allt större behov att prioritera,

så att vi använder våra trots allt relativt stora resurser på ett sätt att de kommer våra patienter till så stor nytta som möjligt.

Den kanske största utmaningen för den närmaste tiden är dock personalförsörjningen, där de flesta enheter saknar sjuksköterskor i större eller mindre grad för att kunna utföra sitt uppdrag fullt ut.

Division Medicin har fortsatt tappa sjuksköterskor med allt fler stängda vårdplatser som följd. F.n är 67 fastställda vårdplatser stängda. Sedan 2014 har antalet ssk minskat från 636 till 584, dvs med 52 stycken. Det är ohållbart att vi inom Regionen har så olika förutsättningar med arbets- och anställningsvillkor. Vi behöver hitta sätt att stimulera vårdpersonal att vilja arbeta i våra 24/7-verksamheter och arbeta för mer moderna arbetstider vad gäller t ex mängden helgtjänstgöring. Just nu är risken överhängande att vissa avdelningar behöver stänga helt om inte trenden kan brytas. Förutom sjuksköterskor så är bl a även vissa specialistläkare, men även undersköterskor med rätt kompetens och medicinska sekreterare allt svårare att rekrytera. Vi behöver även stötta våra chefer på ett mer organiserat sätt så att de kan utöva sin arbetsgivarroll.

Verksamhetsmässigt så byggs det om på många enheter, förhoppningsvis till mer ändamålsenliga lokaler. Screening för cancer i tjock- och ändtarm liksom sprututbyte för intravenösa missbrukare är på väg att starta under 2020, vilket fullt utbyggt både kan spara människoliv och pengar.

Verksamhet - fördjupning

Nyckeltal / Kvalitet	Resultat	Mål	Måluppfyllelse
Återinskrivning inom 30d	14,3%	Minskning	■
Andel uteblivna mottagningsbesök	1,48%	Minskning	■
Antal överbeläggningar	565	Minskning	●
Antal utlokaliserade patienter	568	Minskning mot målet 0	■
Antal utlokaliserade vård dagar till klinikens vårdavd	1 043	Minskning mot målet 0	■
Andel vårdtillfällen med VRI	4,7	Minskning	■
Antal utskrivningsklara dagar (BILD)	3 194	Minskning	●
Vårdgaranti: Första besök inom 90 dagar	92%	Förbättring mot målet 100%	●
Vårdgaranti: Åtgärd inom 90 dagar (BILD)	89%	100%	●
Vårdgaranti: Undersökningar – gastroskopi (BILD)	47%	100%	■
Vårdgaranti: Undersökningar – koloskopi (BILD)	45%	Förbättring mot målet 100%	■
Verksamheten arbetar strukturerat med prioriteringar	Delvis	Ja	▲
Medarbetarenkät: Motivation	4,35/5	Förbättring, minst över medel i Region/Nation	●
Medarbetarenkät: Ledarskap	4,07/5	"	▲
Medarbetarenkät: Styrning	4,02/5	"	●
Medarbetarenkät: Delaktighet	3,50/5	"	▲
Medarbetarenkät: Samarbete/Stöd	4,30/5	"	●
Medarbetarenkät: Arbetsbelastning/Krav	3,01/5	"	■
Medarbetarenkät: Arbetsbelastning symtom	3,71/5	"	■
Medarbetarenkät: Kompetens	4,31/5	"	●
Medarbetarenkät: Säkerhetsengagemang	4,03/5	"	●
Arbetad tid i förhållande till budget	-4,0%	+/- 1%	■
Andel sjukfrånvaro	6,2%	Minskning	▲
Ekonomiskt utfall	+0,9 mkr	Balans	●
KPP implementerat	Delvis	Ja	▲

Verksamhetsstatistik	2019	2018	2017
Läkarbesök totalt (Bilaga 3)	139 969	138 652	137 477
varav återbesök (Bilaga 3)	50 734	48 663	49 681
varav nybesök (Bilaga 3)	62 635	64 907	64 930
varav akut öppenvårdsbesök (Bilaga 3)	46 693	46 939	46 148
varav akutbesök t. inläggning	16 005	15 678	16 235
varav dagsjukvård läkare	22 265	21 113	18 807
Dagsjukvård övriga (Bilaga 2)	13 757	14 746	13 058
Besök till Sjuksköterska m.m.	74 640	72 415	71 410
Besök till Sjukgymnast	13 054	13 308	12 525
Besök till Arbetsterapeut	7 987	7 439	6 648
Patienter anslutna till specialiserad palliativ vård	505	500	532
Besök akutmottagningar	102 028	100 602	97 936
Andel som träffat läkare inom 1 h på akuten	F45,6% M57,2% A65,2%	F46,1% M56,0% A67,7%	F49,5% M57,6% A69,6%
Vårdgarantiuppfyllelse (%)	92%	89%	81%
Antal väntande >90 dagar	137	222	463
Vårdtillfällen (Bilaga 3)	21 204	21 203	22 616
Vård dagar (Bilaga 3)	114 322	117 130	128 799
Fastställda vårdplatser	349	349	345
Disponibla vårdplatser	281,7	284,7	313,4
Beläggning (Bilaga 3)	90%	93%	92%
Medelvårdtid, dagar (Bilaga 3)	4,4	4,5	4,7
Utskrivningsklara dagar (BILD)	3 194	4 576	6 849
Antal dialyser (blod)	A3340 F9819 M4405	A3345 F9976 M5036	A2883 F8930 M5170
Endoscopier antal (gastro-, colo-, sigmoideo-)	F4725 A1264 M2052	F4625 A1197 M2166	F4619 A1446 M2299
ERCP	F33 M57	F46 M59	F73 M81
Hepatit C-behandlingar	107	136	39
Antal pat med biologiska läkemedel	H100 R946	H78 R892	H77 R825
Kranskärlsröntgen	1 723	1 777	1 824
PCI	964	921	924
Nya pacemaker	224	230	224
Nya ICD	47	52	58
Ekokardiografi	14 769	14 079	13 453
Neurofyslab	2 952	3 077	3 154
Utömläns rehab (beviljade)	21	19	20

Positiv och glädjande utveckling ser vi på antal överbeläggningar, antalet utskrivningsklara patienter och medelbeläggning. Däremot så ökar tyvärr antalet satellit patienter, vilket är ett bekymmer, både ur patientsäkerhets-, såväl som arbetsmiljösynpunkt. Man kan notera att antalet vårdtillfällen är konstant, men antalet vård dagar minskar, dvs vi snurrar runt patienter allt raskare i våra sängar. Antalet besök på våra akutmottagningar når återigen ”all time high” och ligger på en nivå som är över vad bemanning och lokaler kan hantera på ett rimligt sätt. Det visar sig i längre väntetider och vårdtider på akuten. Många verksamheter har också arbetat aktivt med tillgängligheten och vi är på god väg mot fullständig uppfyllande av vårdgarantin för 1a besök. Vi har däremot ett stort bekymmer med kapacitet för endoskopi, både i Falun och Mora, och det krävs en resurs-utbyggnad, inkl. lokalförändringar snarast för att undvika patientskador.

Glädjande är också att sjukfrånvaron minskar signifikant. Medarbetarenkäten visar generellt goda resultat, men alarmerande hög andel som upplever så stor arbetsbelastning så att de får symtom. Detta är ett symptom på den underbemanning som råder på många vårdavdelningar och akutmottagningar.

Ekonomiskt slutar året i balans, men flera enheter har stora underskott, där ett genomgripande arbete krävs för att komma i balans. En del intäktsbortfall och kostnader för högspecialiserad vård kan dock vara svåra att hantera.

Ekonomi

Resultat-räkning (mkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	2 649,6	2 679,2	29,6	2 584,5
-varav Regionbidrag	2 370,3	2 370,3	0	2 324,0
Kostnader	-2 649,6	-2 678,3	-28,7	-2 589,0
-varav lönekostnader inkl. soc. avg.	-1 258,7	-1 240,4	18,3	-1 198,0
-varav inhyrd personal	-0,3	-15,8	-15,5	-8,1
-varav förm. läkemedel	-294	-276	19	-288
-varav rekv. läkemedel	-144,8	-132,1	12,7	-130,9
Över-/underskott	0	+0,9	+0,9	-4,5
Netto högspec*	-251,6	-259,8	-8,2	-249,4

*Kostnader efter avdrag försäkringslösning.

Årets investering	-14,4	-14,4	-0,1	-13,8
-------------------	--------------	--------------	-------------	--------------

Följsamhet mot budget

Division Medicinsk visar för året 2019 ett positivt resultat på **+0,9 mkr**. Exkluderas den högspecialiserade vården är resultatet bättre, +9,1 mkr.

Intäkter

Divisionens intäkter slutar med ett positivt resultat på +29,6 mkr. Stora poster som påverkat resultatet positivt är intäkt för försäkringslösning högspecialiserad vård (+33,9 mkr) samt stadsbidrag för kortare köer (+7,2 mkr).

Asylintäkterna fortsatte att minska under 2019 och trots kraftigt reducerad budget avviker utfallet mot budget med -1,2 mkr.

Antalet utskrivningsklara dagar har minskat med över 1 300 mot 2018 vilket också visar sig i att intäkterna från kommunerna minskat kraftigt (-4,4 mkr). En önskvärd och positiv utveckling för divisionens avdelningar.

Även intäkterna för medicinsk utveckling (förmåns-läkemedel) har påverkat resultatet negativt (-2,8 mkr). Vissa nya läkemedel har ej börjat användas alt. används ännu inte i den omfattning det planerades för.

Lönekostnader

Resultatet för lönekostnaderna slutar på +18,3 mkr vilket är ett resultat av att det under året funnits ett stort antal vakanta sjuksköterske- och läkartjänster.

Stort antal vakanser har också bidragit till ett ökat behov av inhyrd personal under året. Resultat -15,5 mkr.

Köpt vård

Antalet remisser har blivit nämnbart färre men trots det har divisionens kostnader för högspecialiserad vård blivit 7,2 procent dyrare jämfört med fg. år. Till viss del förklaras kostnadsökningen av sedvanliga prishöjningar och det är inte helt orimligt att tro att de remitterade patienterna är mer vårdkrävande. Dock måste prissättningen från framför all Akademiska granskas, då kostnaden per DRG är hög och ökar snabbt. Prissättningen med ytterfall utanför abonnemang kan också få oönskade ekonomiska effekter.

Även oremitterad vård samt vårdgarantivård påverkar resultatet negativt med -2,4 resp. -1,0 mkr.

Övriga kostnader

Kostnaderna för **läkemedel** visar ett positivt resultat mot budget på +31,3 mkr.

Både kostnaderna för förmåns- och rekvisitionsläkemedel avviker positivt mot budget med +18,6 mkr resp. +12,7 mkr. Att vissa nya läkemedel inte används i den utsträckning det planerats för är en förklaring. Att det i flera av divisionens verksamheter, bl.a. Reumatologkliniken, arbetas flitigt med att byta ut läkemedel mot billigare alternativ är en annan. Även återbäringsavtalen har påverkat resultatet positivt.

2018 ökade **sjukrekostnaderna** med otroliga 10,5 procent mot året innan. 2019 ligger kostnaderna i princip kvar på den högre kostnadsnivån och har tursamt nog bara ökat med blygsamma 0,6 procent.

Kostnader för **lab**, exkl. undersökningar kopplade till högspecialiserad vård, visar ett negativt resultat både vad gäller internt och externt skickade undersökningar (-3,0 resp. -2,4 mkr). Kostnadsutvecklingen för lab, jämfört mot fg. år är hela 6,4 procent. Nya läkemedel som kräver mer provtagning är en förklaring.

Medicinskt material visar även det ett negativt resultat för 2019. Problematiken med beställning av varor från Apotekstjänst har påverkat kostnaderna för medicinskt

material samt även andra kostnader så som personal. Exakt hur mycket kostnader det rör sig om är svårt att veta men registrerat som merkostnader för distributörsbyte finns 2,5 mkr varav 2,3 mkr är medicinskt material.

Kostnaden för **fast telefoni** har minskat markant och visar ett resultat på +3,1 mkr. En lyckad upphandling är förklaringen.

Omställningskostnader

Divisionen hade budgeterat 6,1 mkr i omställningskostnader för moduler och ombyggnation av endoskopienheten i Mora samt ökad usk bemanning på BUM för patientövervakning (Mindray). Ombyggnationen i Mora är dock ännu inte i hamn och årets omställningskostnader slutar på 4,3 mkr.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling	4,1%	4,3%	3,3%

Motpart 1 och 2 exkl. omställningskostnader.

Divisionen har utöver sedvanligt uppräknings fått tillskott i budget på 32,4 mkr för tillnyktringsplatser, ökad tillgänglighet för skopiverksamheterna, uppstart av nytt kolonscreeningprogram, igångsättning av sprututbytesprogram samt för förmåns- och rekvisitions-läkemedel.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	1 562	1 553	+0,5%
Antal anställda	1 935	1 937	-0,1%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Antal anställda har minskat om än lite. Positivt att färre medarbetare jobbar i större utsträckning sett till antalet faktiska årsarbetare.

Bland divisions större medarbetargrupper har det varit följande utveckling: antalet sjuksköterskor har tidigare år minskat i större utsträckning än under 2019. Minskningen i faktiska årsarbetare är totalt 2 stycken. Läkare har under året ökat med totalt 18 stycken faktiska årsarbetare. I gruppen Medicinska sekreterare har antalet faktiska årsarbetare minskat med tolv stycken. Undersköterskor har under året ökat med 5 faktiska årsarbetare

Bland divisionens verksamheter har ökningen varit störst på Medicinkliniken Falun med totalt 22 stycken fler faktiska årsarbetare än 2018. Infektionskliniken står för den största minskningen 8 stycken färre årsarbetare än 2019. Mätningen är en ögonblicksbild av periodens sista dag varje månad

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda	2 945 146	2 930 583	+0,5%
Arbetad tid timmar, anställda	2 802 112	2 772 269	+1,1%
-varav timanställda	98 142	93 113	+5,4%
-varav mertid/övertid samtlig personal	66 371	57 160	+16,1%
-varav arbete under jour och beredskap	62 123	62 563	-0,7%
Arbetad tid timmar, stafettläkare	11 375	6 092	+86,7%
Arbetad tid timmar, stafettsjuksköterskor	599	0	

Den arbetade tiden har under året ökat. Ökning av mertid/övertid har också den ökat. Minskningen i sjukfrånvaron borde ha en positiv effekt på mertid/övertid. Totalt står mertid/övertid för 2,3% av den totalt arbetade tiden i divisionen. Vakansläget ställer krav på vår personal att arbeta mertid/övertid. Skillnaderna är stora mellan basenheterna inom divisionen. Akuten Falun har den största delen övertid 7% av den totalt arbetade tiden

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	97,2%	97,6%
Män	98,5%	98,2%
Totalt	97,4%	97,8

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har under de senaste åren ökat. I år en mindre sänkning, men inte någon större skillnad sett till helhet.

Det är fortfarande skillnad mellan könen i andel deltidarbete. Bland divisionens kvinnliga medarbetare är 11,9% deltidarbete. Bland deras manliga kollegor är 4,7% deltidarbete.

Könsfördelning	2019	2018
(antal personer)		
Kvinnor	86,3%	85,7%
Män	13,7%	14,3%

Åldersfördelning	2019	2018
(antal personer)		
Under 40 år	42,6%	37,9%
40-59 år	44,7%	47,5%
60 år och äldre	12,7%	14,6%

Pensionsavgångar	2019	2018
(antal personer)		
Ålderspension	50	63
Sjukersättning	0	0
Totalt	50	63

Pensionsavgångar har minskat sett från föregående år. Positivt för divisionens kompetensförsörjning med färre antal medarbetare som går i pension. Totalt har 2,5% av medarbetarna gått i ålderspension under 2019.

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	5,6%	6,2%	
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	6,2%	6,6%	-0,4%
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	2,6%	2,5%	+0,1%

Mycket positivt att sjukfrånvaron fortsätter att sjunka. Korttidsfrånvaron kvar på i stort sett samma nivå.

Störst är minskningen på Medicinkliniken i Avesta från 7,6 % total sjukfrånvaro 2018 till 5,0% sjukfrånvaro 2019. Flera positiva exempel finns: Medicinkliniken Ludvika har minskat sin sjukfrånvaro med 1,3 % och så även Geriatrik och Rehabilitering.

Sjukfrånvaron på Medicinkliniken i Mora har ökat med 1,8 %. På initiativ av verksamhetens ledning har en kartläggning gjorts med ansvariga chefer och HR; varje medarbetare som är sjukriven har diskuterats och en plan har gjorts.

Förhoppningsvis kommer det ge positiva effekter under 2020

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	52,5%	51,7%

Åtgärder för ekonomi i balans

Strikt kontroll av ekonomiska trender genomförs, men det är bekymmersamt då kostnader utanför verksamheternas kontroll, såsom sjukresor, transportservice, patientmat, högspec-kostnader inkl. enstaka dyra patienter etc. ökar, och ger risk för undanträngningseffekter om det blir krav på besparingar på t.ex. personal.

Fokusområde – Inhyrd personal

(mkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Inhyrd personal	-0,3	-15,8	-15,5	-8,1

Kostnadsutveckling inhyrd personal	Resultat 2019
Kostnadsutveckling	94%

Högre utfall 2019 jämfört med 2018 men fortfarande ryms lönekostnader och stafettkostnader inom divisionens budget för lönekostnader. Sex av divisionens verksamheter har kostnader för inhyrda läkare (samtliga fyra medicinkliniker, Geriatrik och rehabilitering Fa Bo Sä, samt Specialiserad Palliativ vård). Under sommaren har även inhyrda sjuksköterskor nyttjats på Medicinkliniken i Falun och Akuten i Falun. Total kostnad 0,3 mkr.

Alla verksamheter arbetar hårt för att rekrytera egen personal, ffa via egen utbildning, men vissa specialistläkare behöver ändå ersättas med hyrläkare enstaka veckor.

Intern styrning och kontroll

Internkontroll utförs inom klinikerna på många olika sätt med uppföljning av produktion, kvalitet, ekonomi och följsamhet till regler och föreskrifter. På divisionsnivå granskas också följsamhet till budget, personalnivå, sjukfrånvaro, anställningar, avtalstrohet, inköpsstopp, tillgänglighet etc.

Ett arbete med en formalisering av egenkontroll pågår.

Forskning

Ett stort antal projekt inom ramen för multicenterstudier bedrivs på flera kliniker, ffa inom Medicin Falun, Kardiologi Falun och Reumatologi. Därutöver har flera medarbetare egen forskning i samarbete med CKF. Det är viktigt att fortsätta ge möjligheter till detta då det ger en ökad kompetens, mer attraktiva arbetsplatser och ger ofta en positiv ekonomi i och med kompetensutveckling, fria läkemedel etc.

Pär Lennart Ågren

Divisionschef

Division Medicin

Hälsa- och sjukvård

Division Kirurgi

Sammanfattning

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Regionplanens övergripande mål	Måluppfyllelse
Mer närmare vård	■
Vård utan köer	▲ ■
Vårdkvaliteten ska öka	● ▲ ■
Minskad påverkan på klimat och miljö	● ▲ ■
Regional utveckling	● ▲ ■
Fler medarbetare som trivs på jobbet	● ▲
En långsiktigt hållbar ekonomi	▲ ■

● mål uppfyllt

▲ mål delvis uppfyllt

■ mål ej uppfyllt

Produktion och tillgänglighet: Gemensamt fokusområde för divisionen har varit och är framåt arbete med förbättrad produktion och tillgänglighet. Ett arbete har startats upp med diverse åtgärder, bland annat genomgång av väntelistor, olika extra satsningar inom både mottagningsverksamhet och operation. Arbetet har givit resultat då divisionen under hösten uppnådde målnivåerna med den nya kömiljarden. Även väntelistan till operation har sjunkit och ger gynnsamma förutsättningar inför 2020 års arbete.

Vidare har en ökad samverkan mellan Falun och Mora utvecklats, bland annat har ortopedin i Mora tagit över remissflödet från Västerbergslagens område.

Inom operationsverksamheten har en benchmarking genomförts med Region Gävleborg och Region Jönköping där ett antal nyckeltal har identifierats och jämförts som ligger till grund för förbättringsarbeten.

Under hösten har en produktionsansvarig anställd och ytterligare två produktionsansvariga är på gång, tillsammans utgör de verksamhetsnära stöd med kompetens inom området för att hålla i och driva utvecklingen av en styr – och uppföljningsmodell för kapacitet och produktionsstyrning. Uppdraget är att arbeta med patientflöden, planering, fördelning, uppföljning och utveckling.

Kompetensförsörjning är ett annat gemensamt område för divisionens verksamheter. Fler verksamhet har brist inom olika områden. Störst påverkan finns inom urologin och anestesi-ssk men även andra verksamheter är påverkade av vakanser som är svårrekryterade. Positivt för påfyllnad av specialist-ssk är de utbildningstjänster som numera finns, bland annat är nivå av barnmorskor bättre än på många år.

Ekonomiska effektiviseringsåtgärder: Ett centralt fokusområde är arbete med att sänka divisionens kostnader. Kostnadsutvecklingen (3,5% exkl. hög spec vård) visar

hushållsamhet jämfört med föregående år, dock dras divisionen med en ”ryggsäck” vilken kräver kraftfulla åtgärder. Kontinuerliga uppföljningar sker av pågående åtgärder både i divisionens ledningsgrupp och månatligen med respektive verksamhet.

Projekt Kirurgi i Dalarna nu och 2028: Under året har ett projekt för att ta fram utvecklingsvägarna för dalakirurgin drivits och slutrapporten kommer redovisas i början av 2020, ett antal förbättringsområden har tagits fram.

Dalaurologin: Regionen saknar egna specialister inom urologin och är beroende av stafetter och privat upphandlad vård vilket är kostnadsdrivande. Köerna har blivit bättre men det är långt ifrån mål. Ett arbete med tydliggörande av ansvar och roller samt styrning av remissflödet har startats upp och en tydligare uppföljningsstruktur har införts för ökad kontroll.

Vårdnära service (VNS): Kirurgkliniken i Falun har sedan oktober 2017 varit pilotprojekt för att utveckla och införa vårdnära tjänster i syfte att avlasta vårdpersonal inom områdena mathantering, städ och förråds- och materialhantering. Projektet var planerat att avslutas under 2019 men har förlängts tom mars 2020. Målsättning är ett breddinförande i regionen. Projektet belyser innehåll, nivå och omfattning.

Patientsäkerhet och kvalitet:

- Igångsättning av graviditeter ändrades 1 april från vecka 42 till vecka 41.
- Samverkan med medicin i Avesta för diabetisfotografering har startat med goda resultat.
- Säkrare flöde för patienter med symptom från Öron-näsahals som inkommer via Akutmottagningen. Efter flertal synergi-ärenden så har man nu funnit en bra och fungerande samverkan, som förbättrar patientsäkerheten.
- Satsning på vikten att använda NEWS2 för god och säker vård (NEWS2 bygger på att följa sex vitala parametrar (andningsfrekvens, syremättnad, systoliskt blodtryck, pulsfrekvens, medvetandegrad och kroppstemperatur) standardiserat i tid fånga en försämring i tillståndet hos en patient och adekvat agera på den)
- Heldagsmöte november 2019 för klinikernas patientsäkerhetssamordnare för diskussion kring patientsäkerhet, internutredningar, händelseanalyser, genomgång av uppdrag mm.
- Genomförts patientsäkerhetsdialoger med verksamhetsledning för An/IVA Mora och Öron/Näsa/Hals-kliniken.
- Påbörjat arbete kring problem vid resistent bakterier i samband med operation Falun
- Anestesi-sjuksköterska Camilla Göras AnOpIVA Falun disputerade 24 maj-19 i ämnet ”Säkerhetsklimat och arbetsprocess i operations-sal”.
- Genomgång av satellit-patienter, rutiner för säkert omhändertagande Kvinnokliniken/Kirurgkliniken Falun i samband med IVO-inspektion.

Lokaler: Många verksamheter har problem med icke ändamålsenliga lokaler, ett flertal processer är igång. De som kommit längst är ombyggnation av ortopedin i Falun, ortopediska mottagningen i Mora samt en utbyggnad av hus 09 i Falun där IVA kommer få nya lokaler. Vidare behöver ett arbete starta för att identifiera länets behov

av operationskapacitet i ett framtida perspektiv då operationsavdelningarna i både Falun och Mora inte håller modern standard.

Organisatoriska förändringar: Under året har en process och översyn av Logoped enhetens organisatoriska tillhörighet genomförts och tillhör from januari 2020 Division Medicinsk service.

Brist med sjukvårdsmaterial: Under hösten har verksamheterna varit hårt drabbade av brist på leverans av sjukvårdsmateriel då byte av leverantör gjordes efter en ny upphandling. Mycket tid och resurser har lagts på att identifiera kritiskt materia, omfördela/samverka mellan verksamheter och beställa från andra leverantörer. Verksamheterna med dessa insatser bedrivits på normal nivå med undantag av en dag då planerade operationer som ej var tidskritiska sköts upp. Det gjordes som en säkerhetsåtgärd för att hålla en god beredskap för akuta och tidskritiska operationer utifrån hur tillgången och leveranser såg ut, då inflödet var för osäkert.

Verksamhet - fördjupning

Nyckeltal / Kvalitet	Resultat	Mål	Måluppfyllelse
Återinskrivning inom 30d (nyckeltalsportalen)	11,6 %	Minskning	■
Antal överbeläggningar (nyckeltalsportalen)	614 st	Minskning	■
Antal utlokaliserade patienter (nyckeltalsportalen)	657 st	Minskning mot målet 0	●
Andel vårdtillfällen med VRI (nyckeltalsportalen)	4,3%	Minskning	■
Antal utskrivningsklara dagar (BILD)	1652 st	Minskning	●
Vårdgaranti: Första besök inom den specialiserade vården inom 90 dagar (Väntetider i vården)	77%	Förbättring mot det långsiktiga målet 100%	● ▲
Vårdgaranti: Operation (Väntetider i vården)	66%	Förbättring mot det långsiktiga målet 100%	▲ ■
Andel sjukfrånvaro (BILD)	5,9% (6,5 %)	Minskning	●

Det är glädjande att divisionen klarat måluppfyllelsen i den nya kömiljaden, likväl är det en bit kvar för att klara vårdgarantin fullt ut. Vidare visar minskning av utlokaliserade patienter att vårdplatstillgången varit bättre än i fjol, det är ffa Kirurgin i Falun som lyckats rekrytera ssk och därmed ha fler öppna vårdplatser.

Nybesöken ökar i jämförelse med i fjol och beror troligen på flera faktorer, bland annat att en del extra satsningar för ökad tillgänglighet har gjorts. Operationsvolymerna är stabila trots minskad kapacitet och det sker även fler polikliniska ingrepp på mottagning.

Verksamhetsstatistik	2019	2018	2017
Totalt antal besök - läkare	161 654	157 659	159 282
- varav Återbesök	65 201	64 435	63 814
- varav Nybesök	89 927	83 213	84 891
- varav Akut öppenvårdsbesök	47 593	47 988	48 046
Övriga besök	93 153	87 064	79 837
Antal vårdtillfällen	19 773	19 256	19 497
Antal vård dagar	80 931	78 486	78 577
-varav utskrivningsklara Operationer på centraloperation	10 312	10 298	10 333
-varav slutenvårdsoperationer	7 432	7 394	7 279
-varav öppenvårdsoperationer	2 388	2 416	2 612
Falun	1 380	1 335	1 385
Mora	1 008	1 081	1 227
Operationer på dagkirurgisk avdelning	3 556	3 544	3 490
DKF	2 739	2 835	2 817
DKM	817	709	673
Polikliniska operationer på mottagningar (det som finns registrerat i Provisio)	4 537	4 054	4 432
Makulabelhandlingar	9 022	7 804	6 497
Kataraktoperationer	3 972	3 662	2 760
Förlossningar	3 089	3 165	3 230

Ekonomi

Resultaträkning (mkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	2 319	2 386	66	2 242
-varav Regionbidrag	2 035	2 035	0	1 892
Kostnader	-2 319	-2 423	-104	-2 331
-varav lönekostnader inkl. soc. avg.	-1 061	-1 070	-9	-1 034
-varav inhyrd personal	-13	-23	-11	-17
-varav förm. läkemedel	-85	-79	6	-82
-varav rekv. läkemedel	-115	-105	10	-103
-varav valfrihet, vårdgaranti, oremitterat	-44	-78	-34	-71
Över-/underskott	0	-38	-38	-89
Netto högspec*	-257	-265	-8	-251
Årets investering	26	26	0	38

Division Kirurgis resultat för 2019 är -38 mkr, vilket är 20 mkr bättre än prognos. Största avvikelsen är den nya kömiljardintäkten motsvarande 52 mkr som endast var prognostiserad till 12 mkr (operations resultat i september).

Intäkter:

Divisionen har i sitt resultat fått en intäkt avseende den kömiljard som regeringen beslutade om i början på sommaren. 20,5 mkr avseende förbättrad tillgänglighet besök och 31,5 mkr avseende förbättrad tillgänglighet operation.

Både utomlänsintäkterna och ersättningen för utskrivningsklara patienter är något lägre än budgeterat. Att utomlänsintäkterna skiljer sig åt år från år och beror bl a på hur vädret i fjällvärlden varit. Kommunerna har varit duktigare på att ta hand om sina patienter än tidigare år vilket gjort att antalet fakturerade dagar är färre.

Intäkterna avseende den medicinska utvecklingen på förmånsläkemedel är avsevärt lägre än budget, vilket också innebär att kostnaden för förmånsläkemedel är lägre än budget.

Divisionen har fått en intern ersättning för extra dyrare patienter 15 mkr, men det innebär också att divisionen belastas med motsvarande kostnad.

Kostnad:

Lönekostnaden överstiger budget med 9 mkr. Stort överskott mot budget avseende sjuksköterskor, dock ersätts dessa ofta med undersköterskor. Kostnaden för läkare överstiger budget samt administrativ personal.

Kostnaden för stafetter har ökat med 40 % jmf med fg år. Förklaras främst av urologvakanser på Kirurgen i Falun.

Efter flera år av överskott och/eller i balans visar nu den högsspecialiserade vården ett underskott på 8 mkr. Den högsspecialiserade vården är svår att analysera och redovisningen från säljande enheter (Akademiska och Örebro) har ännu inte redovisat sin statistik för 2019. Dock visar våra egna system på färre skickade remisser, vilket följaktligen innebär kostnaden per patient är högre än tidigare år.

Kostnaden för vårdgaranti-, valfrihet-, akututomläns och egenvårdsremiss har ökat med 7 mkr i jämförelse med fg år. Framförallt är det ortopediska patienter som ökat i kostnad. Förklaras av sämre tillgång på op-salar samt att kirurgiska ingrepp prioriteras. Även kostnaden för KK har ökat vilket också är kopplat till OP-salstillgången. Kostnaden för den köpta vården på Ögon har dessbättre sänkts, vilket beror på högre produktion inom kliniken.

Kostnaden för rekvisitionsläkemedel är 10 mkr lägre än budget, trots budgetjusteringen på Ögonkliniken. Förklaringen är lägre kostnader för läkemedel som ingår i den medicinska utvecklingen än budgeterat, samt att man har ersatt det dyrare läkemedlet Herceptin mot det nya billigare preparatet Ontruzant, vilket ger en positiv årseffekt med 6 mkr.

Även förmånsläkemedel har lägre kostnader än budget vilket delvis även här förklaras av den medicinska utvecklingen.

Sammantaget kan man säga att både kostnaden för den högsspecialiserade vården och läkemedelskostnaden varierar relativt mycket mellan åren beroende på patientinflödet.

Problematiken med beställning av varor från Apotekstjänst har påverkat kostnaderna för medicinskt material så väl som för personalkostnader. Framför allt vittnar klinikerna om att andra viktiga arbetsuppgifter har fått läggas åt sidan samt att

sjukskrivningar är kopplade till Apotekstjänstproblematiken. I bokslutet har kostnader som hanterats centralt fördelats ut på division och klinik vilket ökade på kostnaderna med ca 3 mkr.

Kostnaden för Lab på KK har ökat med hela 27 %, ca 5 mkr jämfört med fg år. Ökningen beror på det nya vårdprogram för att förebygga cervixcancer som kliniken införde under 2018 som innebär ökade volymer.

	Utfall/ resultat 2019	Kostnads- utveckling	Kostnadsutvec kling, exkl högspec
801 - Division Kirurgiska spec			
100 - Kirurgi Falun	-23 603	7%	4%
101 - Kirurgi Mora	1 139	0%	1%
110 - Ortopedi Falun	-6 040	5%	6%
111 - Ortoped Mora	6 513	0%	4%
120 - Kvinnosjukvården Länet	-5 627	5%	4%
130 - Ögon Av/Bo/Fa/Lu/Mo	-5 999	1%	1%
140 - Öron Falun/Blge/Mora	12 749	1%	1%
142 - Logoped Falun/Mora	1 810	4%	4%
205 - Patienthotell	-49	6%	6%
233 - Anestesi/Iva Mora	-350	6%	6%
234 - Operation/Steril Mora	286	6%	6%
236 - Operation/Iva-Klin Falun	-6 692	3%	3%
237 - Helikopter	450	-2%	-2%
432 - Division Kirurgi	-12 289	-13%	-13%
Totalsumma	-37 703	4%	3%

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	1,4%	4,0%	6,2%
Kostnadsutveckling exkl högspec	1,0 %	3,5 %	6,3%

Trots relativt låg kostnadsutveckling så överskrider man budget på totalen.

Hög kostnadsutveckling för stafetter, vårdgaranti, högsspecialiserad vård, lab och naturligtvis medicinskt material.

Kostnaderna för läkemedel är i stort sett på samma nivå som fg år, men det skiljer sig mycket åt mellan klinikerna.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	1326,10	1312,64	1,0%
Antal anställda	1637	1620	1,0%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Antalet anställda inom divisionen visar att vi den sista december 2019 är fler än vid samma tidpunkt 2018.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Arbetad tid timmar, anställda	2 312 637	2 261 946	2,2%
-varav timanställda	65 523	60 521	8,3%
-varav mertid/övertid samtlig personal	40 264	42 882	-6,1%
-varav arbete under jour och beredskap	75 238	76 733	-1,9%
Arbetad tid timmar, stafettläkare	20 496	10 506	+95%
Arbetad tid timmar, stafettsjuksköterskor	671	0	+671%

Den totalt arbetade tiden 2019 har ökat jämfört med 2018. Vilket har en koppling till ökningen av faktiska årsarbetare. En ökning av timanställda har skett under året men kompenseras med ett minskat uttag av mertid/övertid för befintlig personal.

När det gäller nyttjandet av timanställda så är variationen inom divisionen stor. Vissa verksamheter har kraftigt ökat sitt nyttjande jämfört med föregående år medan andra verksamheter kraftigt har minskat sitt nyttjande av timanställda under 2019. Logopeden står för den kraftigaste procentuella ökningen och Helikoptern står för det motsatta.

Under 2019 har man tvingats ta in stafettsjuksköterskor för att kompensera för bristen på anesthesi- och IVAsjuksköterskor.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	96,9%	97,0%
Män	97,2%	97,7%
Totalt	97%	97,2%

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden totalt inom divisionen har minskat något jämfört med 2018. Andelen kvinnliga medarbetare som arbetar deltid är 12,5% och kan jämföras med de manliga medarbetarnas 11,8% för 2019.

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	1381	
Män	195	

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	654	780
40-59 år	756	1 230
60 år och äldre	227	345

Medelåldern för de kvinnliga medarbetarna inom divisionen är 44 år medan medelåldern för de manliga medarbetarna är 42 år.

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Alderspension	38	70
Sjukersättning	0	1
Totalt	38	71

Under 2019 har 38 personer som haft sin anställning inom division Kirurgi gått i ålderspension. Det motsvarar 20% av samtliga ålderspensioneringar inom Hälso- och sjukvårdsförvaltningen under 2019.

Divisionens totala personalomsättning mäts till 7,6%. Pensionsavgångarna står för 2,5% jämfört med de externa avgångarna som uppmäts till 5,1%. Omsättningen för de båda kategorierna är lägre än jämförande siffror på förvaltningsnivå som är 3,1% (pensionsavgång) och 6,8% (extern avgång).

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	5,9%	6,5%	-0,7%
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	2,4%	2,3%	0,1

Korttidssjukfrånvaron har ökat marginellt jämfört med 2018.

Den totala sjukfrånvaron har minskat på divisionsnivå. Majoriteten av basenheterna inom divisionen visar på en minskad sjukfrånvaro (totala). Kvinnosjukvården (+0,31%) Öron-Näsa –Hals (+0,68%) och Patienthotellet (+1,7%) är de verksamheter som ökat sjukfrånvaron under 2019. Divisionens lägsta sjuktal noteras inom Ortopeden Mora (2,88%).

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	55,4%	

Frisknärvaron inom division Kirurgi är 55,4%. De verksamheter inom divisionen med högst frisknärvaro är Ortopedkliniken Falun och Ortopedkliniken i Mora, där båda verksamheterna har en frisknärvaro överstigande 60%.

Åtgärder för ekonomi i balans

En ekonomi i balans kräver kraftfulla åtgärder och ett antal åtgärdsförslag finns identifierade och behöver processas vidare. Kostnadsutvecklingen behöver vara låg och helst negativ för att hantera det underskott (ryggsäck) som divisionen har.

Fokusområde - Inhyrd personal

	2019			2018
(mkr)	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Inhyrd personal	12,5	23,5	-11	17

Kostnadsutveckling inhyrd personal	Resultat 2019
Kostnadsutveckling	40 %

Hög kostnadsutveckling på inhyrd personal. Ca 600 tkr avser inhyrda sjuksköterskor.

Nästan en dubbling av antalet stafettläkartimmar har skett under 2019 jämfört med 2018. Denna ökning är kopplad till svårigheter att rekrytera specialister inom urologi, ögon, öron.

Intern styrning och kontroll

Kontinuerliga uppföljningar sker både i divisionens ledningsgrupp och månatligen med respektive verksamhet. Uppföljningsstrukturen kommer utvecklas under året.

Forskning

Helena Björkman
Divisionschef
Division Kirurgi
















Hälsa- och sjukvård




Division Psykiatri

Sammanfattning

Division psykiatri består av sju basenheter, tre basenheter inom vuxenpsykiatriens öppenvård, en länspsykiatrisk klinik APK, rättspsykiatrisk klinik RPK, BUP och Habiliteringen.

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Regionplanens övergripande mål	Måluppfyllelse
Mer närmare vård	 
Vård utan köer	 
Vårdkvaliteten ska öka	 
Minskad påverkan på klimat och miljö	  
Regional utveckling	 
Fler medarbetare som trivs på jobbet	 
En långsiktigt hållbar ekonomi	 

 mål uppfyllt  mål delvis uppfyllt  mål ej uppfyllt

Division psykiatri arbetar för att vara en aktiv part i omställningen till en god och nära vård för Dalarnas medborgare. I vissa delar av verksamheten har förändringar i den riktningen genomförts under 2019 men mycket återstår innan vi är i mål.

Ett gediget arbete med en produktionsanalys har genomförts under hösten 2019 inom BUP och vuxenpsykiatriens öppenvård. Produktionsansvarig och produktionssamordnare har rekryterats tillsammans med division kirurgi för att nu implementera det resultat som rapporten tog fram.

För att säkerställa att vårdkvaliteten ökar så behöver division psykiatri genomföra de registreringar som ska ske i respektive kvalitetsregister. Ett omtag har skett under året och ett uppdrag har utdelats till en ansvarig för att bilda ett nätverk i länet för våra kvalitetsregister och på det sättet få igång registreringar. Vi har under 2019 fått en analys från Patientnämnden som ligger till grund för att definiera viktiga parametrar i vad patienterna vill ska bli bättre. Analysen tas i beaktande vid upprättande av verksamhetsplan och värdegrund för divisionen 2020.

Framtiden

Divisionen har utmaningar inför framtiden. Det ekonomiska läget och den geografiska utmaningen att finnas nära med det som ska ske ofta med minskade resurser är en svår ekvation att få till. Här behöver samarbetet med primärvård och kommuner utökas.

Akutpsykiatri i länet behöver genomlysas. Ska vi arbeta mer i mobila team och ställa om vården till en god och nära vård så behöver vi se över vår struktur och organisation.

Rättspsykiatri ska öka sina platser under 2020 vilket är en













mycket välkommen förändring och satsning.

Habiliteringen har under 2019 inlett ett processarbete med målet att:

- Erbjuder tillgänglig och jämlik vård över länet
- Säkerställa kompetensförsörjningen
- Säkerställa specialistvård
- Säkerställa en hållbar arbetsmiljö för såväl medarbetare som chefer.

Dessa mål gäller för hela divisionen och vi arbetar gemensamt för att nå detta i helhet.

Verksamhet – fördjupning

Nyckeltal - Patient	Kvalitet	Resultat dec-2019	Mål 2019	Förändring	Nått mål
Vårdgarantin, första besöker - BUP		94 %	Bättre / lika riket,		
Vårdgarantin, första besöker – VUP öv		93 %	Bättre / lika riket		
Minska antal i kö till psykoterapi		144	< 100 31/12-19		
Minska antal i kö till NP-utredningar		270	< 200 31/12-18		
Aktuella patienter med "fast vårdkontakt"		80 %	90 % 31/12-19		
Öka andel psykoterapi med internet KBT		5,5 %	5 % 31/12-19		

Vår största utmaning är att få effektiva flöden och en produktionsplanering som gör att vi kan erbjuda utredningar och terapeutiska behandlingar inom verksamheten. Inflödet är större än utflödet och vi har problem med att hitta personal inom flera områden. Detta finns det förhoppningar om att det ska lösa sig då vi varit mycket framgångsrika med rekrytering inom flera områden.

Effektiva behandlingar i form av gruppinsatser behöver fortsättningsvis öka. Vi behöver arbeta mer med prioriteringar och ransonering av de resurser vi har.

Vi har en produktionsrapport gällande alla enheter inom psykiatri som har mottagningsbesök i divisionen. Utgångspunkterna är standardiserade vårdförlopp, produktionskapacitet, kvalitet och KPP (kostnad per patient). Full effekt av arbete med denna rapport förväntas komma under senare delen av 2020.

Verksamhetsstatistik	Utfall 2018	Plan 2019	Utfall 2019
Öppenvård			
Läkarbesök	31 135	Öka jämfört 2018	29 492
Besök övrig personal	171039	Öka jämfört 2018	162 501
TOTALT	202174	Öka jämfört 2018	191 993

Vi ser en minskning av öppenvårdsbesöken jmf 2018 på ca 5 %. Detta förklaras av minskat antal hyrläkare och personalomsättningar.

Vård dagar	Resultat 2019	Resultat 2018	Förändring
Allmänpsykiatri APK	20 431	20 696	-265
Rättspsykiatri RPK	21 970	22 200	-230
BUP	1 009	1 013	-4

Beläggningen har minskat, på APK har en avdelning varit stängd under 7 månader. Trots det så har beläggningen varit så låg.

APK har en beläggning på 82 %, RPK har 92 % och BUP 60 % för året.

Ekonomi

Resultat-räkning (mnkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	974	1 008	33	960
-varav Regionbidrag	782	782	0	771
Kostnader	-974	-1 000	-25	-974
-varav lönekostnader inkl. soc. avg.	-596	-579	16	-543
-varav inhyrd personal	-51	-70	-20	-83
-varav förm. läkemedel	-50	-52	-2	-49
-varav rekv. läkemedel	-10	-11	-1	-9
-varav valfrihet, vårdgaranti, oremitterat	-42	-46	-4	-46
Över-/underskott	0	8	8	-13
Netto högspec*	-6	-7	-1	-6
Årets investering	2,4	2,1	0,3	2,6

Resultatet för divisionen slutade på +8 mkr. Under andra halvåret av 2019 pekade prognosen på ett underskott, -5 mkr.

Största avvikelser mellan prognos och resultat är statsbidrag. Efter att senaste prognos, beslutades det om ytterligare kostnader som skulle finansieras med statsbidrag, tex mobila team.

Intäkter:

Intäkterna avseende vårdförsäljning till andra regioner överstiger budget med 7,5 mkr. Framst är det RPK men även APK.

Intäkter avseende statsbidrag överstiger budget med 9 mkr. Förklaras av att regeringens beslut om statsbidrag kom sent (sommaren 2019) samt stor osäkerhet internt hur dessa medel skulle fördelas. Dessutom fick div psykiatri ta del av kömiljarden, 1 mkr.

Kostnader:

Lönekostnaderna är avsevärt mycket lägre än budget. Framförallt saknas det sjuksköterskor. Till viss del ersätter men dessa med undersköterskor, vars kostnader överstiger budget.

Det råder brist på rehab personal, både psykologer och

kuratorer, även här syns det i lägre lönekostnader än budget. Samtliga enheter i divisionen lider av brist på rehab personal.

Vi ser en ökning av anställda specialläkare, vilket har påverkat stafettkostnaderna positivt. Restriktivitet i bokning av stafettläkare har givetvis också en positiv påverkan. Stafettkostnaderna för 2019 är 12 mkr lägre än för 2018. Trots detta överstiger kostnaderna budget med 20 mkr, vilket förklaras av att budgeten beräknas utifrån kostnaden för fast anställd personal.

Kostnaderna för den köpta vården har avtagit under den senare delen av 2019 i jmf med fg år. Även här har man varit restriktiv. Kostnaden för akut utomlänsjukvård samt egenvårdsremiss har fortsatt vara högre än budget. Avvikelsen mot budget är 4 mkr.

Den högspecialiserade vården i div psykiatri avser patienter med könsdysfori. Kostnaderna för 2019 överstiger budget med 1,3 mkr. Förklaringen finns i ökat antal patienter samt att flertalet patienter nu kommer in i den fas då man utför de dyra operationerna för könsbyte.

Läkemedelskostnaden är avsevärt högre än budget vilket bland annat beror på ADHD medicinen Elvanse och Melatonin ökar framförallt för den yngre delen av befolkningen.

Kostnaderna för hjälpmedel särskilt på HAB har ökat i år jmf med fg år och överstiger budget med drygt 4 mkr. Förklaringen finns i höjning av priser samt att förskrivningen har ökat.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	1,6 %	3,1 %	5,5 %

Kostnadsutvecklingen har varierat under året. Från att ha varit nästan 9 % ack april har den sjunkit till 3,2 % ack december. Ett målmedvetet arbete med dialoger och uppföljning har skett för att få grepp om kostnadsutvecklingen och det fick önskat resultat.

På helår ser vi att kostnaderna för löner har stigit, vilket förklaras av fler antal årsarbetare (ffa fler läkare). Kostnaderna för stafetter är å andra sidan lägre än fg år.

Hög kostnadsutveckling på läkemedel samt för hjälpmedel vilket beskrivs i texten ovan.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	808,53	795,61	+1,6%
Antal anställda	955	947	+0,8%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Antalet faktiska årsarbetare och antalet anställda ligger på stabila nivåer sett till hela divisionen. Inom verksamheterna finns dock större skillnader. Allmänpsykiatri har 17 fler faktiska årsarbetare än 2018. Öppenvård psykiatri i Falun har 16 färre faktiska årsarbetare. Övriga verksamheter ligger på mer oförändrade nivåer.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda			
Arbetad tid timmar, anställda	1 414 865	1 382 925	+2,3%
-varav timanställda	87 866	91 286	-3,7%
-varav mertid/övertid samtlig personal	15 859	18 067	-12,2%
-varav arbete under jour och beredskap	5 827	4 952	+17,7%
Arbetad tid timmar, stafettläkare	47 709	56 503	-15,6%
Arbetad tid timmar, stafettsjuksköterskor	0	0	

Division psykiatri har under 2019 varit mycket lyckosamma med rekryteringen av läkare. Totalt har 13 stycken överläkare rekryterats och 8 stycken ST-läkare.

Försöket med läkare på distans har fallit mycket väl ut och konceptet fortsätter att utvecklas på verksamheterna. Att arbeta på distans har visat sig vara en stor konkurrens fördel och något som inte hyrbolag kan erbjuda. Just nu arbetar 6 läkare med distansavtal

Som följd av detta ser vi att nyttjandet av stafettläkare sjunker. På flera verksamheter har vi idag fullbesatt med läkare. Många av medarbetare som har anställts har gjort det under 2019 andra halva. Detta innebär att effekten kan antas komma ha en släpande effekt och den allra största effekten kommer under 2020.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	97,9%	97,2%
Män	97,5%	97,9%
Totalt	97,8%	97,4%

Trenden med en positiv utveckling av den genomsnittliga sysselsättningsgraden fortsätter.

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	74,9%	73,5%
Män	25,0%	26,5%

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	33,8%	32%
40-59 år	47,9%	46%
60 år och äldre	18,2%	22%

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	34	35
Sjukersättning	2	2
Totalt	36	37

Åldersfördelning och pensionsavgångar fortsätter på i stort sett oförändrade nivåer. Totalt har 3,7 % av divisionens medarbetare gått i pension under 2019.

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	7,5%		
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	7,9%	8,5%	-0,6%
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	2,9%	2,9%	0,0%

Mycket positivt att sjukfrånvaron fortsätter att sjunka. Under 2018 var sjukfrånvaron två procent högre än resterande Hälso- och sjukvård. Ett av divisionens mål är att sänka sjukfrånvaron under 2019. HR tillsammans med verksamhet har startat ett projekt där målet är att sänka sjukfrånvaron under perioden 2019-2020 med två procent. Alla verksamheter har genomlysts och fokus har varit 2019, att chefer med stöd från HR-partners arbetat operativt med mål och uppföljning för att sänka sjukfrånvaron. Arbetet har kontinuerligt följts upp och målet är att hitta nya arbetssätt och metoder för att skapa hälsosamma arbetsplatser.

Arbetet med projektet fortsätter. Vi ser positiva effekter men behöver jobba ännu mer för att nå positiva resultat. Ett av projektets syften är att skifta fokus till ett grönt arbetsmiljöarbete. HR har genomfört möte med enhetschefer från verksamheten där idéer för vad som kan komma att genomföras under 2020 förts fram. Idéerna har presenterats för divisionens ledningsgrupp och beslut har fattats om att 2020 MI-utbilda all första linjechefer, en chefsdag med fokus hälsofrämjande arbete och att HR tar fram en ”verktyglåda” för hälsofrämjande arbete som alla verksamheter inom psykiatri kan arbeta med.

Analysen av sjukfrånvaron har visat att det största problemet är gruppen sjuksköterskor. Sjuksköterskor i division psykiatri har i många fall en nästan dubbelt så hög sjukfrånvaro som i resterande Hälso- och sjukvård. Under hösten har sjuksköterskedagar genomförts där alla divisionens sjuksköterskor har deltagit för att diskutera sin arbetsmiljö. En handlingsplan har upprättats som förhoppningsvis kommer ge effekt och sänka sjukfrånvaron för sjuksköterskorna

Målet att sänka sjukfrånvaron med 2% under perioden 2019-2020 är ett tufft mål, men vi ser många positiva effekter och trenden är fortsatt positiv.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	47,9%	44,8%

Personal - nyckeltal

Nyckeltal Kvalitet – Medarbetare	Resultat 2019	Mål 2019	För- änd- ring	Nått mål
Förbättra arbetsklimat, <i>motivation</i>	4,22	> 4,0	●	●
Förbättra arbetsklimat, <i>ledarskap</i>	4,21	> 4,2	●	●
Förbättra arbetsklimat, <i>styrning</i>	3,91	> 3,9	●	●
Förbättra arbetsklimat, <i>delaktighet</i>	3,46	> 3,2	●	●
Förbättra kvalitet. <i>resultat</i>	3,83 April 19	> 3,8	●	●
Förbättra samarbete	4,28	>4,20	●	●
Minska belastning, <i>arbetskrav</i>	3,05	< 3,0	■	■
Minska belastning, <i>symtom</i>	2,22	< 2,0	■	■

Medarbetarenkäten som genomfördes i oktober 2019 visar på delvis små förbättringar men också försämringar i upplevda krav i arbete och symtom på belastning. Något som vi arbetar vidare med och följer upp under 2020.

Åtgärder för ekonomi i balans

Åtgärder för en ekonomi i balans – status

Sammanfattande läge

Aktivitet – åtgärd				Kommentar
Restriktivitet vid provningar, utrymme ska finnas i PA budget		X		Fortsatt 2020
Gemensam jourlinje APK BUP i Falun		X		
Utreda akuta insatser, mobila team och PAM		X		
Utreda slutenvård och akuten		X		
Följsamhet till inköpsstopp och upphandlingsregler		X		
Inrätta snabbspår för utredningar		X		Inom BUP och VUP
Produktionsstyrning för att få ta del av kö miljarden		X		
Oremitterad valfrihetsvård kartläggs		X		Könsdysfori samt BUP
Öka antalet platser på avd 68 BUP			X	Ska utredas
Minska kostnader för hjälpmedel		X		Ska utredas HAB
Minska antalet hyrläkare		X		
Öka platser RPK		X		

Fokusområde - Inhyrd personal

	2019			2018
(mkr)	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Inhyrd personal	51	71	-20	83

Kostnadsutveckling inhyrd personal	Resultat 2019
Kostnadsutveckling	-15 %

Fortsatt arbete med uppföljning, rekrytering och samarbete med länets läkargrupp för att säkerställa fortsatt rekrytering samt målet att vara en attraktiv arbetsgivare.

Intern styrning och kontroll

Divisionen inför det verksamhetsnära ledningssystemet inom kort. Vi arbetar redan idag i nyckeltalsportalen och följer där upp vår verksamhet. Vi behöver bli bättre vad gäller handlingsplaner och ledstängen. Vi genomför en egenkontroll kvartalsvis och följer upp de punkter för intern styrning och kontroll som anges av ledningen.

Forskning

Inom divisionen finns en ansats att dels aktivt delta i forskningsprojekt och dels uppmuntra enskilda medarbetare att intressera sig för klinisk forskning.

Divisionen deltar i ett regionalt forskningsprojekt kring validering av Whodas-skalan, ett samarbete med Örebro och Uppsala.

Inom allmänpsykiatriska kliniken finns specialistläkare anställda som ingår i olika forskningsnätverk i Uppsala.

Under året har forskningsprojekt inom rättspsykiatri, implementering av IMR metodik fortsatt.

Jeanette Hjortsberg
Divisionschef
Division Psykiatri

Hälso- och sjukvård

Division Primärvård

Sammanfattning

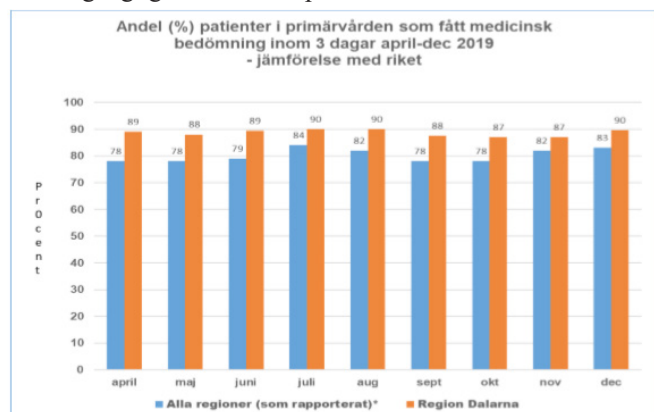
Verksamhet – viktiga mål och händelser

Primärvårdens vårdcentraler styrs av Avtal Hälsoval. Vårdcentralerna utgör basen inom Hälso- och sjukvården och ska främja en god hälsa samt bidra till en personcentrerad och jämlik Hälso- och sjukvård i hela länet.

Regionplanens övergripande mål	Prognos helår
Mer närmare vård	▲
Vård utan köer	▲
Vårdkvaliteten ska öka	▲
Minskad påverkan på klimat och miljö	▲
Fler medarbetare som trivs på jobbet	▲
En långsiktigt hållbar ekonomi	▲

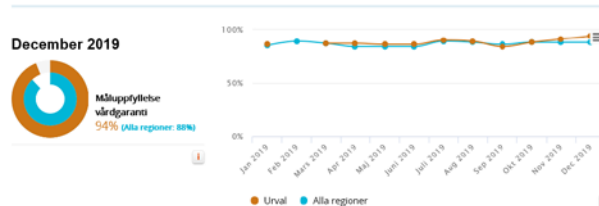
I primärvården har ett omställningsarbete påbörjat mot God och Nära Vård, exempel på det är mobilt team i Västerberglagen samt ett team i Hedemora, Falun och Borlänge som är i startgroparna. Planering av trygghetsplats i Särna i samverkan med kommunen pågår. Vår egen digitala ”vårdapp” Min Vård har ökat sin tillgänglighet genom att alla VC i länet bidrar med läkare samt att digitala återbesök kan genomföras genom ”appen”. Andra digitala lösningar är ”astma kollen”.

Den nya förstärkta professionsneutrala vårdgarantin – bedömning inom 3 dagar startade 1 jan 2019. Mätningar visar ett resultat på 90% tillgänglighet i Dalarna vilket är näst bäst Nationellt sett. Den har stimulerat till att förbättra flöden och tillgängligheten till rätt profession.



Telefontillgängligheten ”0:an” varierar mellan vårdcentralerna där många vårdcentraler har en hög tillgänglighet men flera har svårt att klara målet på grund av sjuksköterskevakanser. Tillgänglighet och fast vårdkontakt för de mest vårdbehövande är prioriterat.

Måluppfyllelse telefontillgänglighet



Utifrån Hälsovalsavtalet jobbar vårdcentralerna med specifika kvalitetsmål enl. uppföljningsbilagan. Resultatet varierar mellan vårdcentralerna men trenden är förbättrade resultat på övergripande nivå, tex inom diabetesvården där vi ligger mycket bra till Nationellt. Samverkan med kommunen och den specialiserade vården utvecklas inom flera områden, tex vid utskrivning, riskbruk-missbruk och beroende samt vid psykisk ohälsa. Det pågår bygge av ungdomshälsa vilket innebär en fördjupad samverkan mellan ungdomsmottagning, samtalsmottagning barn- och unga samt elevhälsan. BUP och habiliteringen är också viktiga samarbetspartners för tidiga insatser samt en sammanhållen hälso- och sjukvård.

Idag finns det sju familjecentraler i länet och fler planeras i linje med regionplanen.

Det pågår pilotprojekt för patienter med depression och ångest, samarbetsvård på flera vårdcentraler i länet. Det har resulterat till trygghet och förbättrade behandlingsresultat för dessa patienter. Detta pilotprojekt ska breddas på VC i länet och samverkan med psykiatri förstärkas.

Utbildningsinsatser och förbättringsarbete inom området cancer, standardiserade vårdförlopp har genomförts inom primärvården med fokus på bl.a. tidig upptäckt samt rehabilitering.

Vi har infört ”Verktyget Medrave” ett statistikverktyg, ett stöd framför allt till professionerna att jobba riktat till specifika patienter, förbättra kvalitén. Vi kommer även att kunna jämföras medicinska resultat Nationellt, Primärvårdskvalitet.

Framtiden

Införande av kunskapsstyrning i kombination med omställning till God och Nära vård samt utmaningar med rekrytering ställer stora krav på verksamheterna och ledningen på vårdcentralerna.

Vi vill därför stärka ledningsgrupperna på vårdcentralerna genom utbildning till hela ledningsgruppen. Fokus på områden som kommunikation, verksamhetsutveckling, arbetsmiljö, ekonomi och uppföljning. Att stärka de medicinska rådgivarnas roll i ledningsgruppen samt samverkan i länet är ett prioriterat område. Att inkludera och behålla våra ST-läkare liksom övriga yrkeskategorier är också viktigt.

Utifrån Hälsovalsavtalet 2020 som beslutats i regionfullmäktige ska hälsosamtal för 50-åringar införas på vårdcentralerna. Detta vill vi kombinera med att förstärka egenvård som första steget i God och Nära vård för patienter/befolkning. Att jobba med hälsofrämjande förhållningssätt och med sjukdomsförebyggande metoder ska vara en naturlig del av vårdcentralernas arbete.

Digitala återbesök kommer att breddas införas inom primärvården under 2020. Även pilotprojekt gällande digital

anamnesupptagning kommer att genomföras.

Det finns behov av lokalförändringar för att möta nya behov i verksamheterna. Detta ställer krav på investeringar och ökade driftskostnader.

Det är en intressant och utmanande framtid där primärvården ska vara basen i det nya hälso- och sjukvårdssystemet. Utmaningar är bland annat att i samverkan med den specialiserade vården och kommunerna skapa smarta och kostnadseffektiva arbetssätt med stöd av digitaliseringen. Prioriteringar är ett svårt och viktigt område att jobba systematiskt med framöver.

Verksamhet - fördjupning

En fördjupad uppföljning av vårdcentralernas verksamhet utifrån Hälsovalsuppdraget 2019 kommer att påbörjas under februari av Hälsovalsenheten. Det ska resultera i en sammanfattande rapport samt en specificerad rapport per vårdcentral.

Ekonomi

Resultaträkning	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
(mnkr)				
Intäkter	1 514,5	1 541,2	26,7	1 478,5
-varav Regionbidrag	84,0	84,0	0	83,6
Kostnader	-1 472,5	-1 526,1	-53,6	-1 446,7
-varav löner exkl soc avg	-562,4	-571,9	-9,5	-533,2
-varav inhyrd personal	-96,5	-111,8	-15,3	-111,2
Över-/underskott	42,0	15,0	-27,0	31,7
Arets investering	-2,3	-2,5	-0,2	-2,0

Det ekonomiska målet för 2019 för Primärvården var ett resultat på + 42 mkr. Detta är en del av arbetet för att på sikt få en hållbar ekonomi i balans. Det som återstår av arbetet under året har varit främst att sänka kostnaderna för inhyrd personal. Primärvårdslyftet är en del av satsningen, detta för att få fler fastanställda läkare. Ser man till medelvärdet för faktiska årsarbetare jämfört med förra året har antalet läkare med specialistkompetens ökat. Antalet ST-läkare har också, som nämnts nedan, ökat jämfört med förra året. Samtidigt visar resultatet att kostnaderna för hyrläkare är ungefär lika i år jämfört med förra året. En slutsats av detta är att med fler utbildningsläkare och vikarierande underläkare, för att på längre sikt tillse en bättre rekryteringsbas till allmänläkare, har behovet av handledning ökat. Detta i sin tur ökar då stafettkostnaderna för att säkerställa tillgängliga läkartider för patienter.

På intäktsidan finns en positiv avvikelse mot budget. Detta är främst kopplat till statsbidrag då det vid budgetarbetet fanns överenskommelser som ännu inte var beslutade och därav var det omöjligt att uppskatta exakt hur mycket statsbidrag som skulle tillfalla primärvården. Totalt har primärvården fått 13 Mkr mer än budgeterat. Dock finns det även negativa avvikelser på flera intäktsposter. Som nämnt nedan har bristen på sjuksköterskor gjort det omöjligt för flera vårdcentraler att ha en tillräckligt hög

telefonföretaglighet och därav missat ersättningen för detta. Totalt för divisionen har detta inneburit ett intäktsstopp om 3 389 tkr jämfört mot budgeterat. Dessutom avviker 6%-ersättningen från den så kallade "Ludvikamomsen" negativt mot budget. Pga nya momstillämpningen för inhyrd vårdpersonal från och med 1 juli så har vi inte kunnat söka denna ersättning. Totalt har detta inneburit ett intäktsstopp om ca 2 Mkr för andra delen av året.

Utfallet för lönekostnaderna (exkl läkare) visar ett positivt ekonomiskt resultat. Detta beror till viss del på sjukfrånvaro men till största delen vakanser på sjuksköterske-gruppen samt psykologer och arbetsterapeuter/sjukgymnaster. Däremot avviker kostnaden för främst läkare negativt mot budget av främst ovanstående anledning. Även administrativ personal har ett utfall som är högre än budget.

Kostnaden för "nätdoktorer" har fortsatt att öka även under 2019, trots att vi hade räknat med att dessa skulle öka mot 2018 så blev utfallet ändå långt över det vi hade i budget. Totala kostnaderna för dessa uppgick till drygt 9 mkr under 2019 (mot 4,2 Mkr under 2018).

Primärvården har lyft upp, under flera år, utmaningen om att få ekonomin i balans, dels med hänsyn till de högre kostnaderna för stafettläkare och digitala vårdtjänster men också för att befolkningen i Dalarna har ökat och eftersom ingen ramökning har erhållits för detta har det inneburit att ersättningen per patient har blivit lägre till verksamheterna.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	1,9	5,8	4,7

Stafettkostnaderna är den främsta orsaken till att kostnadsutvecklingen är större än budgeterat. Detta då riktlinjerna för budgeterandet av stafetter inte fullt ut tagit hänsyn till medicinsk säkerhet och därmed visat sig svåra att följa i praktiken. Som nämnt ovan har även kostnaderna för de digitala vårdtjänsterna fortsatt att öka i större omfattning än budgeterat.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	1 110	1 098	1%
Antal anställda	1 369	1 329	3%

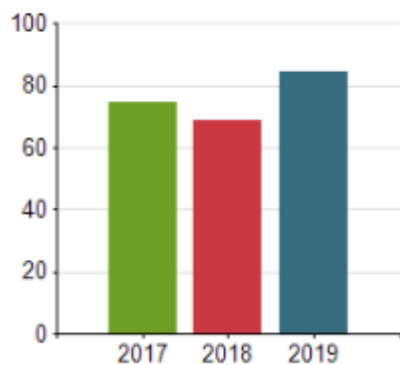
Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Primärvården har fortsatt ett stort behov av fler specialister inom allmänmedicin och antalet timmar för inhyrda läkare har inte minskat från föregående år.

Det ser däremot hoppfullt ut för kommande år.

Under hösten 2019 anställdes ett antal nya distriktsläkare/specialister inom allmänmedicin vilket förbättrade antalet anställda läkare. Detta är resultatet av, som nämnts ovan, ett långsiktigt arbete för att öka antalet egna läkarresurser för att på sikt kunna minska behovet av inhyrd personal.

Faktiska årsarbetare, December



Andelen ST-läkare som är under utbildning inom Primärvården är rekordmånga, på 111 st. Genom att erbjuda attraktiva villkor och arbetsplatser så har under åren 2017-2019 hela 87 % av nyfärdiga specialister inom allmänmedicin valt att ta anställning på en vårdcentral i Dalarna.

Med hänsyn tagen till kommande pensionsavgångar så kommer primärvården i Dalarna ha goda förutsättningar för att fortsätta öka antalet specialister inom allmänmedicin med över 10% per år om antalet färdigutbildade stannar i samma utsträckning som idag.

Viktigt är att vi jobbar med tydliga mål och uppföljning samt delaktighet så att det blir attraktivt för medarbetare att vara kvar på vårdcentralerna.

Att jobba proaktivt för att förhindra tex konflikter samt kränkande särbehandling är andra viktiga områden för att förbättra arbetsmiljön och nå målen för verksamheten.

Därför satsar vi på att stärka ledningsgrupperna på vårdcentralerna.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda	-	-	-
Arbetad tid timmar, anställda	1 879 719	1 811 581	3,8 %
-varav timanställda	96 341	86 374	11,5 %
-varav mertid/övertid samtlig personal	15 708	12 739	23,3 %
-varav arbete under jour och beredskap	12 970	13 157	-1,4 %
Arbetad tid timmar, stafettläkare	85 301	85 482	-0,2%
Arbetad tid timmar, stafettsjuksköterskor			

Övertiden är jämnt fördelad mellan yrkeskategorierna och det är ingen särskild grupp som sticker ut i detta avseende.

Antalet timanställda har ökat inom kategorierna sjuksköterskor och undersköterskor.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	95,2	95,4
Män	95,9	97,6
Totalt	95,3	95,7

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	1183	1049
Män	231	151

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	443	313
40-59 år	663	640
60 år och äldre	264	247

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	44	38
Sjukersättning		1
Totalt	44	39

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	-	-	-
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	6,2	6,1	0,1
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	2,0	2,0	0,0

Primärvården har jämfört med hela Hälso och sjukvårdsförvaltningen samma procentuella totala sjukfrånvaro på 6,2 %. Korttidssjukfrånvaron är dock lägre än förvaltningens som ligger på 2,2 % för Hälso och Sjukvården.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	56,9	58,9

Intern styrning och kontroll

Vi har ingen plan för 2019, men det finns en gemensam plan för hälso- och sjukvården för 2020.

Forskning

Vi har tre akademiska vårdcentraler i Regionen, VC Gagnef, VC Jakobsårdarna samt VC Norslund/Svärdsjö. Uppföljning av dessa verksamheter finns i separat rapport genomförd av Lars Wallin Forskningschef i Region Dalarna. Planering och framtagande av förslag pågår för att säkerställa fortsatt primärvårdsforskning i annan organisationsform.

Helene Kastemyr
Divisionschef
Division Primärvård

Hälso- och sjukvård

Hälso- och sjukvård Gemensamt

Sammanfattning

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Division HS gemensamt innehåller delar av hälso- och sjukvården som inte har en naturlig och direkt hemvist inom de fem övriga divisionsområdena. De delar som ingår leds ytterst av förvaltningschef med stöd från de berörda funktionerna inom central förvaltning.

Ekonomi

Resultaträkning	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
(mnkr)				
Intäkter	460,0	533,6	73,6	485,9
-varav Regionbidrag	446,4	446,4		399,1
Kostnader	-501,8	-556,1	-54,3	-513,6
-varav löner inkl soc avg	-38,5	-46,0	-7,5	-42,9
-varav inhyrd personal				
-varav förmånsläkemedel	-159,9	-159,7	0,2	-146,6
-varav rekvisitionsläkemedel	-18,0	-17,1	-0,9	-17,6
Över-/underskott	-41,8	-22,5	19,3	-27,7
Årets investering				-0,9

I div HS gemensamt ligger from 2019 kostnader för köpt vård och utredningar som sedan vidarefaktureras patienternas hemlandsting. Detta budgeteras inte och gör att avvikelsen mot budget på både intäkt- och kostnadssidan blir hög.

Den ingående, budgeterade obalansen om 42 mnkr avser utbildningsläkare (20 mnkr) och ingående obalans för ofinansierad verksamhet i övriga divisioner (22 Mkr).

I div HS gemensamt redovisas intäkter för varaktig vård för nyanlända. För 2019 redovisas en intäkt på 30 mnkr som används till finansiering av asyl och migranthälsan samt kris och traumaenheten med 9 mnkr. Ett överskott på 21 mnkr som bidrar till att prognosen stannar på -22 mnkr jämfört budgeterat -42 mnkr.

Utbildningsläkare

För utbildningsläkarna är årsresultat -25,1 mnkr att jämföra med budgeterade -19,6 mnkr, en avvikelse på -5,5 mnkr.

Avvikelsen härrör sig i huvudsak till ST allmänmedicin. Här bokförs kostnaderna för ST-läkare på privat vårdcentral (VC) samt läkare från VC som randar på klinikerna, men får hela sin lön betald av enheten. Det har under året funnits begränsade möjligheter att följa upp ST-läkare på privata vårdcentraler och det saknas styrning över hur många som anställs privat. Lönekostnaderna låg på ungefär samma nivå 2017 och 2018, men i år ser vi en ökning på ca 13 % jämfört med fg år. Från och med 2020 kommer Hälsovalsenheten att ta över och

förändra ersättningen för ST-läkare inom allmänmedicin.

Under året har ett pilotprojekt startats upp gällande BT-läkare. Där har fyra BT-läkare roterat runt på fyra olika verksamheter sedan mitten av augusti. Ersättningen för dessa läkare uppgår i år till ca 1,0 mkr. Projektet löper på fram till juni 2020 och kommer då att finansieras av statsbidrag.

Läkemedel

Basenheten läkemedel redovisar ett resultat på drygt +0,3 mnkr, vilket är en försämring mot senaste prognos med 4,7 mnkr. Anledningen är att kostnaderna för Smittskydd/Hep C blev högre, vilket kan förklaras av antalet patienter i behandling blev fler än tidigare skattat. Mot budget avviker den posten med -4,9 mnkr.

Övriga större avvikelser inom basenhet läkemedel:

Doak: -1,9 mnkr, inkluderat lägre ersättning för medicinsk utveckling med -0,4 mnkr. Kostnaden ökade med 17% jämfört föregående år, och bedöms fortsätta öka under 2020 men i något mindre takt. Fortsatt central finansiering.

Utomlänsförskrivning: +3,5 mnkr. Kostnaden tangerar föregående år, och hålls nere tack vare bra återbäringsavtal på blödarpreparat.

Subvention preventivmedel: +1,2 mnkr. Kostnaden ligger stadigt på samma nivå, och har budgetmässigt överskattats.

Dyra (solidariska) rekv läkemedel: +1,3 mnkr. En av Soliris-patienterna på blodmottagningen i Falun har från hösten påbörjat kostnadsfri studie vilket reducerat kostnaden.

Högspecialiserad vård

I div HS gemensamt redovisas den del av högspecialiserad vård som avser fakturor överstigande 800 tkr, sjukresor samt lab och röntgen. Resultatet för 2019 visar ett underskott på -11,2 mnkr, vilket i huvudsak beror på att försäkringslösningen för fakturor som överstiger 800 tkr fått ett betydligt högre utfall än väntat. Budget lades på 36 mnkr, men helårsutfallet blev hela 48,6 mnkr. Detta kan även jämföras med 2018 då helårsutfallet blev 33,5 mnkr.

Kostnad för sjukresor blev högre än både budget och föregående år, men denna post tenderar att fluktuerar. Årets totala utfall om 14,8 mnkr bör alltså jämföras med de tre senaste åren: 13, 14 resp 17,7 mnkr.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	12%	8%	4%

Den höga kostnadsutvecklingen i prognos och budget beror bla på att den medicinska utvecklingen gör att kostnaden för läkemedel ökar men motsvaras av utökad regionbidrag. Nytt för 2019 är att ett kostnadsställe för varaktig vård för nyanlända lagts i div HS gemensamt. Härifrån finansieras Asyl och migranthälsa och Kris och traumavård. Kostnadsutvecklingen för övriga kostnader ser då ut att öka med 35% mot föregående år men motsvaras av en ökad intäkt.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	37,82	39,06	-3,2%
Antal anställda	52	51	2,0%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda	-	-	-
Arbetad tid timmar, anställda	74 543	76 528	-2,6%
-varav timanställda	880	1001	-12%
-varav mertid/övertid samtlig personal	1309	1935	-32,4%
-varav arbete under jour och beredskap	-	-	-
Arbetad tid timmar, stafettläkare	-	-	-
Arbetad tid timmar, stafettsjuksköterskor	-	-	-

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	100	
Män	100	
Totalt	100	

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	21	
Män	13	

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	27	
40-59 år	7	
60 år och äldre	0	

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	1	
Sjukersättning	0	
Totalt	1	

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	-	-	-
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	3,7%	3,6%	0,1
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	1,7%	1,9%	-0,2

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	73,5%	

Lotta Olmarken Ingler

Förvaltningschef

Hälsa- och sjukvården

Hälsa- och sjukvård

Division Medicinsk service

Sammanfattning

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Regionplanens övergripande mål	Måluppfyllelse
Mer närmare vård	▲
Vård utan köer	■
Vårdkvaliteten ska öka	●
Minskad påverkan på klimat och miljö	●
Regional utveckling	▲
Fler medarbetare som trivs på jobbet	●
En långsiktigt hållbar ekonomi	▲

● mål uppfyllt ▲ mål delvis uppfyllt ■ mål ej uppfyllt

Division medicinsk service är en division som bildats under 2019. Ambulanssjukvården, Bild- och funktionsmedicin, Laboratoriemedicin, Patologi och cytologi, Fysioterapi-/dietistenheten, Arbetsterapi-/kuratorsenheten samt Bibliotek och informationscentral är de verksamheter som initialt ingick i divisionen. I slutet av året har Resursgruppen tillförts och Logopedin kommer att ha sin organisationstillhörighet i divisionen från 2020.

Divisionens verksamheter stödjer hälso och sjukvårdens övriga verksamheter med sina tjänster, som levereras enligt beskrivna uppdrag och överenskommelser.

De övergripande målen 2019 för divisionen:

- Att säkerställa styrning, ledning och uppföljning
- Att föra samman verksamheternas verksamhetsplaner till en divisionsgemensam verksamhetsplan 2019 med tillhörande styrkort
- Att ha en följsamhet mot budget 2019
- Att ha fokus på medarbetare och chefer
- Att säkerställa och anpassa respektive verksamhets uppdrag utifrån Regionplan, beställare/kunders behov och verksamheternas behov av utveckling
- Att ta fram en verksamhetsplan för divisionen 2020-2022

● Divisionen har uppfyllt dessa övergripande mål.

Eftersom divisionen är ny under 2019 så har målstyrningen inte anpassats till tidigare lagd regionplan. I bedömningen av måluppfyllelse så har ett antal verksamhetsmål och aktiviteter ändå mött dessa övergripande mål.

Medarbetarenkäten som presenterats i slutet av 2019 visar tydligt att det är flera medarbetare som trivs på jobbet. I de uppföljningar som sker inom verksamheterna så finns även ett medvetet miljöfokus.

Det mål som sticker ut är ”Vård utan köer”. Vi ser att det finns stora utmaningar inom Bild- och funktionsmedicin där köerna har ökat de senaste åren. Även vissa delar inom Patologin har väntetider ökat. Förklaringar finns i ökade volymer, brist på personal samt eftersatta investeringar.

I ett antal mål som delvis uppfyllts finns en mängd olika aktiviteter. Generellt så arbetar de flesta verksamheterna i dessa områden i samverkan med övriga divisioner, dvs Division medicinsk service är en viktig del i processen för t ex närmare vård, regional utveckling och långsiktig hållbar ekonomi. Vår bedömning är att målen därav delvis är uppnådd.

Verksamhet - fördjupning

Nyckeltal / Kvalitet	Resultat	Mål	Måluppfyllelse
Andel sjukfrånvaro	5,1%	Minskning	●
Ekonomiskt utfall	+6,3 mkr	Balans	●

Verksamhetsstatistik	2019	2018	2017
<u>Arbetsterapi/Kurator</u>			
Patienter behandlade hos Arbetsterapeut	8167	7871	8043
Patienter behandlade hos Kurator	1690	1625	1555
<u>Fysioterapi/Dietist</u>			
Patientkontakter hos Fysioterapeut	47158	47434	49061
Patientkontakter hos Dietist	13740	12687	10379
<u>Laboratoriemedicin</u>			
Klinisk kemi	4322290	4205949	4140160
Transfusionsmedicin tappningar	13013	13509	13381
Transfusionsmedicin sålda enheter erythrocyter	3230	3178	2677
Klinisk mikrobiologi	322247	316326	294724
<u>Patologi/Cytologi</u>			
Patologi & Cytologi	39 033	38 107	44 903
Antal undersökningar			
Histologi Antal undersökningar	22 580	20 900	19 965
Allmän cytologi	2 364	2 515	2 411
Antal undersökningar			
Gyn cytologi	13 594	14 098	21 213
Antal undersökningar			
Antal snabbsvar	4527	5504	4622
SVF Antal undersökningar	3144	3059	2264
Antal canceranmälningar	5977	4123	3937
Antal klotsar	61 176	55 685	54 887
Antal glas	109 862	86 520	82 559
Antal obduktioner	167	174	169
Antal hornhinnedonationer	10	6	23
<u>Bibliotek/Informationsc.</u>			
Länestatistik Mikromarc	30844	34370	31401

Nedladdade artiklar	~30000	31280	33518
Öppnade dokument i UpToDate	15134	14186	12722
Ambulansverksamheten			
Uttryckningstid Prio 1, min	10,20	10,33	10,30
Antal Ambulansuppdrag	38148	36957	35751
Varav Prio 1	14092	13277	13343
Varav Prio 2	19689	19543	18604
Varav Prio 3	3444	3334	3106
Varav Prio 4	923	803	698
Antal mil ambulans	241798	240899	233604
Antal Sjuktransporter	11546	12004	12964
Antal mil sjuktransport	60024	64124	68650
Bild- och funktionsmedicin			
Radiologi Antal undersökningar	178075	175252	
Varav undersökningar inom slutenvård	161939	160800	
Varav undersökningar inom primärvård	12194	10793	
Varav demo/granskningsundersökningar	3942	3659	
Väntetider (veckor)	2019	2018	Mål
Datortomografi	6	5	4
Magnetrontgen	27	24	12
Konv rtg skelett	3	2	2
Ultraljud	8	6	4
Hjärtscintigrafi	5	3	2
Mammografi (cancerkontroll)	0	0	1
Mammografi (selekterade)	4	7	1

Produktionen i divisionens verksamheter är generellt något högre jmf med förra året. Det finns utmaningar inom divisionen avseende främst tillgång till personal med specifik kompetens och ett mycket stort behov av reinvesteringar/nyinvesteringar för att förbättra och utveckla produktion, kvalitet och korta köer (BFM).

Vi har en utmaning med väntetider för exempelvis **histologi** och **röntgen**. Vi kan även se att antalet canceranmälningar ökar.

Vakanser finns inom ett flertal verksamheter men främst inom **BFM**, det är en utmaning med pågående rekryteringsinsatser, virtuella/digitala lösningar och ”stafetter”. Ett fokusområde under åren framåt.

Både BFM och patologen har ett stort behov av re- och nyinvesteringar de kommande åren för att möta den ökning som vi ser.

Vi har haft en ökning av sålda blodenheter även om ökningen av nya blodgivare avtagit. Åtgärder med att stabilisera och utveckla automatiseringsbanan på **Laboratoriemedicin** har varit krävande under året men givit resultat. Ett kontinuerligt utvecklingsarbete där vi också ser resultat som tyder på att automatiseringen öppnar upp för ökade volymer, effektivitet och kvalitet.

Ett aktivt arbete inom verksamheterna **Fysioterapi/Dietister** och **Arbetsterapi/Kuratorer** med att rekrytera nya medarbetare pågår kontinuerligt för att stärka tillgängligheten

och arbetsmiljön. Samtidigt så ser vi att patientbesök/telefonkontakter ökar inom arbetsterapi-, kurator- och dietistverksamheterna. Det finns ett behov att utveckla samarbetet inom dessa områden inom regionen och med kommunerna. Flera organisationer konkurrerar om samma kompetenser vilket innebär att en mycket tätare samverkan måste ske och utveckling av digitala verktyg krävs för att möta tillgängligheten bättre.

Antalet ambulansuppdrag har ökat samtidigt som insatstiderna förbättras. Orsaken till förbättrade tider är ett fokuserat utvecklingsarbete mellan ambulanssjukvården och samverkande aktörer i länet. En stor del av patienterna som bedöms/behandlas i hemmet av **Ambulanssjukvården** (22 %), styrs till en annan vårdnivå och belastar därmed inte akutmottagningen. En viktig del i ambulansuppdraget där vi nu ser en positiv utveckling för mer närmare vård och samarbete med främst primärvården. Under sommaren så har samverkan mellan primärvården och ambulansen skett vid några större evenemang med gott resultat. Framåt så finns ett effektiviseringskrav för ambulanssjukvården med ett antal aktiviteter och ett fortsatt behov av utveckling. Samtidigt utreds nya tillgänglighetsmål som kan komma att påverka uppdraget.

Tillgänglighetsmålet att nå 90 % av länets befolkning inom 30 min på Prio1 överträffas vilket är en mycket positiv utveckling där Dalarna är långt fram i förhållande till andra regioner. Även antalet totalt körda mil har minskat jfr 2018 vilket är glädjande och ett resultat av ett effektivt samarbete kring ambulansdirigering och Liggande sjuktransporter.

Bibliotek och informationscentralen är en viktig del för regionen. Det finns ett tydligt användande av bibliotekets tjänster och vi ser att antalet nedladdade artiklar är på en hög nivå. Utmaningen är att leverantören under flera år höjt sina priser kraftigt. Av den anledningen samt att det finns konkurrens på marknaden är en upphandling startad under året.

Resursgruppen har anslutit till divisionen i slutet av året. Uppdraget är att vara en resurs för HoS vid akut vakanstäckning. Det är tydligt att behovet av personal finns och efterfrågan av personal är betydligt större än vad resursgruppen kan erbjuda. Framåt så kommer divisionen att se över möjligheten att utveckla resursgruppens uppdrag och säkerställa en högre bemanning av undersköterskor och sjuksköterskor för att kunna möta de olika klinikernas behov. Utmaningen är att locka flera personer som idag finns utanför Region Dalarna där det krävs ett gemensamt arbete inom hälso- och sjukvården för att bli konkurrenskraftig och attraktiv nog.

Ekonomi

Resultaträkning	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
(mkr)				
Intäkter	909,5	924,9	15,3	873,7
-varav Regionbidrag	406,9	406,9	0	374,0
Kostnader	-909,5	-918,6	-9,0	-895,5
-varav lönekostnader inkl. soc. avg.	-572,8	-552,7	20,2	-538,3
-varav inhyrd personal	-4,8	-21,9	-17,1	-17,0
Över-/underskott	0	+6,3	+6,3	-21,8
Årets investering	-27,4	-14,7	+12,7	-36,2

Division Medicinsk Service visar för året 2019 ett positivt resultat på **+6,3 mkr**.

Intäktssidan, som har ett positivt resultat på **+15,3 mkr**, förklaras framförallt av ökade intäkter till Laboratoriemedicin och Patologen för sålda tjänster, +15,1 mkr. Intäkter till Bild- och funktionsmedicin har rakt motsatt ett negativt resultat på -2,2 mkr.

Inga höjningar/sänkningar av priser har gjorts 2019 varken på labprover eller på röntgenundersökningar vilket talar för att det är *antalet* prover/undersökningar som ökat resp. minskat. Ändrad mix mellan billigare/dyrare undersökningar/prover kan också ha påverkat.

Under 2019 har ambulansverksamheten genomlysts för att säkerställa adekvat kostnadsnivå. I verksamhetens budget fanns kopplat till detta en positiv kostnad på 6,3 mkr.

På divisionens **kostnadssida**, som har ett negativt resultat på **-9,0 mkr**, är det framförallt ovan nämnda kostnad kopplat till Ambulanssjukvårdens utredning som bidrar till det negativa resultatet då ingen kostnadsminskning har skett under 2019.

Lönekostnaderna i divisionen blev mycket lägre än det budgeterats för samtidigt som kostnaderna för inhyrd personal blev högre. Mest bidragande är Bild- och funktionsmedicin vars lönekostnadsresultat slutade på +11,5 mkr. Verksamheten har ett mycket stort antal vakanser (framförallt läkare och sjuksköterskor) vilket också krävt höga kostnader för hyrpersonal. Resultat hyrpersonal Bild- och Funktionsmedicin -17,1 mkr. Bland de övriga verksamheterna finns också vakanser men även frånvaro pga. sjukskrivningar och föräldraledigheter. Nettoresultat för lönekostnader inkl. inhyrd personal +3,1 mkr.

Omställningskostnader

Divisionen hade budgeterat **541 tkr** i omställningskostnader för en ambulanssjukvårdare i Ludvika. Kostnaden är kopplad till nedläggningen av Resursgruppen i Ludvika årsskiftet 2018/2019.

1:a juni flyttades "busslinjen till Uppsala" över från Ambulanssjukvården till Trafikförvaltningen. Befintlig personal följde inte med i flytten vilket genererade en ytterligare, ej budgeterad, omställningskostnad på **162 tkr**.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling	3,2%	2,6%	6,6%

Motpart 1 och 2 exkl. omställningskostnader.

Divisionen har, utöver sedvanlig uppräknig, fått tillskott i budget på 12,3 mkr 2019. 6,3 mkr är helårseffekt av 2018 års nya ambulansavtal (start mars 2018) och resterande 6,0 mkr har tillskjutits Bild- och funktionsmedicin i väntan på att vissa delar av verksamheten ska ses över (bl.a. prissättning och bemanningsnivå).

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	814	803	+1,3%
Antal anställda	970	957	+1,4%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Bland divisionens verksamheter står Laboratoriemedicin för den största minskningen av faktiska årsarbetare. 7 stycken färre årsarbetare än 2018. Bild- och funktionsmedicin står för den största ökningen av årsarbetare. 9 stycken fler årsarbetare än 2018. Mätningen är ögonblicksbild periodens sista dag varje år.

En långsiktigt plan som har acceptans i verksamheten och genomsyrar vårt arbete kommer vara en förutsättning för att klara uppdraget. Divisionens arbete är av största vikt men mycket av de utmaningar som respektive divisioner inom Hälso- och sjukvården har är en övergripande utmaning. För att skapa kraft framåt behöver en långsiktig, tydlig och genomförbar plan skapas. Vi kan lätt fastna i ett för stort fokus på att rekrytera nya medarbetare när utmaningen är ett ökande behov **att behålla och utveckla vår personal**. Detta kräver ett nära samarbete mellan HR och verksamhet.

Divisionsledningen har tillsammans med HR samlats kring frågan om kompetensförsörjning som ett prioriterat fokusområde. Samverkans forum är startat som arbetar med dessa strategiska HR frågor för divisionen;

- Arbeta proaktivt (inte reaktivt)
- Rekrytera, Behålla och Utveckla
- Rätt Använd Kompetens
- Hälsa Arbetsmiljö Rehabilering
- Vi ska Fira våra Framgångar!

Divisionens samverkansforum har under året kontinuerligt träffats. En analys har gjorts utifrån alla verksamheters förutsättningar, ett antal aktiviteter har utifrån detta tagits fram och arbetet fortsätter nu med att prioritera för att sedan implementera.

Arbetet har präglats av en gott samarbete och vi tror det kommer vara en viktig framgångsfaktor för att arbeta med både medarbetarskap och ledarskap inom divisionen.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda			
Arbetad tid timmar, anställda	1 331 132	1 336 154	-0,4%
-varav timanställda	25 322	23 030	+1,0%
-varav mertid/övertid samtlig personal	25 573	28 263	-9,5%
-varav arbete under jour och beredskap	5 210	5 630	-7,5%
Arbetad tid timmar, stafettläkare	10 580	9 665	+9,5%
Arbetad tid timmar, stafettsjuksköterskor	3039	0	

Arbetade timmar ligger på stabila nivåer under året. Inom divisionen är det främst Bild- och funktionsmedicin som har behov av hyrpersonal. Det pågår ett aktivt arbete att tillsätta vakanser i ett nära samarbete med HR och övriga initiativ för att locka personal till Region Dalarna. Vi för framför allt diskussioner kring en långsiktig kompetensförsörjning med att utveckla med målet att behålla vår personal. Ta fram en utvecklingsplan som kan konkurrera med bemanningsföretagens erbjudanden. Det är ett strategiskt långsiktigt arbete.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	98,0	
Män	97,4	
Totalt	97,8	

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	646	
Män	324	

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	33,5	
40-59 år	52,2	
60 år och äldre	14,3	

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	26	
Sjukersättning	1	
Totalt	27	

Totalt har 2,7% av divisionens medarbetare gått i pension under 2019.

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid			
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	5,1	5,8	-0,7%
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	2,1	2,2	-0,1%

Mycket positivt att sjukfrånvaron fortsätter att sjunka. Divisionens sjukfrånvaro är på en lägre nivå än jämfört med resterande Hälso- och sjukvård.

Sjukfrånvaron sjunker inom alla divisionens verksamheter, förutom en. Den verksamhet som sticker ut negativt är Bild- och funktionsmedicin som har höjt sin sjukfrånvaro med 1 % under året.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	61	

Åtgärder för ekonomi i balans

Divisionen har från april månad infört kontinuerliga uppföljningstillfällen avseende;

- Individuell uppföljning Divisionschef/Verksamhetschef (1 ggr/mån)
- Månadsvis uppföljning Divisionschef/HR samt Divisionschef/Ekonomi
- Divisionsledningsmöten (1 ggr/mån) med fokus på uppföljning/analys/åtgärder/ansvarig...

Ett arbete att se över Divisionens olika uppdrag startade upp under året och kommer att fortsätta med att säkerställa, revidera och reglera det behov våra beställare inom hälso och sjukvården har av divisionens tjänster så att vi kan möta regionplanen och det utvecklingsbehov som divisionen har för en hållbar verksamhet. Syftet är att skapa en tydlighet med "överenskommelser/avtal" som beskriver vårt/våra verksamheters uppdrag, leverans, kvalitet, ekonomi mm. Genom att formalisera kund- och leverantörförhållandet, uppdrag och långsiktig hållbarhet så kan divisionen planera sina verksamheter kontinuerligt.

I divisionens ledningsgrupp är det ett särskilt fokus på uppföljning av verksamheterna, utveckla ledarskapet och tydliggöra ansvaret. Det är ett långsiktigt arbete och kräver delaktighet inom divisionen. Genom att involvera chefer och medarbetare i samverkans forum har vi bättre kunnat säkerställa viktiga fokusområden som t ex Personalfrågor, Intern kontroll och Utveckling.

Nära dialog och samverkan mellan divisionerna



Nära samverkan mellan divisioner har inneburit bättre förutsättningar för en mer effektiv hälso och sjukvård. Genom kontinuerliga möten med gemensamma frågor inom HoS arbetar vi tillsammans med våra stödfunktioner med målsättningen att vi är "En Hälso- och sjukvård".

Division Medicinsk service är en division där samverkan

är en naturlig och viktig del och det har inneburit många samverkansinitiativ och en **vardagssamverkan** mellan verksamheterna. Verksamhetschefer inom divisionen tar ett stort ansvar och samverkar med alla verksamheter som har ett beroende av våra tjänster.

Kostnadsutredning för ambulansverksamheten Region Dalarna



En kostnadsutredning för ambulansverksamheten i Region Dalarna, inkluderat ett antal angränsande områden/verksamheter, tex sjukresor, helikopter, larmcentral mm. har genomförts och presenterats under september månad. Rapporten har varit ett viktigt underlag i arbetet med verksamhetsplan och budget 2020. Förbättringsområden som kommer att arbetas vidare är bl a Ambulansorganisation och bemanning, tillgänglighetsmål inom regionen, liggande sjuktransporter, samordning av patienttransporter för HoS, utvecklad larmcentral är några områden.

Genomlysning av prismodeller för interna tjänster

Divisionens verksamheter har olika finansiering. Delar är finansierade genom en ekonomisk ram, andra delar är finansierade genom i huvudsak intern försäljning av tjänster. Till viss del finns även finansiering genom externa tjänster.

Huvuddelen av divisionens verksamhet finansieras av regionens övriga hälso och sjukvård. Prissättningen av tjänsterna speglar den faktiska kostnaden och att tjänsterna nyttjas på ett ansvarsfullt sätt. Därför är det viktigt att genom interna (till viss del externa) överenskommelser mellan division medicinsk service och våra kunder/beställare vara tydlig med vad som ska levereras, till vilken kvalitet och kostnad.

Under året så har ett arbete skett tillsammans mellan verksamheterna och Ekonomienheten. En utvecklad roll inom Ekonomienheten tillförs divisionen (Verksamhetscontroller) för att kontinuerligt arbeta med prissättning. Laboratoriemedicin, Patologin och Bild- och funktionsmedicin är prioriterade verksamheter.

Det finns utmaningar i att anpassa divisionens verksamheter och ha en flexibilitet i bemanningen när intäkterna påverkar våra kostnader. Det räcker det inte med att korrigera prislistan utan finansieringen av dessa verksamheter behöver ses över totalt för att möjliggöra en trygg och stabil verksamhet med möjlighet och utveckling.

Det har varit en bemanningsutmaning när klinikerna minskar eller ökar sina ”köp” under perioder och divisionen inte har den flexibiliteten på kort sikt. Arbetsbelastningen har påverkats och behov av kortsiktiga lösningar ökar (externa köp/hyrpersonal).

Inom Laboratoriemedicin så har en automatisering skett (och pågår) som hanterar volymförändringar i viss mån. Inom

BFM är andra lösningar planerade för att skapa flexibilitet, t ex att köpa tjänster som gör undersökningar hos oss i våra lokaler och utökade tjänster där granskning hanteras digitalt/virtuellt.

Fokus på medarbetare och chefer samt rekrytering för att minska behovet av hyrpersonal och köpt vård

Arbetsmiljöfrågorna och personalomsättningen är viktiga för att hålla ner kostnader. Verksamhetscheferna har ett stort fokus och engagemang i dessa frågor. Genom coachande ledarskap och ansvarsfulla avdelningschefer gör de ett fantastiskt arbete med mycket små medel för att vi ska ha nöjda medarbetare som stannar kvar och utvecklas inom regionen.

Inom divisionen är det främst Bild- och funktionsmedicin som har behov av hyrpersonal. Det pågår ett aktivt arbete att tillsätta vakanser i ett nära samarbete med HR och övriga initiativ för att locka personal till Region Dalarna.

Divisionens ledningsgrupp har beslutat att **Medarbetare och Chefer ska vara ett fokusområde**. Vi har under hösten samlats kring dessa frågor, inventerat och analyserat ledarskapet och medarbetarskapet. Under q1-q2 2020 lyfter vi ett antal prioriterade områden och skapar aktiviteter för att behålla och utveckla. Syftet är att säkerställa en hållbar verksamhet och en attraktiv arbetsgivare över tid.

Fokusområde - Inhyrd personal

	2019			2018
(tkr)	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Inhyrd personal	-4,8	-21,9	-17,1	-17,0

Kostnadsutveckling inhyrd personal	Resultat 2019
Kostnadsutveckling	28,7%

I princip samtliga kostnader för inhyrd personal är kopplade till verksamheten Bild- och funktionsmedicin. Antalet vakanser på läkarsidan har blivit fler, vilket ökat behovet av stafettläkare. Sedan en tid tillbaka har dessutom bemanningssjuksköterskor säkrat driften av enheten i Ludvika till en kostnad av 2,2 mkr.

Intern styrning och kontroll

Se kap ”åtgärder för ekonomi i balans”

Åke Kjellin
 Divisionschef
 Division Medicinsk Service

Hälso- och sjukvårdsnämnd

Hörsel och Syn Region Dalarna

Sammanfattning

Förvaltningens övergripande målsättning är att patienten/kunden och uppdragsgivaren upplever nytta samt är nöjd med Hörsel och Syn Region Dalarnas tjänster och hjälpmedel.

Förvaltningen uppfyller alla Regionplanens övergripande mål förutom målet ” Vård utan köer”.

Mer närmare vård - Förvaltningen har påbörjat att införa tidbokning på nätet, infört möjlighet till distansbesök och distanstolkning har påbörjats.

Vård utan köer – Telefontillgängligheten är god. Hörcentralen uppfyller vårdgarantin när det gäller väntetid till behandling, men inte gällande väntetid till första bedömningsbesök. Pedagogisk hörselvård, Syncentral och Tolkcentralen uppfyller målen.

Vårdkvaliteten ska öka – Avvikelser rapporteras och följs upp. En utbildning i jämlikhet och funktionsrätt har genomförts.

Minskad påverkan på klimat och miljö – Minskat resor i arbetet genom Skypemöten samt distansbesök.

Flera medarbetare som trivs – Sjukfrånvaron har följts upp, en psykosocial arbetsmiljöenkät samt riskidentifiering och riskbedömning har genomförts och följts upp.

En långsiktigt hållbar ekonomi – Förvaltningen har arbetat hårt för att ha en ekonomi i balans. Förvaltningens bokslut visar på ett plusresultat.

Verksamhetens kvalitetsarbete - Förvaltningen är med i nationella kvalitetsregister inom hörsel och syn.

Verksamhet, fördjupning - Nya rutinerna har minskat antalet servicebesök hos audionom vilket i sin tur frigör tid för nya utprovningar på Hörcentralen. För Tekniska hörselvården har rutinförändringen inneburit en ökad arbetsmängd och ett ökat patientflöde varpå öppettiderna har utökats.

Nya upphandlingar av öroninsatser och av hörapparater har genomförts.

Brukarsamverkan inom hörsel och tolkverksamheten utvecklades under året. Sedan tidigare finns liknande brukarsamverkan inom synverksamheten.

En riktlinje för personer med medfödd dövblindhet har tagits fram i samverkan med styrgruppen för Dövblindhet och Habiliteringen.

Framtiden - För att klara vård utan köer och en nära vård/mer närmare vård är en framgångsfaktor den digitala utvecklingen. Förvaltningen kommer att behöva stöd och resurser från IT för att kunna genomföra de mål som är uppsatta för 2020. Självcheckning för alla patienter skulle vara en effektivisering. Förvaltningen kommer att fortsätta

att utveckla tidbokning på nätet, distansbesöken samt distanstolkningen.

Arbetet med att ta fram ett vårdprogram för hörselskadade barn och ungdomar fortsätter.

En upphandling gällande ortopedteknisk verksamhet kommer att påbörjas i början av 2020. Nuvarande avtal gäller till 2021.

Ekonomi i balans är en utmaning i och med ökade kostnader för medicinsk utveckling, hörselhjälpmedel, tolkverksamheten, kommande generationsväxling och inte minst med tanke på den demografiska utvecklingen.

Ekonomi - Förvaltningens resultat är +1096 tkr för 2019 och +1081 tkr jämfört mot budget. Kostnadsutvecklingen var lägre 2019 än för 2018.

Personal - En förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan har tagits fram i samarbete med HR.

Sjukfrånvaron har ökat marginellt på totalen och minskat gällande korttidsfrånvaron jämfört med föregående år.

Vakanta tjänster är anledningen till färre antal anställda jämfört med föregående år. Särskilt svårrekryterad yrkeskategori är audionom. Förvaltningen har flera kommande pensionsavgångar inom svårrekryterade yrkesgrupper.

Lönerevisionsarbete genomfördes enligt plan och samtliga medarbetare har haft lönesamtal. Förvaltningen har på eget initiativ arbetat med prioriteringar/snedsitsar.

Intern styrning och kontroll - Under 2018, inför 2019 års internkontrollplan, har riskidentifiering- och riskbedömning genomförts på både förvaltnings- och avdelningsnivå. Internkontrollpunkterna har följts upp och har redovisats till Hälso- och sjukvårdsnämnden.

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Förvaltningens övergripande målsättning är att patienten/kunden och uppdragsgivaren upplever nytta samt är nöjd med Hörsel och Syn Region Dalarnas tjänster och hjälpmedel.

De övergripande målen i förvaltningens styrkort bygger på Regionplanens övergripande mål.

Regionplanens övergripande mål och förvaltningens styrkort	Prognos helår
Mer närmare vård	●
Digital utveckling, egenvård, tillgänglighet	●
Vård utan köer	▲
Förbättra tillgängligheten för att klara vårdgarantin (0-30-90-90)	▲
Vårdkvaliteten ska öka	●
Avvikelse rapporteras. Systematiskt förbättringsarbete utifrån avvikelser	●
Utjämna och förebygga ojämlikheter i rehabilitering, habilitering och hjälpmedel	●
Minskad påverkan på klimat och miljö	●
Fossilanvändningen ska minska	●
Regional utveckling	-
Fler medarbetare som trivs på jobbet	●
Vara en attraktiv arbetsgivare med en trivsam och hållbar arbetsmiljö där medarbetarna känner sig sedda och har goda arbetsvillkor. Information och delaktighet.	●
Överbrygga kompetenstapp i samband med pensionsavgångar	●
En långsiktigt hållbar ekonomi	●
Följsamhet till regionplan, ledningssystem, externa och interna krav. Budget finns som motsvarar uppdraget och verksamhetens behov	●

● mål uppfyllt ▲ mål delvis uppfyllt ■ mål ej uppfyllt

Mer närmare vård - Förvaltningen har påbörjat ett arbete med att införa tidbokning på nätet på Syncentralen samt infört möjlighet till distansbesök på Pedagogisk hörselvård. Ett arbete med distanstolkning har påbörjats på Tolkcentralen.

Vård utan köer – Telefontillgängligheten är god. Hörcentralen uppfyller vårdgarantin när det gäller väntetid till behandling, men inte gällande väntetid till första bedömningsbesök. Insatser för att minska väntetiden pågår, såsom rekrytering och flera utvecklingsarbeten. Pedagogisk hörselvård och Syncentral har tid för patienterna inom 90 dagar. Tolkcentralen uppfyller målet med att utföra 95 % (utfört 95,5 %) av beställda tolkuppdrag.

Vårdkvaliteten ska öka – Förvaltningen rapporterar avvikelser i Synergi och som följs upp. Förvaltningen har genomfört en utbildning i jämlikhet och funktionsrätt.

Minskad påverkan på klimat och miljö – Förvaltningen har minskat resor i arbetet genom Skypemöten samt distansbesök.

Fler medarbetare som trivs – Sjukfrånvaron har följts upp månatligen och vid behov har åtgärder satts in. En psykosocial arbetsmiljöenkät samt riskidentifiering och riskbedömning har genomförts och följts upp. Ett arbete med att utveckla friskvårdsnätverket pågår för att få fler aktiva

medarbetare. Alla avdelningarna har haft en arbetsmiljödag. Under hösten genomfördes en inspirationsdag med fokus på hälsa, friskvård och att förebygga stress. Detta utifrån att det framkommit i riskidentifieringen och den psykosociala arbetsmiljöenkäten att flera medarbetare upplevt stress.

Kunskapsöverföring och överlappning inför pensionsavgång av kurator på Pedagogisk hörselvård lyckades väl.

En långsiktigt hållbar ekonomi – Förvaltningen har arbetat hårt för att ha få ekonomi i balans och ett nollresultat för året. Arbetet har skett på alla nivåer, genom olika angreppssätt. Förvaltningens bokslut visar på ett plusresultat.

Verksamhetens kvalitetsarbete

Förvaltningen är med i nationella kvalitetsregister inom hörsel och syn.

Hörsel är med i nationellt kvalitetsregister för Hörselrehabilitering, Hörselbron. Hörcentralen har arbetat med att förbättra resultatet i kvalitetsregistret och Dalarna har ett mycket bra resultat. Sedan 2016 har Dalarnas resultat förbättrats årligen, i förhållande till andra deltagande landsting/regioner.

Gällande syn så är förvaltningen med i ett kvalitetsregister, SKRS, Svenskt Kvalitetsregister för Rehabilitering vid Synnedsättning.

I den nationella patientenkäten som genomfördes under hösten 2018 fick förvaltningen över 91,4% på samtliga parametrar.

Kunskapen kring Tjänstedesignmetodiken som introducerades i och med Innovationsprojektet har utvecklats då chefer och samordnare under hösten genomgått en internutbildning. Syfte är att fortsätta förbättra förvaltningens förmåga att implementera innovativa lösningar.

Framtiden

För att klara vård utan köer och en nära vård/mer närmare vård är en framgångsfaktor den digitala utvecklingen. Förvaltningen kommer att behöva stöd och resurser från IT för att kunna genomföra de mål som är uppsatta för 2020.

Självincheckning för alla patienter skulle vara en effektivisering, både gällande personella och ekonomiska resurser. Idag är det enbart personer 85 år och äldre samt de som har frikort som kan använda självincheckningen.

Förvaltningen kommer att fortsätta att utveckla tidbokning på nätet. En förhoppning finns att utveckla distansbesöken genom en än mer anpassad kommunikationslösning. Distanstolkning kommer att utvecklas vidare under 2020 med bl.a. nya kommunikationslösningar. Tolkcentralen planerar även att utveckla servicen när det gäller beredskapstolkarnas möjlighet att använda distanstolkning. Målbilden för distanstolkningen är att öka tillgängligheten och kunna utföra exempelvis akut sjukvårdsbesökstolkning där inte tolk på plats krävs, och där igenom korta inställetiden.

Ett nytt verksamhetssystem kommer att föras in på Tolkcentralen.

Ett arbete med att ta fram ett vårdprogram hörselskadade barn och ungdomar påbörjades under året och detta arbete kommer att fortsätta under 2020.

För att ytterligare utveckla verksamheten samt för att förbättra arbetsmiljön på Teknisk hörselvård pågår en rekrytering av en tekniker.

Syncentralen har under hösten, i samarbete med Friskis och Svettis, erbjudit Syncentralens patienter möjlighet att få prova yoga och lyssna på en föreläsning i kombination med praktiska övningar gällande hur stress påverkar kropp och knopp. Detta koncept kommer Syncentralen att utveckla vidare under 2020.

OTA, Aktiv ortopedteknik, kommer under 2020 att införa ett nytt patientboknings- och journalsystem.

En upphandling gällande ortopedteknisk verksamhet kommer att påbörjas i början av 2020. Nuvarande avtal gäller från och med 2014 till 2021.

Ekonomi i balans är en utmaning i och med ökade kostnader för medicinsk utveckling, för hörselhjälpmedel, för tolkverksamheten, för kommande generationsväxling och inte minst med tanke på den demografiska utvecklingen.

Verksamhet - fördjupning

Verksamhetsstatistik	Utfall 2019	Plan helår	Måluppfyllelse
Antal enskilda hab/rehabiliteringssamtal och telefonbesök, Pedagogisk hörselvård	1620	1650	●
Telefontillgänglighet (HC, PHV och SC)	91 %	85 %	●
Antal samt % utförda tolkuppdrag (personer med dövhet, hörselskada och dövblindhet)	3309 st 95,5 %	3400 st 95 %	●
Antal personer som fått hörapparat utprovad	2957	3400	■ *
Antal besök Hörcentralen, rehab	15 171	15 800	●
diagnostik	5 049	4 750	●
Väntetid till första besök för bedömning enligt vårdgaranti, HC	113 dgr	90 dgr	■ **
Antal hörapparatreparationer	7685	6000	▲ ***
Antal installationer och reparationer av hörhjälpmedel i hemmen + arbetshjälpmedel	669	650	●
Antal besök på Syncentralen (nybesök/återbesök)	2456	2400	●

*/** Se nedan under Hörcentral.

*** Se nedan under Teknisk hörselvård

Hörcentralen uppfyller vårdgarantin gällande påbörjad behandling, men dock inte gällande väntetid till behovsbedömning. Väntetiden har under året minskat från 188 dagar till 113 dagar. Väntetiden beror bl.a. på otillsatta audionomtjänster, föräldraledighet, sjukfrånvaro samt den demografiska utvecklingen med fler äldre som lever längre och därmed är i behov av hörselhjälpmedel längre. Åtgärder pågår för att korta ner väntetiden, bl.a. pågår rekryteringar samt utvecklingsarbeten.

Hörcentralen har i samarbete med Teknisk hörselvård ändrat rutiner för service av hörapparater. De nya rutinerna har minskat antalet servicebesök hos audionom vilket i sin tur frigör tid för nya utprovningar på Hörcentralen. För Teknisk hörselvård har rutinförändringen inneburit en ökad arbetsmängd och ett ökat patientflöde varpå öppettiderna har utökats.

Teknisk hörselvård har överstigit de uppsatta produktionsmålen med konsekvens att det har varit ett mycket högt tryck på personalen. Dessutom har avdelningen varit kort om resurser p.g.a. sjukskrivning och föräldraledighet.

Nya upphandlingar av öroninsatser och av hörapparater har genomförts. Det nya hörapparatavtalet börjar gälla från 2020-04-01.

Brukarsamverkan inom hörsel och tolkverksamheten utvecklades under året och det nystartade brukarrådet hade sitt första möte i december. Det tidigare Tolks- och hörselrådet var ett politiskt forum, den nya brukarsamverkan är ett forum för dialog mellan verksamheten och brukarorganisationerna där verksamheten bjuder in. Sedan tidigare finns liknande brukarsamverkan inom synverksamheten.

En riktlinje för personer med medfödd dövblindhet har tagits fram i samverkan med styrgruppen för Dövblindhet och Habiliteringen.

Ekonomi

Resultat-räkning	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
(mnkr)				
Intäkter	86,4	86,3	-0,1	82,5
-varav				
Regionbidrag	60,1	60,1		57,3
Kostnader	-86,4	-85,2	1,2	85,9
-varav löner exkl soc avg	-30,3	-27,2	3,1	-28,5
-varav inhyrd personal				
Över-/underskott	0,0	1,1	1,1	-3,4
Årets investering	-2,0	-1,5	0,5	-1,1

Förvaltningens resultat är +1096 tkr för 2019 och +1081 tkr jämfört mot budget.

Det positiva resultatet beror främst på vakanta tjänster samt föräldraledigheter som innebär ca 3,7 mkr lägre lönekostnader samt ett bidrag från kömiljarden på ca 2,5 mkr.

Vakanta tjänster har inneburit lägre produktion och lägre intäkter med ca 800 tkr.

Förvaltningen har, p.g.a. en större efterfrågan på både hjälpmedel samt tolktjänster, haft högre kostnader för dessa med 1,8 mkr mer än budgeterat.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	0,6%	-0,8%	9,5%

Kostnadsutvecklingen var lägre 2019 än för 2018, det beror till stor del på att det varit vakanta tjänster samt en del föräldraledigheter. Under 2018 ökade kostnaderna och

det var bl.a. en följd av nya lokaler, som gjorde att både hyra och städkostnader ökade markant. Dessutom ökade hörselhjälpmiddel mycket det året (1,5 mkr).

Personal

En förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan har tagits fram i samarbete med HR.

Arbetsmiljö är på dagordningen inom alla verksamheter och är ett fokusområde för förvaltningen. Alla avdelningar genomför årligen en arbetsmiljödag och en psykosocial arbetsmiljöenkät. Riskidentifiering och riskbedömning har under första halvåret genomförts på alla avdelningarna tillsammans med medarbetarna. Fokus har varit arbetsmiljö.

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	63,01	63,09	-0,1%
Antal anställda	72	74	-2,7%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Vakanta tjänster är anledningen till färre antal anställda jämfört med föregående år. Särskilt svårrekryterad yrkeskategori är audionom. Övriga svårrekryterade yrken är psykolog, pedagog och kurator.

Förvaltningen har flera kommande pensionsavgångar inom svårrekryterade yrkesgrupper. Yrkesgrupper som är svårrekryterade i hela landet. Kompetenssäkring och överlappning kommer att krävas.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda			
Arbetad tid timmar, anställda	102 262	105 546	-3,1%
-varav timanställda	141	99	41,8%
-varav mertid/övertid samtlig personal	602	579	3,9%

Arbetad tid är lägre jämfört med 2018 då förvaltningen har färre antal anställda, fler vakanta tjänster samt medarbetare som är föräldralediga.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	99,3	97,5
Män	99,2	100
Totalt	99,2	98

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	60	60
Män	12	14

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	16	16
40-59 år	46	46
60 år och äldre	10	12

Förvaltningen har flera kommande pensionsavgångar inom svårrekryterade yrkesgrupper.

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	2	4
Sjukersättning	0	0
Totalt	2	4

Kompetensförsörjningsarbete och rekryteringsarbete pågår.

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid		4%	
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	6,3	6,2	0,1
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	2,3	2,6	-0,3

Sjukfrånvaron, ett av förvaltningens prioriterade områden, har ökat marginellt på totalen och minskat gällande korttidsfrånvaron jämfört med föregående år. Sjukfrånvaron följs upp månadsvis. Olika rehabiliteringsinsatser har pågått och pågår. Företagshälsovården har varit och är inkopplad i flera ärenden. Sjukfrånvaron följs upp månadsvis. Arbetsmiljö finns på dagordningen inom alla verksamheter och är ett fokusområde för förvaltningen.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	49,3	51,4

Lönerevisionsarbete genomfördes enligt plan och samtliga medarbetare har haft lönesamtal.

Förvaltningen har på eget initiativ arbetat med prioriteringar/snedisats genom att gemensamt sett över hur lönerna ska fördelas. Prioriterade yrkesgrupper har för årets lönerevision varit följande: audionom, kurator, arbetsterapeut, även psykologer var prioriterade men när det var löneöversyn var denna tjänst vakant.

Intern styrning och kontroll

Under 2018, inför 2019 års internkontrollplan, har riskidentifiering- och riskbedömning genomförts på både förvaltnings- och avdelningsnivå. Analyserna låg till grund för 2019 års internkontrollpunkter.

Internkontrollpunkterna har följts upp och har redovisats till Hälso- och sjukvårdsnämnden.

Arbetet med att förtydliga struktur och giltighet för styrande och informerande dokument har startat och förvaltningen kartlägger hur Intra kan fungera som stöd i det.

Inför 2020 beslutades den nya internkontrollplanen på sista nämndsammanträdet i december 2019.

Helena Strandberg

Förvaltningschef

Hörsel och Syn Region Dalarna

Regionstyrelsen

Central Förvaltning

Sammanfattning

På Central förvaltning arbetar cirka 600 medarbetare. Central förvaltning stödjer regionens övergripande förtroendemannaorganisation, tjänstemannaledningen och samtliga verksamheter. Från Central förvaltning sköts också regionens regionalpolitiska engagemang.

Central förvaltning har under 2019 bestått av 8 enheter:

- Administrativ enhet
- Ekonomienhet
- Hälso- och sjukvårdsenhet
- Hälsovalsenhet
- Kommunikationsenhet (fr 1 juni 2019)
- Ledningsenhet (inkl CKF)
- MiT-enhet (Medicinsk teknik och IT)
- Personalenhet

Central förvaltning har under året befunnit sig i ett läge med flera vakanta chefstjänster där rekrytering pågått rörande Hälso- och sjukvårdsdirektör, Ekonomidirektör, IT-direktör, Personaldirektör och Upphandlingschef.

Arbetet med översynen av Central förvaltning har påverkat planeringsförutsättningarna för förvaltningen genom att de olika delar som uppdraget omfattat har beroenden till varandra och behövs samordnas inom uppdraget, och gentemot andra redan pågående arbeten. En organisatorisk flytt av delar av Hälso- och sjukvårdsenheten inom Central förvaltning, till Hälso- och sjukvårdsförvaltningen förbereddes och genomförandet var planerat till 2019-10-01. På grund av rådande förutsättningar, så som försenad rekrytering av Hälso- och sjukvårdsdirektör, en pågående revisionsgranskning av Central förvaltning, men också andra pågående rekryteringar till ledande chefstjänster inom Central förvaltning genomfördes bara delvis den organisatoriska flytten av Hälso- och sjukvårdsenheten under 2019.

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Regionplanens övergripande mål och förvaltningens mål enligt styrkort	Måluppfyllelse
Mer närmare vård	
Regional strategi för Nära vård framtagen	▲
Portföljstyrning stödjer prioriteringar och effektiva arbetssätt	●
Process för nya uppdrag och ersättningar i Hälsoval	●
Vård utan köer	
E-hälsa: 55% av befolkningen har loggat in på 1177.se	●
Följsamhet till Hälsovalsavtalet	■
- Tillgänglighetsmått (0/3)	
- Fast vårdkontakt	
Vårdkvaliteten ska öka	

Säkerställa och tillgängliggöra adekvat data via beslutsstödet	▲
Tydliggöra stödet för kunskapsstyrning	▲
Tydliggöra stödet för Jämlik och hälsofrämjande hälso- och sjukvård enligt nationella folkhälsopolitiken	●
Minskad påverkan på klimat och miljö	
Reviderad resepolicy/direktiv	■
Miljöplanen följs	▲
Utveckla alternativa kanaler gällande kommunikation till medborgare och medarbetare	●
Miljöcertifiering utredas	■
Regional utveckling	
Inventering av regionens samrådsprocesser	▲
Utarbetad riktlinje för samverkan med länets kommuner	▲
Förslag finns, till Region Dalarnas hållbarhetsprogram enligt Agenda 2030	▲
Fler medarbetare som trivs på jobbet	
Ta fram en långsiktig plan för rekrytering av medarbetare	■
Sjukfrånvaron (lång/kort) ska minska en procentenhet (region)	■
Kartläggning och strategi för sjukfrånvaron finns	●
Medarbetarnas trivsel ska öka och återkommande mätas	●
Sjuksköterskor som arbetar i den direkta vården ska få ta del av ett särskilt löneloft	■
Nytt nattavtal ska införas	■
En långsiktigt hållbar ekonomi	
Det ekonomiska resultatet är i balans	●
Välfungerande ekonomiprocesser (budget, uppföljning, investeringar, internkontroll)	▲

● mål uppfyllt ▲ mål delvis uppfyllt ■ mål ej uppfyllt

Kommentarer till ej uppfyllda mål

Mer närmare vård

Fram till 2019-07-26 bedrivs pilotprojekt i Västerbergslagen och Södra Dalarna. Projektet överlämnades till ny samordnare och utredare för att ansvara för en regionövergripande omställning till God och Nära vård, tillsammans med en utsedd styrgrupp. Avstämningar sker fortlöpande med lokalplanering och e-Hälsoprojekt, för att få en gemensam helhetsbild.

Information om arbetet har löpande givits till politiker såväl i kommuner som i Region Dalarna. Även chefer i Hälso- och sjukvård har fått information om projektet och dess innehåll och inriktning. Ett gemensamt strategidokument bedömdes tas fram under november, men det har inte hunnits med. Prognosen är att det är klart för presentation våren 2020.

Vård utan köer

Vi uppnår inte målnivån på 95 %. Telefontillgängligheten (0:an) ligger på 88 % i snitt i Dalarna under 2019 (90 % 2018). Medicinsk bedömning 3 dagar ligger på 90 % (mättes ej 2018).

Vårdkvaliteten ska öka

Ett beslutsstöd ”Ledningsportalen” har skapats och genererar stöd för Ledstången (årshjulet), måldelning inkl. ”röd tråd” från Regionplan till aktiviteter i verksamheten, samt uppföljning. Det som saknas är verksamhetsdata för vissa förvaltningar. I övrigt är verktyget framarbetat så långt att det kan användas av de flesta – särskilt inom Hälso- och sjukvården. Vidare utveckling av systemet pågår under 2020.

En struktur för en sammanhållen kunskapsstyrning i RD är framtagen och har informerats i Hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp. De tidigare ”specialitetsgrupperna” är numera en del i strukturen. Förslaget tillstyrktes och verkställighetsbeslutet uppdateras i början av 2020 och ska gälla för Hälso- och sjukvård, Tandvård samt delar av central förvaltning.

Minskad påverkan på klimat och miljö

Revidering av resepolicy för möten och resor är ej påbörjad.

Miljöplanens uppföljning är inte gjord när verksamhetsberättelsen skrivs. Uppföljningen görs via Miljöredovisningen och en fördjupad analys. Denna är inte klar förrän i april, eftersom data ska samlas in från externa leverantörer.

Miljöcertifiering är ett separat uppdrag som inte ska redovisas förrän under 2020. Arbetet är startat.

Regional utveckling

En inventering av samrådsprocesser är påbörjad, men ej slutförd. Enkät har skickats ut till ledamöter i BDU (Beredning för Dalarnas utveckling). Enkäten är utformad med utgångspunkt från den instruktion för BDU, som fastställdes i slutet av 2018.

En Hållbarhetspolicy är framtagen och är klar för politiskt beslut. Hållbarhetsprogrammet är under utarbetande i samverkan med samtliga förvaltningar. Remissversion planeras vara klar i juni 2020.

Fler medarbetare som trivs på jobbet

Den långsiktiga planen för rekrytering som var planerad under 2019 har skjutits fram till 2020.

Uppföljningen visar att den långvariga sjukfrånvaron minskat med 0,2 % under 2019, men att den kortsiktiga har ökat med 0,1%.

Det särskilda löneyft för sjuksköterskor som arbetar i den direkta vården har skjutits på till 2020, genom ett politiskt beslut. Det gäller även införandet av ett nytt nattavtal.

En långsiktigt hållbar ekonomi

Det finns en förbättringspotential avseende följsamhet till t.ex. budgetprocess och uppföljning.

Vad som hänt under året

Mer närmare vård

Som en del i uppdraget att informera invånarna i Dalarna om var man söker vård togs en hälsoalmanacka fram. 36 000 personer, födda 1949 eller tidigare, fick almanackan i sin brevlåda mot slutet av året.

Skapandet av förutsättningar för digitaliseringen har fortsatt under året och de flesta vårdcentraler har nu WiFi som är förutsättningar för ett mer mobilt arbetssätt.

Vård utan köer

Breddinförande av webbtidbok pågår i primärvården samt en del enheter i specialistvården. I nuläget har 48 stycken enheter webbtidbok uppstartad, det tillkommer successivt nya enheter.

Jämfört med föregående år är det nu ytterligare sju avdelningar där Läkemedelsförsörjningen (LMF) utför tjänsten läkemedelsservice. Volymmässigt motsvarar det en ökning på 17% och totalt är det drygt 9000 läkemedel ute på knappt 50 avdelningar som LMF hela tiden beställer och kontrollerar hållbarhet på.

Under 2019 togs ett inriktningsbeslut av Regiondirektören att Läkemedelsservice skall finnas på alla vårdenheter med kontinuerlig och omfattande användning av läkemedel. Successiv implementering sker kontinuerligt av nya LMS-avdelningar.

Vårdkvaliteten ska öka

Under november fastslog Regionfullmäktige att riktade hälsosamtal för 50 åringar ska införas från 2020. Därmed är verkställighetsbeslutet fastställt. Under Q1 kommer implementering att ske för ett ordnat införande.

Hälsoval i Dalarna infördes 2010 och har nu varit igång i 10 år och det finns nu inom Hälsoval totalt 28 vårdcentraler varav 5 är privat drivna. I slutet på 2019 var 18 % av alla listade i Dalarna, listade på någon av de fem privata vårdcentralerna som finns i Avesta, Borlänge, Falun och Ludvika.

Läkemedelsgenomgångar har genomförts kontinuerligt under året med syfte att minska antalet läkemedelsrelaterade problem och optimera läkemedelsbehandling för länets patienter.

Andelen ålderspensionärer som influensavaccinerades i Dalarna var för säsongen 2018-2019 54 %, vilket var ungefär samma nivå som året innan (53 %). Dalarna ligger över riksgenomsnittet, som under föregående säsong låg på 52 %. Kampanj gällande influensvaccinering har genomförts tillsammans med Kommunikationsenheten.

Centrum för klinisk forskning (CKF's) forskartjänster fungerar som rekryteringstjänster. Tjänsterna är möjliga att söka för personer som har eller precis ska påbörja en tjänst i RD och kan därför bidra till rekrytering av attraktiv personal och för att behålla kompetent personal i RD.

CKF bidrar till kunskapsutveckling som sprids regionalt: till medarbetare, rådgivande och beslutande funktioner och till medborgare (pressen, sociala medier, Forskningens dag).

Minskad påverkan på klimat och miljö

Hushållstidningen Inblick lades ner vid årsskiftet 2018/2019, i enlighet med politiskt beslut.

Jämfört med andra landsting har vi en mer restriktiv antibiotikaförbrukning vilket är positivt.

Regional utveckling

Den 1 januari 2019 tog vi över det regionala utvecklingsansvaret och blev Region Dalarna. Det är nya frågor som kommit in i organisationen. Under 2019 har kommundirektörsträffar startats upp, det är regiondirektören som träffar de 15 kommundirektörerna och berörda

förvaltningschefer, utifrån ärenden som berör både kommunerna och regionen.

Regionbildningen hade stark påverkan på kommunikationsenhetens arbete under 2019. En ny grafisk profil för Region Dalarna och Folkvandvården implementerades. Nytt grafiskt program för skyltning togs också fram. Flera webbplatser byggdes och lanserades; regiondalarna.se, regiondalarnaplus.se liksom nya webbar för Mentalvårdsmuséet, Fornby folkhögskola och Malungs folkhögskola.

En filmserie ”Vi är Region Dalarna” togs fram och publicerades i regionens sociala mediekanalet. I filmserien presenteras regionens breda och viktiga verksamhet genom att lyfta fram enskilda medarbetare från olika yrkesgrupper.

Fler medarbetare som trivs på jobbet

Medarbetarenkät har genomförts under hösten 2019. På central förvaltning svarade 87 % av medarbetarna på enkäten. Central förvaltning ligger i stort sett på samma medelvärde som regionen i helhet.

Kommunikationsenheten har bildats, utifrån att ha varit en avdelning inom personalenheten.

Vakansinventering har gjorts med samtliga förvaltningar för sammanställning av bristyrken. Yrkesgrupper med störst vakansläge är läkare, sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor. Inom Central förvaltning saknas framförallt upphandlare och IT-specialister.

Under året har en rad aktiviteter genomförts för att attrahera/rekrytera medarbetare till Region Dalarna, både på kort och lång sikt:

- Högstadielärover har erbjudits Prao på olika orter i Dalarna.
- Deltagande på olika mässor
- Samverkan med Arbetsmarknadskunskap, Rekryteringslots och Samarkand
- Rekrytering av tandläkare samt hälso- och sjukvårdspersonal har gjorts via aktiviteter i Portugal, Tyskland, Nederländerna och Grekland.

Inom arbetsmiljöområdet har arbetsmiljöhöjande insatser gjorts under året såsom utbildning, rehabilitering, grupp-utveckling, personlig utveckling, revidering av arbetsmiljöpolicy med tillhörande rutiner samt utvecklingsarbete av ett hälsofrämjande arbetssätt.

En långsiktigt hållbar ekonomi

Uppföljning av centraliseringen av ekonomi, HR, kommunikation och IT.

Översyn av central förvaltning har påbörjats och delar av Hälso- och sjukvårdsenheten har överförs till Hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

Rekrytering av fyra nya direktörer har genomförts under 2019, nämligen kommunikationsdirektör, hälso- och sjukvårdsdirektör, IT-direktör och personaldirektör.

Planering, uppföljning ledning och styrning har varit fokus i uppdraget med skapandet av Ledningsportalen. Verktöget kan nu hantera verksamhetsplanerna inför 2020 med koppling till aktiviteter och nyckeltal. Mappning mellan

ekonomisystemet Raindance och HSA har genomförts med övervägande gott resultat. Verktöget medger även att automatiskt kunna ta ut rapporter. Vid årsskiftet är månadsrapport med ekonomi- och personalsiffror tillgängligt. All utveckling har skett i samverkan med verksamheten.

Ett arbete med att flytta in kollektivtrafiken och Regional utvecklingsförvaltning i regionen har gjorts under 2019 där bl.a. flytt av servrar och införandet av e-klient har påbörjats. Under första halvåret 2020 kommer arbetet att slutföras.

Windows 10 införandet slutfördes under året och bedrivs nu i reguljärt arbete. Process är framtagen för att hantera de årliga uppdateringarna av Windows 10.

En ny lagringslösning har införts under året för att ersätta gammal teknik. Den nya lagringen har högre lagringskapacitet och en snabbare åtkomst vilket är ett krav då mängden data som ska hanteras ökar. Den nya tekniken sänker även kostnaden för datalagring.

Framtiden

Inom administrativa enhetens ansvarsområde kan konstateras att vi får allt fler och mer komplexa uppdrag i vår roll att stödja regionen. Inte minst sker detta inom områdena Civilt försvar och katastrofmedicinsk beredskap. Regionen har tagit beslut på att vi ska klara normal verksamhet i sju dygn och målsättning på tre månader. Högre krav ställs på rätt kompetenser utifrån respektive huvudprocess, vilket kräver god dialog med förvaltningar.

Hälsoval kommer att fortsätta sin årliga översyn av ersättningsmodellen för en mer jämlik vård. Vi beräknar också vara igång i verksamheterna med riktade hälsosamtal för 50 åringar under våren.

Med folkhälsopolitiska målet och dess målområden samt Agenda 2030 kommer avdelningen att utöka sitt tvärsektoriellet arbetssätt och samverka än mer med Länsstyrelsen i Dalarnas län och fördjupa samverkan inom RD och med Dalarnas Kommuner. Mänskliga rättigheter och särskilt Barnkonventionen som lag, kommer att ges utrymme under 2020.

Ett Hållbarhetsprogram tas fram med mål och mått samt beskriver former för ett långsiktigt stöd för programmets genomförande.

Vi står inför en stor digitaliseringsutmaning, med bl a nytt vårdinformationssystem och inom IT-säkerhet.

Inom de närmsta 5 – 7 åren kommer drygt 100 personer att gå i pension på Central förvaltning. Ställer ökade krav på god kompetensförsörjning.

Ekonomi

Resultat-räkning (mnkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	2 428,7	2 479,7	51,0	2 336,7
-varav Regionbidrag	1 723,4	1 723,4	0,0	1 662,2
Kostnader	-2 428,7	-2 479,7	-51,0	-2 335,4
-varav löner exkl soc avg	-298,7	-297,5	1,2	-282,0
-varav inhyrd personal	-3,4	-0,2	3,2	-8,2
Över-/ underskott	0,0	0,0	0,0	1,3
Årets investering	-100,3	-106,6	-6,3	-94,8

MiT ersätts enligt en gammal modell som inte följt med kostnadsökningen. Under året har medel skjutits till för att nå balans. Under 2020 kommer en genomlysning att ske för att få fram en ny finansieringsmodell för MiTs kostnader och tjänster.

Investeringar

Maskiner och inventarier 0,8 mkr
 Medicintekniska produkter 3,1 mkr (Infusionspumpar)
 IT-utrustning 102,7 mkr (central lagring 15,3 mkr, IT-arbetsplats (hyr-PC) 25,5 mkr)

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	4,0%	6,2%	4,8%

Kostnadsutvecklingen mäts mot föregående års resultat. Budget och kostnader för regionala avgifter har flyttats till Regionala utvecklingsförvaltningen 2019. Kostnaden för MiT ökar över åren betydligt mer än vad som kompenseras med priskomp. Hälsovalsenheten har ökade kostnader för Samverkan god vård vid utskrivning samt cellprover.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	550,28	552,74	-0,4%
Antal anställda	609	594	5,2%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Ingen större förändring från föregående år på faktiska årsarbetare.

Antalet anställda har ökat med 14 anställda inom Ekonomienheten och MiT. Personalenheten har minskat med 14 medarbetare på utbildningsanställningar. Hälso och sjukvårdsenheten har ökat med 6 medarbetare med tidsbegränsad anställning. Faktiska årsarbetare inom hälso- och sjukvårdsenheten har ökat med tre tjänster där 2 tjänster överfördes från gamla Region Dalarna vid årsskiftet.

Utöver tillsvidareanställd personal har under 2019 motsvarande cirka 30 konsulter nyttjats inom Central förvaltning, t ex inom BILD, Ledningsenheten (Ledningsportalen), Ekonomi (upphandling) samt MiT.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot före- gående år
Arbetad tid timmar, anställda	918 351	868 322	5,8%
-varav timanställda	6726	3098	117,1%
-varav mertid/övertid samtlig personal	3343	3631	-7,9%

Ökningen av timanställda ligger i huvudsak inom Hälso-och sjukvårdsenheten, läkemedelsförsörjningen samt Hälso och välfärd. Personalenheten har också ökat timanställningarna något.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	98,2	97,9
Män	98,4	98,2
Totalt	98,3	98,0

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	391	390
Män	213	203

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	182	193
40-59 år	315	295
60 år och äldre	107	100

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	15	18
Sjukersättning	0	0
Totalt	15	18

Den totala personalomsättningen inom Central förvaltning är 7,5 %, där 2,6 % är pensionsavgångar och 4,9 % är externa avgångar, vilket är lägre än regionen i helhet.

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	3,3	3,2	0,1
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	1,6	1,6	0,0

Sjukfrånvaron är fortsatt på låg nivå inom förvaltningen och ser stabilt ut inom alla enheter.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	62,7	63,2

Intern styrning och kontroll

Arbetet har under året fokuserat på Planering, uppföljning, ledning och styrning.

Kontrollmiljö

Regionens kvalitetsledningssystem har uppdaterats löpande. För att nämna några:

- Ny policy gällande Antikorruption har publicerats.
- Arbetsmiljöpolicyn har reviderats.
- Reglementen har reviderats och nya har kommit till (t.ex Reglemente för Färdtjänst och Riksfärdtjänst och Krisledningsnämndens reglemente).
- Uppdatering av styrande och stödjande dokument avseende Barnkonventionen – om barns rättigheter, då nya krav ställts.

Chefsutbildningen som ges i egen regi, har genomförts enligt plan, där innehållet bland annat är Kvalitetsledningssystem, Intern styrning och kontroll ledarskap.

I stort sett alla 62 uppdrag i Regionplanen resulterade i Regiondirektörens Verkställighetsbeslut, vilka tilldelades en ansvarig samt diariefördes.

Riskidentifiering

Enheter på central förvaltning har under året arbetat med riskidentifiering, för att planera och åtgärda de risker som har hög riskpoäng (8-16 i riskpoäng). Riskerna kopplas till aktiviteter inom förvaltningen och/eller till fördjupad kontroll (bland annat internkontrollplan).

Kontrollåtgärder

Aktiviteter styrs via verksamhetsplan, vilka brutits ner till aktiviteter i verksamheterna.

Identifierade risker har föranlett aktiviteter för att eliminera eller minska riskerna.

Information och kommunikation

Målgruppen har skapats, bestående av två politiska representanter och två tjänstepersoner. Syftet är att förankra och utveckla målstyrnings- och uppföljningsprocessen och nå samsyn. Förankring sker politiskt och i LG-RDir.

Kommunikationsenheten har aktivt arbetat med att förbättra information till medborgare och medarbetare.

Uppföljande aktiviteter

Rapportering har skett till Regionstyrelsen avseende uppdrag, samt löpande för period- samt delårsrapporter.

Interna kontrollpunkter för Central förvaltning	Utfall	Mål	Prognos helår
Kvalitetssäkring av Intranätet med information om tydliga processer, mallar m.m.	Gäller samtliga enheter: Pågående process som fortgår även under 2020.	Upprätta och genomföra aktivitetsplan	▲
Säkerställa samverkanskompetensen mellan enheterna och mellan enhet och förvaltning	Gäller hälso- och sjukvårdsenheten som har att fortsätta uppdraget kopplat till samtliga enheter. Pågående process som fortgår under 2020. Arbetet är försenat	Hälso- och sjukvårdsenhet ska säkerställa syftet, ange tidsplan för alla enheter och erbjuda särskilda utbildningstillfällen	■
Samlad organisation för vissa stödfunktioner (uppföljning av centraliseringsbeslut för HR, ekonomi och IT)	Pågående arbete.	Uppföljning av beslutade mål och aktiviteter utifrån beslut om centraliserade omorganisationer. Uppdraget redovisas genom enkät Stödfunktioner och fastställs av enheten prioriterade mål	▲
Följa upp om beslutade styrdokument efterlevs (RS uppsiktsplikt)	Pågående uppdrag som även ingår i ISK-plan för 2020.	Regionstyrelsens uppsiktsplikt i denna del är fullgjord	▲
Säkerställa behörigheter för attesträtter inom HR-området	Gäller personalenheten.	Kvalitets- och rättssäkra att behörigheter sker på rätt nivå.	●
Beslutad attestinstruktion ska säkerställa att det sker med rätt behörigheter	Gäller ekonomienheten	Säkerställa att beslutade attestinstruktion inom ekonomirelaterade områden sker med rätt behörighet.	●
Uppföljning av verkställigheten för fattade politiska beslut i RF, RS och dess utskott	Ingår även i ISK-plan för 2020. Pågående process som slutförs under 2020.	Omfattar regionstyrelsens uppsiktsplikt. Säkerställer att politiska beslut verkställs och vid behov återrapporteras till RS.	▲

Karin Stikå Mjöberg

Förvaltningschef, Regiondirektör

Central Förvaltning

Regionstyrelsen

Finansförvaltningen

Inom finansförvaltningen redovisas kostnader för pensioner, löneskatt på pensioner, värdering av finansiella värdepapper, premie för patientförsäkringen, interna ränteintäkter samt intäkter och kostnader för specialdestinerade statsbidrag. Här återfinns också skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämnings. Utöver det återfinns utvecklingsanslag, oförutsett samt gemensamt löneutrymme för regionen.

Verksamhetskostnader och intäkter

Inom finansförvaltningen återfinns övergripande driftintäkter och kostnader. Nedan redovisas större avvikelser. I budget ingår specialdestinerade statsbidrag med totalt 227 mnkr, utfallet blev 384 mnkr. Nettokostnaden visar ca 24 mnkr lägre resultat än den budgeterade nettokostnaden. Drygt 2 mnkr reserverades till 2020 för pågående projekt.

Den slutliga pensionskostnaden inkl. löneskatt och ränta blev vid årets slut ca 48 mkr högre än budgeterat medan den schabloniserade intäkten från verksamheten blev ca 31 mnkr högre. Övergripande ram/utvecklingsmedel visar ett överskott på inte fullt 12 mnkr medan oförutsett visar ett underskott på 7 mnkr. Omställningskostnader gick i stort ett plus minus noll. Under 2019 infördes en hantering där medel för hela regionen för löneöversyn återfinns hos Finansförvaltningen för senare fördelning då löneöversynens avslutats för året. Ett underskott om 8 mnkr återfinns för posten. Hanteringen för dessa medel måste utvecklas under 2020

Jämfört med budget har intäkter för parkering samt tidigare ej fakturerad interkommunal ersättning avseende Musikkonservatoriet tillkommit.

Resultaträkning (mkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	945,9	1 111,6	165,7	911,0
-varav Regionbidrag	635,1	635,1	0,0	563,4
Kostnader	-10 307,9	-10 533,7	-225,8	-9 929,6
-varav löner exkl. soc. avg	-3,5	-2,7	0,8	-7,1
Över-/underskott	-9 362	-9 422,1	-60,1	-9 018,6

Investering (mkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
A01 Årets investering	0,0	0,0	0,0	-5,4

Skatteintäkter, generella statsbidrag och finansiella kostnader och intäkter

Skatteintäkterna för året uppgick till 5 mnkr högre än budget medan posten generella statsbidrag och utjämnings blev -33 mnkr lägre. Alla ingående poster förutom den s.k. Välfärdsmiljarden är aningen sämre än budget. I budgeten som fastställts av fullmäktige ingick de riktade statsbidragen bland generella statsbidrag men dessa redovisas i samband med bokslutet under verksamhetens intäkter.

Skatter, statsbidrag mm (mnkr)	Resultat	Budget	Avvikelse
Skatteintäkter	7 047	7 042	5
Generella statsbidrag och utjämnings	2 457	2 490 *	-33
Finansiella intäkter	10	5	5
Orealiserade vinster/förluster placeringar	148		148
Finansiella kostnader	-117	-116	-1
Summa skatteintäkter och finansnetto	9 545	9 421	124

* Riktade statsbidrag flyttade till verksamhetens intäkter

Under året träffades en överenskommelse mellan SKR och staten om bidrag för läkemedelsförmånerna 2019. Bidraget till Region Dalarna uppgår till ca 873 mkr vilket var 21 mnkr högre än budget. Från dessa medel har inte fullt 27 mnkr reserverats till nästkommande år för återbetalning av statens del som av återbäring sidoöverenskommelser genererar.

Den realiserade avkastningen från pensionsfonden uppgick till drygt 148 mnkr.

Resultaträkning (mkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	9 583,0	9 714,9	131,9	9 307,1
-varav Regionbidrag	0,0	0,0	0,0	0,0
Kostnader	-162,6	-170,5	-7,9	-172,6
-varav löner exkl. soc. avg	0,0	0,0	0,0	0,0
Över-/underskott	9 420,4	9 544,3	123,9	9 134,5

Magnus Claesson
Tf. Ekonomidirektör

Fastighetsnämnd

Regionfastigheter

Sammanfattning

Regionfastigheter inledde 2019 med ett nytt namn och med en verksamhetsplan som utformats som en integrerad verksamhets- och hållbarhetsplan. Detta för att ytterligare lyfta hållbarhetsfrågorna i verksamheten.

Regionfastigheter har god måloppfyllelse för 2019. Extra glädjande var ett mycket positivt resultat på medarbetarenkäten. Gällande energianvändning följer regionen uppsatta mål. Ekonomiskt resultat för 2019 är 10,6 mnkr bättre än budget. Det beror främst på att avskrivningar och räntor är lägre än budgeterat till följd av att projekt har senarelagts.

Regionfastigheters investeringsplan håller historiskt höga investeringsvolym. Det beror huvudsakligen på att fastighetsbeståndet är åldrat, snabb medicinteknisk utveckling samt ökade samhällskrav avseende fastigheternas robusthet. Utfallet för investeringar landade 2019 på 337 mnkr, vilket kan jämföras med utfallet 2018 som var 164 mnkr.

Lokalytan som förvaltas av Regionfastigheter ökade under 2019 med ca 10 000 kvm. Detta beror på köp av magasinslokaler för Dalarnas museum samt genom Regionens köp av tidigare kommunalförbundet Region Dalarnas lokaler på Myntgatan.

Den största utmaningen både i det korta som det långa perspektivet är klimat-/hållbarhetsmålen. En annan stor utmaning att hantera de närmaste åren är att genomföra den investeringsplan för fastigheter som fullmäktige fastställt. Investeringsnivån är betydligt högre än den senaste planperioden.

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Regionplanens övergripande mål	Måloppfyllelse
Mer närmare vård	●
Minskad påverkan på klimat och miljö	●
Fler medarbetare som trivs på jobbet	▲
En långsiktig hållbar ekonomi	●

● mål uppfyllt ▲ mål delvis uppfyllt ■ mål ej uppfyllt

Av Regionplanens sex målområden omfattas Regionfastigheters verksamhet av fyra mål. Sammanfattande resultat ovan.

Regionfastigheters övergripande styrkort, mätetal och prognos, redovisas i tabellen nedan.

Strategiska mål enl styrkort	Utfall	Mål	Måloppfyllelse
Tillhandahålla ett utbud av lokaler och fastighetsanknuten service som uppfyller patienternas och verksamheternas behov.	Mäts via kundenkät vartannat år		
<ul style="list-style-type: none">Totalindex	Mäts nästa gång 2020 2018=58	>62	-
<ul style="list-style-type: none">Nöjd kund index, NKI	Mäts nästa gång 2020 2018=61	>67	-
Mer närmre vård			
<ul style="list-style-type: none">Parkeringsplaner för sjukhusen framtagna	Pågår	100%	●
Minskad påverkan på klimat och miljö			
<ul style="list-style-type: none">Fossil-användningen minskar	3,3 CO2 kg/kvm (2018)	2,5 CO2 kg/kvm	▲
<ul style="list-style-type: none">Minskad energiförbrukning	152,6 kWh/kvm	151,7 kWh/kvm	●
<ul style="list-style-type: none">Ta fram strategi för hur träbyggnad kan användas i Region Dalarna		Strategi klar 2019	●
Fler medarbetare som trivs på jobbet			
<ul style="list-style-type: none">Nöjd medarbetarindex. NMI		Medarbetarundersökning genomförd	●
<ul style="list-style-type: none">Sjukfrånvaro	5,3%	>=3,6%	■
<ul style="list-style-type: none">Bemanningsplan aktuell och tjänster tillsatta	100%	100%	●
En långsiktig hållbar ekonomi			
<ul style="list-style-type: none">Uppnä uppsatta resultatkrav	47,2 mnkr	Avkastningskrav 24,2 mnkr	●
Investeringar genomförs utifrån givna förutsättningar och med effektivt utnyttjande av egna och tilldelade resurser			
<ul style="list-style-type: none">Beslutade investeringar genomförda enl plan	338 mnkr	412 mnkr	▲

Regionfastigheter genomför vartannat år en kundenkät, nästa gång hösten 2020. Förbättrad kunddialog, att mer involvera

hyresgäster i åtgärdsplanering samt bättre återkoppling på felanmälningar är några identifierade förbättringsområden, som hanteras i pågående kvalitets- och utvecklingsarbete.

För ökad fysisk tillgänglighet kring våra anläggningar pågår kontinuerlig utveckling av parkeringsytor. Under 2019 har parkeringsplaner tagits fram för Falu lasarett och Mora lasarett. För Avesta lasarett och Ludvika lasarett är parkeringsplaner under framtagande. Några viktiga förbättringsåtgärder som genomförts under året är renovering av parkeringshuset vid Mora lasarett samt tillskapande av cykelgarage vid Falu lasarett. Vid Ludvika lasarett pågår ett projekt som syftar till att förbättra standard och tillgänglighet kring entré och parkering.

Prognosen är god avseende energianvändning. Från att energianvändning ökade något under 2018, till följd av årets extrema klimat, så följer prognosen åter vårt långsiktiga mål. Utfallet för energianvändning 2019 är något högre än vårt kortsiktiga mål, men i och med att användningen sänkts jämfört med 2018 så bedömer vi målet som uppfyllt.

Regionfastigheter genomförde en extern revision av miljöledningssystemet i slutet av juni. Revisorn lämnade positiva omdömen gällande ledningssystemet och inga avvikelser rapporterades.

Arbete pågår utifrån beslutad Energiplan 2018-2030. En del i arbetet är utbyggnad av solceller på regionens fastigheter, som också ålagts Regionfastigheter som uppdrag i Regionplan 2020-2022. En plan för utbyggnad har tagits fram och kommer att redovisas i fastighetsnämnden i mars 2020. Under 2019 har regionens solcellsanläggningar utökats genom en utökad solcellsanläggning på ca 300 kvm på Dahlska huset på Falu lasarett.

En träbyggnadsstrategi för Region Dalarna har tagits fram och kommer att redovisas för fastighetsnämnden i mars 2020. Strategin har utarbetats parallellt med utredningar kring nyttjande av trä i pågående projekt.

En medarbetarenkät har genomförts inom Region Dalarna under hösten 2019. Regionfastigheter fick ett mycket bra resultat, med högt betyg avseende engagemang och delaktighet, ledning och styrning. Ett område, arbetsbelastning, hade lägre resultat en önskvärt och kräver insatser framöver.

Långtidssjukskrivningar har tyvärr ökat under 2019, till följd av en långtidssjukskrivning samt en planerad sjukskrivning. Korttidssjukskrivningen har minskat.

För att skapa tydlighet inom organisationen, mellan funktioner och tjänster, har ett omfattande arbete med uppdatering av aktivitetslistor genomförts. Aktivitetslistorna redovisar vilka uppgifter som genomförs av vem. Samtliga medarbetare har varit delaktiga i arbetet.

Regionfastigheters investeringsplan håller historiskt höga investeringsvolym. Det beror huvudsakligen på att fastighetsbeståndet är åldrat, snabb medicinteknisk utveckling samt ökade samhällskrav avseende robusthet.

Utfallet för investeringar landade 2019 på 337 mnkr, vilket kan jämföras med utfallet 2018 som var 164 mnkr. Under vår- och sommarperioden genomförde Regionfastigheter fler upphandlingar än någonsin under motsvarande tidsrymd.

Framtiden

Den största utmaningen i både det korta som det långa perspektivet är klimat-/hållbarhetsmålen. Ambitionen är att styra mot klimativänliga byggnader med hög energiklass och låg energianvändning, i enlighet med Energiplan 2018-2030.

En annan stor utmaning är att genomföra den investeringsplan för fastigheter som fullmäktige fastställt. Behoven av lokalförändring är stora, främst beroende på ett åldersdigert fastighetsbestånd, ökade verksamhetskrav och medicinteknisk utveckling samt ökade krav på fastigheters robusthet. Investeringsnivån är även med historiska mått mätt mycket hög kommande planperiod.

I såväl projekt som i den löpande förvaltningen ökar fokus på robusthet och redundans. För att nå rätt nivå och för en kostnadseffektiv förvaltning är det viktigt att Region Dalarna lägger fast kravnivåer för den egna organisationen.

Digitalisering ger ökade möjligheter i projekt och förvaltning. Detta innebär också ett kraftigt ökat fokus på informationssäkerhet och behov av nya kompetenser.

Under våren förväntas Regionfullmäktige besluta om köp av fastigheter för kollektivtrafik från Dalatrafik Service AB, vilket innebär att Regionfastigheters fastighetsbestånd utökas med ca 32 000 kvm att förvalta.

Det är högt tempo i verksamheten och därmed särskilt viktigt att även framöver tillse en god arbetsmiljö. För en att fortsatt vara en kompetent och effektiv fastighetsförvaltning är medarbetarnas engagemang och förmåga den enskilt viktigaste framgångsfaktorn.

Att säkerställa möjligheter till bemanning och vidareutveckla verksamheten blir fortsatt viktiga utmaningar de kommande åren.

Verksamhet - fördjupning

Nyckeltal / Kvalitet	Utfall	Mål	Måluppfyllelse
All el som köps ska även i fortsättningen komma från förnyelsebara energislag	1 % sol 24 % vatten 75 % vind	1 % sol 24 % vatten 75 % vind	●
Lokalernas andel av regionens totala kostnads-massa	4,4 %	<5,0 %	●
Energiförbrukning, KOLADA	Nr 1 2018 Nr 1 2017	Bland de fem bästa i Sverige	●
Mediakostnader, KOLADA	Nr 1 2018 Nr 1 2017	Bland de fem bästa i Sverige	●
Skötselkostnader, KOLADA	Nr 4 2018 Nr 4 2017	Bland de fem bästa i Sverige	●
Driftkostnader (totalt exkl. LFU), KOLADA	Nr 2 2018 Nr 1 2017	Bland de fem bästa i Sverige	●

Genom SKRs nyckeltalsdatabas Kolada jämförs Regionfastigheters verksamhet återkommande med andra regioner. Det kan glädjande konstateras att vi fortsatt har en förstaplats avseende energianvändning, med de lägsta mediakostnaderna per kvadratmeter av samtliga regioner.

Lokalernas andel av regionens totala kostnads massa har ytterligare sänkts. Det långsiktiga målet sedan många år tillbaka har varit att komma ned till 5 %, vilket nu har passerats. Detta är ett resultat av effektiv förvaltning. En annan del i resultatet är att fastighetsbeståndet är gammalt, med låga bokförda värden och i behov av investeringar.

Under hösten 2019 tecknades ett nytt driftavtal mellan Regionfastigheter och Regionservice. Att avtalet äntligen är färdigt är mycket positivt eftersom ansvarsförhållanden och tjänstebeskrivningar är tydligare beskrivna än tidigare avtal. Ersättningsnivån är dock betydligt högre än tidigare och Regionsfastigheters driftkostnad kommer att öka 2020.

Verksamhetsstatistik	Utfall 2019	Utfall 2018	Förändring
Förvaltd yta BTA	438 203	427 835	10 368
Förvaltd yta BRA	403 264	393 268	9 996
Inhyrd yta BRA	139 952	139 705	547
Uthyrningsgrad	94,8%	94,2%	0,6%

Ökningen på förvaltd yta beror på de två fastigheterna som köptes under året; Tallen (6498 BTA), och Myntgatan (3870 BTA).

Vad avser inhyrda lokaler så har hyresavtalet för Borlänge sjukhus omförhandlats och ett nytt avtal finns tecknat. Avtalet

är ett av regionens största inhyringsavtal och omfattar ca 10 000 kvm.

I Falun har en avsiktsförklaring tecknats avseende om- och tillbyggnad av Kristinehallen, för att tillskapa en ny hemvist för Musik i Dalarna och Dalasinfoniettan

Ekonomi

Resultat-räkning (mnkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	552,1	556,1	+4,0	578,6
-varav Regionbidrag				
Kostnader	-515,5	508,9	+6,6	-505,6
-varav löner exkl soc avg	-14,7	-14,5	+0,2	-14,5
-varav inhyrd personal				
Över-/underskott	36,6	47,2	10,6	73,0

Årets investering	-412,0	-337,9	74,1	-165,5
-------------------	---------------	---------------	-------------	---------------

Resultatet 2019 är 10,6 mnkr bättre än budget. Detta beror främst på avskrivningar och räntor som är lägre på grund av senarelagda projekt under 2018 och 2019.

Intäkterna är lägre i år jämfört med 2018 eftersom två fastigheter såldes i april 2018 och genererade intäkter på 34 mnkr.

Det positiva resultatet är kopplat till en pågående successiv omfördelning från långtidsplanerat underhåll till reinvestering och ger på kort sikt en höjd avkastning. Men om reinvesteringar sker enligt investeringsplanen och underhållskostnader fhasas ut i takt med att avskrivningar och räntor ökar, kommer resultatet att hamna på nuvarande avkastningskrav inom något år utan att höja hyror för infraprojekten.

Investeringar helår 2019 (mnkr)	Utfall 2019	Budget 2019	Avvikelse	Utfall 2018
Mellersta distriktet	206	201	+5	75
Norra distriktet	35	109	-74	55
Södra distriktet	96	102	-6	34
Totalt	337	412	-72	164

Årets investeringar blev lägre än budget främst på grund av justerade tidplaner för projekt på Mora lasarett samt för Bussdepån i Ludvika, men betydligt högre än 2018. En stor investering genomfördes i januari genom förvärv av fastigheten Tallen till Dalarnas Museum, 50 mnkr. Några andra större projekt som pågått under året är:

- Mora lasarett, nybyggnad vårdcentral/Habilitering och ny huvudentré
- Mora lasarett, om- och nybyggnad för robust elkraftförsörjning
- Mora lasarett, renovering av parkeringsgarage
- Falu lasarett, ombyggnad för Medicinkliniken, avdelning 23 och 24

- Falu lasarett, ombyggnad för Fysio- och dietistverksamhet
- Falu lasarett, ombyggnad för ögonmottagningens makulaenhet
- Falu lasarett, ombyggnad av mottagningsstationerna M1 och M2 för robust, driftsäker och energieffektiv elförsörjning.
- Dalarnas museum Tallen, anpassningar av magasinbyggnad, nytt entresolplan, installation av sprinkler mm.
- Ludvika lasarett, ombyggnation för medicin- och psykiatrimottagning
- Ludvika, ny bussdepå för kollektivtrafik
- Avesta lasarett, ny huvudentré

Verksamhetsområde (mnkr)	Utfall 2019	Budget 2019	Avvikelse
Hysesintäkter	549,8	549,7	0,1
Övriga intäkter	1,8	0	1,8
Fastighetsskötsel	-51,6	-53,2	1,6
Media kostnader	-48,7	-48,1	-0,6
Planerat underhåll	-42,2	-40,0	-2,2
Inhyrda lokaler	-144,8	-146,4	1,6
Försäkringar, skatt	-3,6	-3,7	0,1
Avskrivningar	-156,6	-162,0	5,4
Verksamhetsservice	-0,3	0	-0,3
Förvaltningskostnader	-20,6	-19,8	-0,8
Finansiella poster	-36,1	-40,0	3,9
Resultat	+47,2	+36,6	+10,6

Störst avvikelse finns på avskrivningar och räntor som ligger under budget på grund av förseningar av projekt under 2018 och 2019.

På övriga intäkter är det några mindre engångsposter samt parkeringsintäkter som matchas mot kostnader för parkeringarna.

På fastighetsskötsel är det främst plus på energiincitament som uteblev i år eftersom mediaförbrukningen var hög förra året, 800 tkr i budget.

På förvaltningskostnader är det plus på personalkostnader och utbildningskostnader. Men högre utfall på konsultkostnader eftersom sjukskrivning har ersatts med konsultköp.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	2,0%	0,6%	2,8%

Kostnadsutvecklingen är låg eftersom räntorna har gått ner och avskrivningar blivit lägre eftersom flera projekt blivit senarelagda.

Parkeringsintäkter (tkr)	P-avgift besökare	P-tillstånd personal	Totalsumma
Falun/Falu lasarett	4 944	2 371	7 315
Mora lasarett	1 036	1 113	2 149
Ludvika lasarett	226	102	328
Avesta lasarett	430	62	492
Summa	6 636	3 648	10 284

Parkeringsintäkterna matchas mot kostnader för

administration och drift av parkeringsplatserna, 600 tkr. Överskottet förs över till Finansförvaltningen.

Personal

En medarbetarenkät har genomförts inom Region Dalarna under hösten 2019. Regionfastigheter fick ett mycket bra resultat, med bra betyg avseende engagemang och delaktighet, ledning och styrning. Ett område, arbetsbelastning, hade lägre resultat än regionen i övrigt. Enkätresultaten kommer att analyseras i verksamheten under våren 2020 för att identifiera viktiga frågor att arbeta vidare med.

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	25,25	24,55	2,9%
Antal anställda	27	27	0%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Två personer har gått i pension under året och har inte ersatts. Tre projektledare har utökats till fyra genom nytillsättning. En driftcontroller har anställts till följd av att tidigare byter roll internt. En person är deltidssjukskriven.

Sedan 2016 har inga avgångar skett utöver pensionsavgångar.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda			
Arbetad tid timmar, anställda	41 498	43 016	-3,5%
-varav timanställda	0	0	
-varav mertid/övertid samtlig personal	122	76	60,0%

Två längre sjukskrivningar och föräldraledigheter har dragit ner på arbetad tid.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	100	100
Män	100	100
Totalt	100	100
Könsfördelning	2019	2018
(antal personer)		
Kvinnor	9	10
Män	18	17

Verksamhetens chef är kvinna. Ledningsgruppen bestod vid utgången av 2019 av fyra kvinnor och fyra män.

Åldersfördelning	2019	2018
(antal personer)		
Under 40 år	2	2
40-59 år	21	18
60 år och äldre	4	5

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	2	2
Sjukersättning	0	0
Totalt	2	2

Inför pensionsavgångar rekryteras ersättare i god tid för att under en period ha dubbel bemanning och därmed möjliggöra kompetensöverföring.

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid			
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	5,3	3,6	1,7
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	0,8	1,2	-0,4

En person är långtidssjukskriven på deltid (75%) samt en planerad sjukskrivning under några månader.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	84,0	73,1

Intern styrning och kontroll

Internkontroll, uppföljning 2019 visar i allt väsentligt på god följsamhet till:

- att verksamheten är ändamålsenlig, lever upp till målen och är kostnadseffektiv, det vill säga har en god ekonomisk hushållning,
- att informationen om en verksamhet och den finansiella rapporteringen är tillförlitlig och tillräcklig,
- att verksamheten har en god efterlevnad av tillämpliga författningar samt uppsatta riktlinjer,
- att möjliga risker observeras, bedöms och förebyggs.

Genomförd internkontroll ska ses som ett viktigt inslag i arbetet med ”ständiga förbättringar”. Redovisade iakttagelser pekar på angelägna och relevanta förbättringsområden sammanfattade nedan:

- Den granskning av projekt som genomförts visar på god följsamhet till riktlinjer och rutiner. En avvikelse kunde konstateras genom att ett delegeringsbeslut i ett projekt inte anmälts till fastighetsnämnden. Projektet har däremot löpande informerats i nämnden. Eftersom investeringsprojekt är en stor och kritisk del av Regionfastigheters verksamhet finns anledning att fortsatt betona vikten av följsamhet till styrdokument och att projektens ”stoppljus” (beslutstillfällen) hanteras och utnyttjas i enlighet med processen.
- Såväl genom intern uppföljning som vid genomförd extern revision konstateras vikten av fortsatt priori-

tet gällande sjukhusens robusthet och nödlägesberedskap. Avvikelser från planering kunde konstateras avseende:

- avtal för vattenleveranser till lasaretten vid en nödsituation. Arbetet med avtal pågår, men planen var att ha avtal klara för samtliga fyra lasarett under 2019.
- Riskanalys och en åtgärdsplan för extremväder. Riskanalys och åtgärdsplaner har tagits fram lokalt vid driftmöten, men ej sammanställt och dokumenterats. Det innebär svårighet att överblicka bedömda risker och förebyggande åtgärder.
- Tekniska tjänster är svåra att rekrytera. Extra ansträngningar och aktivt uppsökande av lämpliga kandidater är nödvändigt vid rekryteringar. Därutöver krävs konkurrenskraftiga löne- och anställningsvillkor.

*Kristina Appelberg
Förvaltningschef
Regionfastigheter*

Servicenämnd

Regionservice Dalarna

Sammanfattning

Verksamhet – mål och händelser

Regionplanens övergripande mål	Måluppfyllelse
Minskad påverkan på klimat och miljö	●
Fler medarbetare som trivs på jobbet	●
En långsiktigt hållbar ekonomi	●

Regionservice uppdrag 2019

- Ansvara för och utveckla service i samarbete med Hälso- och sjukvården och övriga verksamheter inom koncernen syftande till att dessa når uppställda mål.
- I samverkan mellan förvaltningarna inom koncernen nyttja samordningsvinster i gränssnitten mellan service och verksamhet.
- Systematiskt utvärdera, föreslå och ansvara för den mest effektiva driftsformen för servicetjänster inom koncernen.

Regionservice fokusområden 2019	Måluppfyllelse
Strukturerad dialog på koncernnivå samt på förvaltningsnivå med Hälso- och sjukvården	▲
Utveckla en organisationskultur som präglas av laganda	●
Breddinförande av vårdnära service, förutsatt att beslut har fattats	▲

Framtiden

Målinriktningar för 2020

På uppdrag av den politiska ledningen har nämndernas målsättningsarbete inför 2020 formaliserats. Övergripande målinriktningar för Regionservice togs fram på en workshop tillsammans mellan Servicenämndens ledamöter och tjänstemän från förvaltningen. Dessa målinriktningar har beslutats i nämnden och varit styrande i förvaltningens framarbetade verksamhetsplan.

Regionservice övergripande fokusområden för 2020

- Etablera en strukturerad dialog på förvaltnings-**övergripande nivå med Hälso- och sjukvården.**
- Utveckla en organisationskultur där medarbetarskap präglas av delaktighet och laganda.
- Utvecklad produktionsstyrning och måluppföljning genom att bl.a. införa daglig styrning.

Under 2020 har Regionservice i uppdrag att tillsammans med andra aktörer fullfölja flera omfattande utredningar och projekt, exempelvis inom områdena Kost, Fastighetsdrift och Vårdnära service.

Som en följd av störningarna i försörjningen av förbrukningsmateriel har Regionservice tillställts ett utredningsuppdrag från Regiondirektören. Uppdraget är att tillsammans med Hälso- och sjukvården och Central förvaltning utreda regionens materiel- och textihantering. Syftet med utredningen är att undersöka förutsättningarna för en likvärdig hantering av förbrukningsmateriel och därigenom undvika framtida materiel- och textilbrist. Utredningen ska vara klar senast 2020-03-31 och avrapporteras till Regionstyrelsen, Hälso- och sjukvårdsnämnden och andra berörda ledningsgrupper inom regionen.

Verksamhet - fördjupning

Kostförsörjning Region Dalarna

I ett verkställighetsbeslut från Regiondirektören har Regionservice givits i uppdrag att fördjupa den utredning som tidigare under året genomfördes av Dining Development (extern konsult) kring Region Dalarnas framtida kostförsörjning. Tvärfunktionella projekt- och arbetsgrupper med representanter från flera förvaltningar inom regionen har etablerats. Syftet är att utreda alternativa produktion- och distributionslösningar, huvudinriktningen är att söka samarbete och samverkan med kommunerna i länet. Ett kompletterande verkställighetsbeslut från Regiondirektören för den pågående kostutredningen har mottagits. Utredningen omfattar nu även alternativet med fortsatt drift i ett produktionskök på Falu lasarett. Tidplanen har justerats så slutrapportering av utredningen sker i Region Dalarnas ledningsgrupp under första kvartalet 2020 för att därefter hanteras som ett politiskt beslutsärende i Servicenämnden respektive Regionstyrelsen innan sommaren.

Störningar i materieförsörjningen

Region Dalarna är tillsammans med fyra andra regioner del i en gemensam varuförsörjningsnämnd, den så kallade Femklövern. I samband med ett leverantörbytte under hösten från Mediq till Apotekstjänst AB, har störningar med inleveranser av förbrukningsmateriel uppkommit. Detta föranledde att vår region, liksom andra, gick i stabsläge. Problemen var så pass utdragna och allvarliga att alternativa leverantörlösningar aktiverades. Mot bakgrund av den uppkomna situationen kommer Region Dalarna se över materieförsörjningsprocessen i länet.

Vårdnära service

Verkställighetsbeslut (LD17/01247) från Regiondirektören för det pågående projektet med Vårdnära service (VNS) vid kirurgkliniken på Falu lasarett har förlängts i nuvarande form ytterligare 6 månader, t.o.m. 2020-03-31. Under den förlängda projektiden kommer arbetet i huvudsak inriktas på arbetsväxling mellan vårdyrken, framarbete en sammanhållen bemanningsstruktur och säkerställa en överenskommen servicenivå. Vidare uppdrar Regionfullmäktige i regionplanen för 2020-2022 till förvaltningens servicenämnd att ”breddinföra Vårdnära service i samverkan med hälso- och sjukvården och andra berörda aktörer”.

Driftavtal fastighetsdrift

Regionservice och Regionfastigheter har under hösten

enats om en ny överenskommelse för fastighetsdriften i länet. Detta har varit en utdragen process över tid så det är glädjande att en överenskommelse kommit till stånd. Överenskommelsen har hanterats i innevarande budgetprocess och är gällande fr.o.m. årsskiftet 2019/2020.

Patienttransporter Falu lasarett

Under året infördes enligt plan en avlastande servicetjänst i form av patienttransporter vid akut-, kirurgi-, medicin- och ortopediklinikerna samt röntgen på Falu lasarett. Syftet är att avlasta vårdpersonalen med olika typer av transporter som inte kräver medicinsk kompetens och att arbetsväxlingen bidrar till att den samlade kompetensen används på ett effektivare sätt. Verksamheten har fallit väl ut och en utvärdering kommer göras tillsammans med hälso- och sjukvården för beslut om ett eventuellt breddinförande.

IT-stöd, planering- och beställningssystem

Region Dalarna saknar ett digitaliserat och ändamålsenligt systemstöd för planering och beställning av servicetjänster. Inom ramen för det koncernövergripande projektet "Vårdkommunikation" har serviceförvaltningen tillsammans med IT-enheten och upphandlingsavdelningen arbetat fram problembeskrivning, kravspecifikation och upphandlingsunderlag för ett systemstöd. Syftet är att utveckla ett standardiserat beställningsförfarande och säkerställa en effektiviserad produktionsplanering, för Regionservice samlade servicetjänster.

Arbetsmiljöinspektion

Arbetsmiljöverket genomförde under 2019 nationellt riktade inspektioner av arbetsmiljön inom lokalvården. Inspektioner genomfördes i Regionservice lokalvårdsverksamheter på de flesta sjukhusorterna i länet samt vid Fredriksbergstvädden. Några brister identifierades och ett åtgärdsarbete fullföljdes, uppföljande inspektioner har ägt rum med gott resultat.

Extern revision

Regionservice som förvaltning är kvalitetscertifierad enligt ISO 9001 och miljöcertifierad enligt ISO 14001. Under hösten genomfördes en uppföljande revision med ett bra resultat. I den sammanfattande revisionsrapporten konstateras att "Regionservice Dalarna arbetar strukturerat med förbättringar av sina processer och visar ett stabilt ledningssystem med goda resurser. Fokusområden på flödesbeskrivningar, vad-rutiner och hur-instruktioner har gett bra utdelning och finns i varje verksamhet. Riskanalysen har integrerats med internkontrollplanen vilket ökar mervärdet i riskhanteringen. Verksamhetsmålen följer och stämmer väl överens och med tydlig koppling till vision och strategi. KPI och mätetal följs upp per process för relevanta delar".

Logistiköversyn

Regionservice har tillsammans med Regionfastigheter tagit fram en förslagshandling, som har beslutats av Region-direktören, för ombyggnation avseende lokaler för logistikförsörjning på Mora lasarett.

Ledning

Ulf Cristoffersson lämnade sin tjänst som förvaltningschef

för Regionservice efter sommaren. Martin Ekberg har gått in som tillförordnad förvaltningschef under perioden 190901-200531. Ersättningsrekrytering pågår.

Nyckeltal / Kvalitet	Utfall	Mål	Måluppfyllelse
Andel miljömärkta livsmedel %	35%	45%	■
Andel godkända städkontroller %	90%	87%	●
Tvättservice Leveranssäkerhet %	98,2%	98,5%	●
Energiförbrukning kWh/kvm BRA	151,5	151,0	▲
Förebyggande underhåll i förhållande till felavhjälpande underhåll %	67%	60%	●
Frekvens övergivna samtal Kundtjänst %	4%	5%	●
Total sjukfrånvaro %	6,7%	6,4%	▲
Korttidssjukfrånvaro %	3,4%	3,0%	■

Utfallet på andelen miljömärkta livsmedel avser kostproduktionen i både Falun och Mora. Resultat för året visar att målet för andelen miljömärkta livsmedel inte har uppnåtts under året. Anledningen är ökade livsmedelspriser generellt, och i synnerhet när det gäller ekologiska livsmedel. En högre andel ekologiska livsmedel skulle medfört att kostverksamheten skulle fått stora svårigheter att hålla sin budget.

Andel godkända städkontroller är ett nytt nyckeltal för i år. Bedömningen av kontrollerna är i dagsläget något ojämn, men ett standardiserat sätt för att mäta städkvaliteten håller på att arbetas fram. Arbetet kommer fortsätta utvecklas under 2020. Målet för 2019 är uppfyllt.

Leveranssäkerheten för tvätten har ett utfall något sämre än målet, vilket är en effekt av onormalt stora beställningar, främst från Moraområdet. Bemanningen kommer under 2020 utökas, för att bättre kunna möta den ökande efterfrågan.

Målet för energiförbrukningen nås inte riktigt. Arbetet med täta uppföljningar för energiarbetet i regionen fortsätter i syfte att snabbt kunna agera på avvikelser och brister. Många projekt och ombyggnationer under året har också påverkat energiförbrukningen.

Fastighetsdriftens förebyggande arbete ligger i linje med de mål som fastställts vid årets start och arbetet fortgår med att förbättra planeringen för fastigheternas underhåll.

Kundtjänstens servicenivå har höjts med hjälp av ett nytt telefonisystem och en ny rutin som innebär att fler medarbetare samtidigt bemannar funktionen i länet.

Både total sjukfrånvaro och korttidssjukfrånvaro ligger något sämre än målet för året, dock är sjukfrånvaron i stort sett oförändrad jämfört med 2018. (För en djupare analys, se personalavsnittet.)

Verksamhetsstatistik	Utfall 2019	Plan helår	Måluppfyllelse
Antal utförda internrevisioner	11	12	▲
Antal förbättringsförslag inrapporterade i Femfot/Synergi	924	>792	●
Andel genomförda förbättringar i förhållande till registrerade	78%	i.u.	●

* Målet är att andelen genomförda förbättringar ska öka i jämförelse med fg år. Då detta nyckeltal är nytt för i år och systemet är begränsat när det gäller historiska data så kan utfallet för 2018 inte tas fram.

Enligt planeringen skulle tolv internrevisioner utförts under 2019. Av dessa har elva utförts. Den internrevision som ej utförts under 2019 p.g.a. tidsbrist kommer genomföras i början av 2020.

Målet är att antalet inrapporterade förbättringsförslag -internt, från kund, leverantör eller extern revisor- ska vara fler än under föregående år. Inrapporteringen av förbättringsförslag och avvikelser i stödsystemen Femfot och Synergi fortsätter att utvecklas på ett positivt sätt och målet för 2019 har uppnåtts.

Andel genomföra förbättringar i förhållande till registrerade ligger för närvarande på 78 %. Ej genomförda förbättringar avser i huvudsak förbättringar som ligger kvar för vidare hantering även under 2020.

Verksamhetsstatistik	Utfall 2019	Utfall 2018	Förändring %
Lokalvård Underhållsstädning, volym kvm	324 683	323 072	+0,5%
Inre fastighetsdrift volym kvm (BRA)	332 679	339 362	-2,0%
Antal måltider totalt*	421 512	425 277	-0,9%
<i>Däruv patientmåltider</i>	239 734	238 655	+0,5%
<i>Däruv restaurang/café måltider</i>	181 778	186 652	-2,6%
Bevakning Antal larmutryckningar	55	29	90,0%
Tvätter Antal ton, ackumulerat	1 411,6	1 396,0	1,1%

*Avser produktionsköket Falun (frukost, lunch, middag)

Arean för drift- och skötsel har minskat med anledning av att fastigheten Biskopsgården avyttrats under 2019. Under 2020 tillkommer uppskattningsvis ca 35 000 kvm, med anledning av att verksamheten kommer ta över drift- och skötsel av Kollektivtrafikens fastigheter samt tidigare ”Kommunernas hus”, Myntgatan.

Ökningen i antal patientmåltider beror på ett större antal öppna vårdplatser under sommaren 2019 jämfört med 2018.

Orsakerna till inbrottslarm kan variera, men den vanligaste orsaken är handhavandefel alternativt fel på själva larmet.

Tvätten har hanterat 15,6 ton mer textilier jämfört med 2018. I antal levererade artiklar innebär detta en ökning med 106 135 st fler artiklar. Ökning i antalet artiklar avser i huvudsak personalplagg, där hanteringen är mer resurskrävande än för många andra artiklar.

Ekonomi

Resultaträkning (mnkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	355,4	361,2	5,8	345,3
Kostnader	-345,5	-349,1	-3,6	-334,6
-varav löner exkl soc avg	-156,3	-154,1	2,1	-145,7
Över-/underskott	9,9	12,1	2,2	10,7
Årets investering	-8,7	-9,9	-1,2	-5,7

Resultatet för 2019 uppgår till 12,1 mnkr, vilket är ca 2,2 mnkr bättre än budget för samma period.

Intäkterna överstiger budget med ca 5,8 mnkr. I huvudsak avser detta fastighetsdriftens vidareförsäljning av externa varor och tjänster, till i första hand Fastighetsförvaltningen. Motsvarande, negativa, budgetavvikelse finns därför på kostnadssidan.

Personalkostnaderna har ett utfall som är mycket lägre än budgeterat. Detta är en effekt av tillfälliga vakanser samt korttidsfrånvaro som inte ersatts fullt ut. Prognosjusteringar av personalkostnader, har genomförts under året. Eventuella effekter av den lägre bemanningen kopplat till kvalitet, kundnöjdhet, arbetsmiljö och möjligheter till utvecklingsarbete är inte utredda.

Lågt utfall på kostnader för planerade investeringar medför en positiv budgetavvikelse på 1,1 mnkr. Vissa av dessa har tagits i drift sent under 2019 eller kommer tas i drift efter årsskiftet. Ett fåtal kommer inte genomföras.

Under 2019 har beslut fattats om hur överenskommelsen med den fd förvaltningschefen ska hanteras. Det innebär att löneersättning motsvarande ca 2,5 mnkr har belastat förvaltningen under 2019.

Förvaltningen har haft behov av att rekrytera fyra fastighetstekniker under året p.g.a. pensionsavgångar. Den komplexa fastighetsdriften på regionens lasarett kräver en introduktion på minst 6 månader och medför temporärt dubbla lönekostnader. Verksamheten har ansökt om medel från Omställningsfonden och fått beviljat ersättning för delar av utbildningskostnaderna. Av de fyra teknikerna är nu samtliga tillsatta.

Förvaltningen har under 2019 erhållit ett omställningsbidrag på 1 mnkr avseende Cafe Hörnan i Ludvika. Verksamheten finansieras dels via omställningsbidrag samt via verksamhetsintäkter. Inga budgetavvikelser finns under året. Förvaltningen hade under 2017 ett uppdrag att outsourca caféverksamheten, men inga anbud inkom under anbudstiden. Inför 2020 får den pågående kostutredningen visa vilken inriktning som ska gälla för caféverksamheten.

Årets genomförda investeringar består bl.a. av en tung lastbil med släp, en ny sorteringsanläggning och tvättrör till Fredriksbergstvätten samt nya tvättmaskiner till lokalvården i Falun. Förvaltningen har även beviljats medel för en IT-investering under 2019, avseende ett planerings- och beställningssystem. Implementeringen av systemet kommer genomföras först under 2020.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	3,3%	4,4%	9,3%

Kostnadsnivån för 2019 är 4,4 % högre än för samma period föregående år, och också högre än den förväntade kostnadsnivån som i budget ligger 3,3 % högre än för 2018. Den högre kostnadsnivån jämfört med föregående år avser i huvudsak personalkostnader och beror, förutom på den årliga lönerrevisionen, bland annat på att flera av de tjänster som var vakanta under stora delar av 2018 nu är tillsatta, samt tillkommande och utökade uppdrag som exempelvis uppdraget att ombesörja patienttransporterna för fyra kliniker på Falu Lasarett. Personalkostnaderna är dock lägre än budgeterat.

Den största anledningen till att kostnadsnivån är högre än budget, är fastighetsdriftens externa köp av varor och tjänster som överstiger budget med ca 5,5 mnkr. Dessa varor och tjänster avser i huvudsak intern vidareförsäljning till Fastighetsförvaltningen och bidrar också till en positiv budgetavvikelse på intäktssidan.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	399,84	397,87	0,5%
Antal anställda	460	451	2,0%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Ökningen av antal anställda beror till stor del av det tillkommande uppdraget att ombesörja patienttransporterna för fyra kliniker inom hälso- och sjukvården i Falun. Även inom lokalvården har det tillkommit uppdrag såsom storstäd och byggstäd. Vakanser, gällande specialister inom fastighetsdrift rekryterade under 2019, påverkar också antal anställda. Regionservice har även budgeterat en utökning av bemanning inom tvätten i Fredriksberg. Det kan vara svårt att göra korrekta analyser av måttet faktiska årsarbetare och antal anställda eftersom det är en ögonblicksbild och därför ibland kan ge missvisande information som inte speglar verkligheten.

Regionservice arbetar systematiskt med att rekrytera de olika kompetenser som behövs för att bedriva en hållbar och uthållig verksamhet.

Det har förekommit vakanser bland processägare fastighetsdrift och logistik under 2019. Tjänsterna som processägare har varit en svårrekryterad yrkeskategori men är nu tillsatta. Rekryteringen processägare för kost och måltid slutfördes i början av 2019.

Även bland chefer finns det ett antal vakanser där rekryteringar pågår. Förvaltningen söker för närvarande: förvaltningschef Regionservice, verksamhetschef Länservice och produktionschef till Fredriksbergsvätten.

Regionservice ombesörjer patienttransporterna för fyra kliniker på Falu lasarett med start i juni 2019. Ett beslut har också fattats för ett permanentande när det gäller VNS

kirurgkliniken i Falun. Regionservice har färdigställt en kompetensförsörjningsplan under 2019. Förvaltningen är dock i behov av att även HR-organisationen inom central förvaltning upprättar en övergripande strategisk kompetensförsörjningsplan. Det är viktigt inte minst för att Regionservice ska kunna ges möjlighet att justera den egna kompetensförsörjningsplanen och hitta anpassningar som utgår från ett koncernperspektiv.

Under 2019 har Regionservice genomfört en utredning om en utökad/förändrad bemanningspool i syfte att parera i första hand frånvaro bland personalen. Arbetet har fallit väl ut och en implementering av bemanningspooler pågår förvaltningens olika verksamheter.

Regionservice har ansökt och fått medel från Omställningsfonden för att kompetensutveckla olika yrkeskategorier. Syftet är att medarbetare inom förvaltningen även i framtiden ska vara anställningsbara. De flesta av utbildningarna startar under 2020 och värdet av dessa uppgår till 4,2 miljoner.

Löner revisionsarbetet har varit något fördröjt på Regionnivå. I övrigt har arbetet löpt på väl och i år hade Regionservice fem prioriterade yrkeskategorier. Utöver individuell lönesättning har förvaltningen gjort egna prioriteringar och sett över så kallade snedsitsar.

Könsfördelning	2019	2018
(antal personer)		
Kvinnor	273	277
Män	187	174

Det finns fler kvinnor än män inom Regionservice, vilket huvudsakligen kan förklaras av att kvinnor till numerären dominerar inom lokalvården. Det har dock skett en viss utjämning mellan könen från 2018 till 2019. Regionservice kommer även fortsättningsvis under 2020 att se över innehållet i rekryteringsprocessen för att säkerställa en jämnare könsfördelning.

Åldersfördelning	2019	2018
(antal personer)		
Under 40 år	167	163
40-59 år	223	222
60 år och äldre	70	66

En relativt stor del av medarbetarna är 60 år och äldre, vilket betyder att de olika verksamheterna kan förvänta sig en del pensionsavgångar kommande år. Ansträngningar måste till för att trygga den framtida kompetensförsörjningen. Därför har förvaltningen behov av stöd och direktiv av central förvaltning när det gäller att uppdatera och utveckla HR-processerna: attrahera och rekrytera medarbetare, utveckla kompetens och behålla medarbetare i verksamheterna samt avveckla medarbetare och överföra kompetens.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda	792 143	752 496	5,3%
Arbetad tid timmar, anställda	770 103	742 899	3,7%
-varav timanställda	59 726	58 500	2,1%
-varav mertid/övertid samtlig personal	13 774	12 829	7,4%

Ökningen av arbetad tid beror till stor del av det tillkommande uppdraget att ombesörja patienttransporter för fyra kliniker inom hälso- och sjukvården i Falun.

Utfallet på arbetad tid i förhållande till budgeterad tid kan delvis förklaras av att förvaltningen fortfarande har en del tillfälliga vakanser, samt sjukfrånvaro och övrig korttidsfrånvaro som inte ersatts fullt ut.

Ledningsgruppen initierade under 2018 en ekonomisk analys med tillhörande handlingsplaner för att bromsa upp den ökade användningen av arbetad tid, timanställda och mertid. Åtgärderna har gett avsedd effekt under 2019. Den registrerade ökningen timanställda och mertid/övertid beror huvudsakligen på utökade behov av personal under hösten när Region Dalarna drabbades av problem med leveranser inom materieförsörjningen.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	95,6	96,0
Män	98,7	98,5
Totalt	96,9	97,0

Nästan alla medarbetare inom verksamheten arbetar 100%, vilket ligger i linje med Region Dalarnas viljeinriktning att erbjuda alla medarbetare heltid.

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	12	12
Sjukersättning	0	0
Totalt	12	12

Antalet pensionsavgångar ligger på samma nivå som 2018 och förväntas öka något under kommande år. Förväntade sjukersättningar antas fortsättningsvis vara marginella eftersom Försäkringskassan numera endast sällsynt beslutar om sjukersättning.

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	6,4	6,5	-0,1
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	6,7	6,6	0,0
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	3,4	3,4	0,0

Den fortsatt nedåtgående trenden med lägre sjuktal inom Regionservice verkar ha planat ut och stabiliserat sig på för verksamheten låga 6,6 (6,7). För att Regionservice

även i framtiden ska klara kraven (Regionplanen) om fortsatt minskande sjuktal måste de olika HR-funktionerna inom central förvaltning arbeta och utveckla arbetsmiljön i hela Regionen utifrån tre kompletterande arbetsmiljö-/hälsostراتيجier: grön (hälsofrämjande), gul (förebyggande) samt röd (efterhjälpande/rehabiliterande). Här har HR-funktionerna inom central förvaltning ett stort arbete framför sig. Genom att använda sig av alla tre arbetsmiljöstrategier kan Region Dalarna och Regionservice ligga i fas med dagens tillämpning, kunskap och forskning i omvärlden vad gäller arbetsmiljö- och hälsoarbete på arbetsplatser.

Fram till att ovanstående hälsostراتيجier är på plats fortsätter Regionservice tillsammans med förvaltningens verksamhetsnära HR-stöd att systematiskt arbeta med rehabiliteringsfrågor som ligger i linje med Regionens rehabiliteringsprocess och policy.

I den nya processorienterade organisationen ingår i kraven för chefskollektivet att tillämpa ett ledarskap med coachande förhållningssätt, vilket bedöms bidra till en förbättrad arbetsmiljö med sannolik effekt att sjukfrånvaron ligger kvar på relativt låga nivåer.

För att åstadkomma en bra arbetsmiljö med låga sjuktal försöker förvaltningens chefer och det verksamhetsnära HR-stödet att arbeta strukturerat och systematiskt tillsammans.

Det verksamhetsnära HR-stödet och chefer inom Regionservice har noterat en oro bland personalen som är verksamma inom kostverksamheten. Oron beror på att Regionledningen ännu inte fattat beslut i den pågående kostutredningen. Här kan finnas en risk för ökade sjukskrivningar, därför måste cheferna inom verksamheten vara lyhörda och eventuellt vidta nödvändiga åtgärder.

Regionservice genomför en ”egen” medarbetarundersökning vartannat år inom ramen för förvaltningens kvalitetscertifiering. Resultatet för 2018 visade att förvaltningen har förbättrat sitt NMI-värde inom samtliga verksamheter. Arbetet med resultatet är en ständigt pågående process där verksamheterna försöker sätta in nödvändiga åtgärder för att bl.a. förbättra arbetsmiljön. Hösten 2019 genomfördes även en central medarbetarenkät där resultatet för Regionservice var bra, inom de flesta områden, även i jämförelse med andra förvaltningar inom Region Dalarna. Exempelvis visar enkäten att 87% av Regionservice medarbetare upplever arbetet som meningsfullt. Sommaren 2019 gjordes även inspektioner av arbetsmiljöverket inom flera av våra verksamheter, vilket resulterade i flera förbättringsområden vad avser arbetsmiljön.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	41,3%	40,9%

Frisknärvaron för hela Region Dalarna ligger på 54,2%. Regionservice kan konstatera att det finns ett förbättringsarbete att göra inom arbetsmiljöområdet.

Intern styrning och kontroll

För verksamhetsåret 2019 har Regionservice identifierat och hanterat tre ISK-aktiviteter med följande resultat:

Ekonomi som är långsiktigt hållbar

Dialog pågår kontinuerligt med RD ledning avseende uppdrag och ersättning för serviceuppdrag.

Ett gediget arbete har lagts ned för att ta fram och få ett beslutat och implementerat driftavtal med Regionfastigheter. En beslutad och implementerad projektorganisation för utredning om kostförsörjning där utredning pågår med framtagande av förslag till beslut.

Strukturerad kunddialog på taktisk och nivå med Hälso- och sjukvården

En strukturerad dialog har inletts med bland annat möjlighet till frekvent deltagande från RsD ledning i Hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp. Det finns ett behov av att kommunicera RsD förslag på innehåll och syfte för de olika organisationsnivåerna i HS samt beslut om servicenivåer, uppföljning m.m.

Vårdnära service, breddinförande

Tidigare uppstartat projekt på en klinik på Falu lasarett är förlängt med 6 månader. I regionplanen för 2020-2022 finns en politisk viljeinriktning och uppdrag till Servicenämnden om att breddinföra Vårdnära service. Inget beslut från RD ledning om breddinförande av VNS ännu.

Samtliga punkter och aktiviteter, samt en detaljerad beskrivning av förvaltningens kvalitetsarbete finns beskrivet i dokumentet Regionservice plan för intern styrning och kontroll 2019, RD19/00658.

Martin Ekberg

Tf. Förvaltningschef

Regionservice Dalarna

Kultur- och bildningsnämnd

Kultur och Bildning

Sammanfattning

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Omorganisation

From 2019 övergick scenkonst- och dansuppdraget till Dalateatern. Det innebar att enheten Scen Dans Konst lades ner vid årsskiftet och en ny enhet Bild och Form bildades. Enheten är indelad i *Konsulentverksamhet* och *Konstnärlig gestaltning och Förvaltning* där gestaltning och inköp av konst internt i Region Dalarna ingår. Mentalvårdsmuseet i Säter tillhör även denna enhet.

Nya verksamheter som får ta del av de statliga bidragen

Operaverksamheterna Vattnäs Konsertlada, Dala Floda operafest och Operaladan i Vansbro - får from 2019 ett årligt verksamhetsstöd från Region Dalarna. Vattnäs och Dala Floda får även ta del av de statliga medlen till Kultur. En utredning gjordes 2018 om hur regionen kan stödja och främja opera och dans i Dalarna och den ligger till grund för det som i Kultur och bildningsplanen benämns "medborgarnära opera". Där ingår även de fem föreningar runt om i Dalarna som visar opera digitalt.

Övergripande utvecklingsprojekt

Arkitektur, form och design (AFD) – att göra verkstad och skapa långsiktig struktur i Dalarna är ett treårigt projekt som drivits av Kultur och bildning med stöd från Statens Kulturråd. Projektet har velat lyfta in AFD bland andra kulturformer och skapa en långsiktig struktur för frågorna i Dalarna. Att underlätta implementeringen av den nya politiken på området, Gestaltad Livsmiljö, har varit ett viktigt fokus. Projektet avslutades den 31 maj och AFD ingår i verksamhetsuppdraget för den nya enheten Bild och Form. En projektrapport har tagits fram för publicering och spridning.

Fokus Danskunst Dalarna – för profession och publik är ett tvåårigt projekt som drivs av Kultur och bildning i nära samarbete med Dalateatern och Sätters kommun med stöd från Statens Kulturråd. Projektet startade 1 juni och syftet är att skapa en infrastruktur för danskunsten, stärka dansen som konstform, nå en ny publik och göra professionell danskunst mer tillgänglig.

Regionplanens övergripande mål och förvaltningens strategiska mål enligt styrkort	Måluppfyllelse
Minskad påverkan på klimat och miljö	
Kultur och bildning ska bedriva ett långsiktigt hållbart miljöarbete samt vara en förebild i sitt arbete med de globala målen och Agenda 2030	▲
Regional utveckling	
Kultur och bildning ska aktivt verka för en bred, tillgänglig och kvalitativ kultur- och bildningsverksamhet i hela Dalarna	●

Kultur och bildning ska verka för ett inkluderande kultur- och föreningsliv, en inkluderande folkbildning samt motverka diskriminering och främlingsfientlighet	●
Fler medarbetare som trivs på jobbet	
Kultur och bildning ska bidra till det hälsofrämjande arbetet, såväl internt som externt	●
En långsiktigt hållbar ekonomi	
Kultur och bildning ska hålla sig till fastslagen budget	■

● mål uppfyllt

▲ mål delvis uppfyllt

■ mål ej uppfyllt

Regionplanens övergripande mål

Minskad påverkan på klimat och miljö

Kultur och Bildningsförvaltningen (KoB) arbetar, utifrån sina förutsättningar aktivt med Agenda 2030. För folkhögskolorna är miljöarbetet ständigt i fokus och det systematiska hållbarhetsarbetet genomsyrar det dagliga arbetet såväl i kursverksamheten som i kök, städ och konferensarbete. Under våren har bl a Malungs fhsk anordnat en Hållbarhetsdag för skolans studerande och för externa deltagare och på Mora fhsk har man genomfört ett Glokalt dagsverke som belyser och möjliggör folkbildning i Tanzania för unga kvinnor. KoB som helhet behöver höja sin kompetens om Agenda 2030 och reflektera på vilket sätt verksamheten kan bidra till de mål där det faktiskt kan ha en påverkan. Att resa miljövänligt och använda digitala möjligheter är bra, men utgör inte en helhet. En övergripande personaldag på temat Agenda 2030 genomfördes under hösten med samtliga interna verksamheter samt kulturstiftelserna och övriga externa kulturverksamheter som ingår i samverkansmodellen.

Uppdrag från regiondirektören: Ta fram en plan för minskning av växthusgaser under mandatperioden

Samtliga verksamheter i förvaltningen har haft möjlighet att inkomma med synpunkter och förslag till åtgärder under sommaren och miljösamordnaren har sammanställt ett underlag till handlingsplan. Förvaltningens förslag antogs av KBN i september och skickades vidare för att bli en del av den regionala handlingsplanen.

Regional utveckling

Bredd, tillgänglighet och kvalitet

KoB arbetar i enlighet med de prioriteringar som är formulerade i styrkortet och som utgår från Kultur och bildningsplanen 2019-2022. De egna verksamheterna får årliga uppdrag utifrån planen, som de redovisar direkt till KBN i delårsrapporter och bokslut. Uppdragsöverenskommer med de externa kulturverksamheterna har antagits av nämnden. 11 av 15 överenskommer med kommunerna togs i KBN under året. Innehållet i överenskommer ska ringa in gemensamma samverkansytor mellan region och kommun med utgångspunkt från Dalarnas regionala kultur- och bildningsplan samt kommunala styrdokument för kultur- och bildningsområdet och gäller för hela mandatperioden.

Under 2019 skulle KoB särskilt fokusera på kunskapsbyggande och dialog kring prioriterade

utvecklingsområden och målgrupper. Konferenser, nätverksträffar och workshop där kommuner eller särskilda målgrupper bjuds in arrangeras regelbundet. Bl a anordnade förvaltningen fyra korta kunskapsseminarier/ föreläsningar, som verksamheterna och nämndens ledamöter bjöds in till. Höstens regionala kulturdiallog med kommuner och kultur och bildningsverksamheter fokuserade på kommunernas mål och utmaningar. I april anordnade förvaltningen en utbildningsdag för politiker och tjänstemän i hela Dalarna. Syftet med dagen var att erbjuda ett tillfälle att lära känna andra politiker inom kultur- och folkbildningsområdet i Dalarna och att öka sin kunskap inom området. Ämnen som lyftes var: kultursamverkansmodellen och på vilket sätt den påverkar samarbetet mellan kommun och region, vilka är länskulturinstitutionerna och hur jobbar de med kommunerna i länet, folkbildningens arbete regionalt samt hur principen om armlängsavstånd påverkar politiker och tjänstemän. Dialogdagar med nämnden har hållits vid två tillfällen, om folkbildning respektive kultur. Utöver detta ingår verksamheterna i nationella nätverk av olika slag och deltar i nationella konferenser och utbildningsdagar.

Det strategiska samverkansrådet för barn och unga, där alla kulturverksamheter finns representerade, arbetar långsiktigt med kvalitativ kultur för alla barn och unga i länet. Dialog har inletts med Kollektivtrafikförvaltningen inför en översyn av kulturbuss-avtalet.

Bidrag och stipendier är en stor del av förvaltningens uppdrag och handläggs på kansliet. Förvaltningen tillämpar medvetet jämställt och jämlikt förhållningssätt i bidragsbedömningen och prioriteringar utgår från Kultur- och bildningsplanen. En strategi för jämställd bidrags-givning beslutades i KBN i september. Folkrorelseberedningen genomför dialoger med de ideella, idéburna organisationer och studieförbund som får årliga bidrag. Projektutvecklingsstöd kan sökas av föreningar och studieförbund för utvecklingsprojekt och kulturstipendier kan sökas årligen. Till stöd inför beslut anlitas sakkunniga, både externt och internt.

Den 9 april träffades ca 100 deltagare från kommunala och regionala verksamheter, studieförbund och civilsamhällets organisationer i Borlänge för att ta ett steg till i arbetet för digital delaktighet. Till viss del kan mötet ses som en fortsättning på en dag i Leksand i november då inspirerande föreläsningar samsades med att ett flertal goda exempel visade upp sig. Deltagarnas synpunkter, önskningar och idéer från den tidigare konferensen fick ligga till grund för årets träff, där de omvandlades till sex olika frågeställningar som avhandlades i två workshop-pass.

På förvaltningens uppdrag har Länsbibliotek Dalarna finansierat och genomfört en kartläggning av hur verksamheterna inom förvaltningen och de regionala kultur- och bildningsaktörerna arbetar med digitalisering och vilka möjligheter de ser för framtiden. Syftet är att öka kunskap och att skapa dialog om frågan samt att kunna bidra till en framtida digitaliseringsstrategi för Region Dalarna.

Under förra verksamhetsåret gjordes en analys av Musikkonservatoriets pedagogiska behov och beslut togs att introducera Google Suite for Education (GSFE). Från och

med höstterminens start har samtliga elever (gymnasie- såväl som HMU-elever) samt lärare fått ett konto i en gemensam digital plattform där elever och lärare har enhetliga e-postadresser och möjligheter att dela dokument och digitala klassrum. Dessutom har samtliga elever på gymnasiet fått en Chromebook (dator) att disponera fritt under sin studietid. Med denna kan skolan nu följa kraven runt de digitala nationella proven på ett kvalitetssäkert sätt.

I syfte att skapa förutsättningar för professionella filmarbetare, med ambition att dessa både ska kunna verka och bo i Dalarna, stöds filmare och filmproduktioner med anknytning till länet. Film i Dalarna har under året aktivt arbetat med frågan om hur filmen som näring alltmer bidrar till den regionala utvecklingen.

Inkludering, motverka diskriminering och främlingsfientlighet

Vägen in fortsätter sitt arbete med länets aktörer inom integrationsområdet. Under året har det hållits fyra nätverksträffar för länets kommuner samt en konferens under temat Social sammanhållning och delaktighet. En längre rapport kring integration i länet samt en kortare och mer lättillgänglig uppdatering om läget i Dalarna kring integration och etablering har tagits fram och avsiktsförklaringen ska revideras under 2020.

Länsbiblioteket har anställt en resurs på 20% under året för att utveckla bibliotekens arbete med nationella minoriteter. Finansiering av detta sker via den statliga satsningen Stärkta bibliotek. Samtliga bibliotekschefer har fått ett kompetens-utvecklingstillfälle om historia, förhållanden och minoritetslagstiftning.

Folkhögskolorna erbjuder en inkluderande mötesplats för människor med olika bakgrund och erfarenheter. I januari bjöd t ex Mora fhsk in mediaforskaren Kajsa Klein, som startade hashtaggen #jagärhär. I sin föreläsning belyste hon hur sociala medier förändrat arbetet mot främlingsfientlighet och rasism. Malungs fhsk har tagit fram en ny handlingsplan mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier som gäller från läsårsstarten.

Film i Dalarna har under året samarbetat med Borlänge kommun och ABF i ett projekt som heter "Framtidens förebilder". Genom att skapa en digital plattform i sociala medier där ungdomarnas röster, idéer, berättelser och perspektiv får komma till uttryck ibland annat rörliga bilder, vill plattformen bl a motverka rasism och främlingsfientlighet.

Uppdrag från regiondirektören: Medarbetarnas trivsel ska öka och återkommande mätas.

Samtliga verksamheter bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete och genomför medarbetarenkäter årligen. 2019 genomfördes en regionövergripande medarbetarenkät, där resultatet generellt låg över genomsnittet för Region Dalarna. På skolorna finns fungerande samverkansgrupper. De interna processerna är en del i ett ständigt utvecklingsarbete men likväl skapar de en grund för en god arbetsmiljö och kvalitet i verksamheterna. Film i Dalarna har, som ett led i sitt systematiska arbetsmiljöarbete t ex infört en trygghetspärm som innehåller Region Dalarnas

likabehandlingspolicy, policyn mot våld och hot och krisstödspolitik, anhörighetslistor, HLR-info m m. Mora fhsk har under året arbetat med att kartlägga friskfaktorer för en hälsosam arbetsplats och detta ska utmynna i en gemensam handlingsplan för skolan. Fornby folkhögskolas interna värdegrundsarbete genomfördes under 2019. Värdegrunden syftar bland annat till att skapa vikänsla, tydlighet och gemenskap på arbetsplatsen. Två av verksamhetscheferna gick den interna chefsutbildningen Flera har gått den tidigare och några är på väg in. Två rektorer började på rektorsutbildning under hösten. Kompetensutveckling är en viktig del i att skapa utveckling och engagemang i verksamheterna. Även samverkan mellan verksamheterna bidrar till en förbättrad arbetsmiljö.

Kultur och bildning ska bidra till det hälsofrämjande arbetet, såväl internt som externt

Internt, se ovan.

Externt

Länsbibliotek Dalarna samverkar inom Region Dalarna och med kommunerna om att stärka insatser för små barns språkutveckling med det övergripande målet ”goda uppväxtvillkor för alla barn i Dalarna. Länsbiblioteket har också initierat ett nätverk för bibliotekspersonal om biblioterapeutiska metoder i det läsfrämjande arbetet.

Bidragen till civilsektorn främjar folkhälsan, dels genom föreningar som arbetar direkt hälsofrämjande, som Länkarna och SPES (suicidprevention i Sverige) och indirekt som pensionärsföreningar, kulturföreningar och idrottsrörelsen som möjliggör en meningsfull fritid, motverkar ensamhet och som bidrar till ökat hälsovälbefinnande.

En långsiktigt hållbar ekonomi

Se under rubriken ekonomi

Utredningsuppdrag från regiondirektören: Utred läns kulturinstitutionernas långsiktiga uppdrag och mål

Tydligare utredningsdirektiv har tagits fram under hösten och utredningen kommer genomföras under 2020 av extern utredare.

Prioriteringar i Kultur och bildningsplanen

Verksamheterna redovisar i bokslutet, utifrån de övergripande prioriteringar, prioriterade målgrupper samt de horisontella perspektiven som finns med i förvaltningens styrkort 2019. Verksamheternas berättelser tas i KBN i mars 2020.

Uppdrag i regionplanen: Uppmärksamma barns och ungas rätt till kultur

Uppdraget finns redan som ett prioriterat område i Kultur- och bildningsplanen. Aktiviteter riktade till barn och unga redovisas av verksamheterna, i delårsrapport och bokslut till KBN samt årligen i Kultur databasen.

Framtiden

Verksamhet - fördjupning

Statistik rörande söktryck till de tre folkhögskolorna (FHS), Musikkonservatoriets (MuK) gymnasie- resp högre musikutbildning (HMU). Aktiviteter i kommunerna utgår från kulturbasenheter verksamheter. Sammantaget visar det på att kulturen når samtliga kommuner.

Nyckeltal / Kvalitet	Utfall	Mål	Måluppfyllelse
Sökande per plats FHS	1,68	1,5	●
Sökande som slutfört sin utbildning FHS	92%	85%	●
Sökande per plats HMU		1,5	●
Sökande per plats gym		1,5	●
Sökande som slutfört sin utbildning MuK		85%	●
Antal kommuner där aktiviteter bedrivits	15	15	●
Antal kommuner där aktiviteter för barn och unga bedrivits		15	●

Utökningen av antalet statsbidragsveckor har skapat osäkerhet för folkhögskolorna då de inte vet förrän 2020 hur många deltagarveckor som blir permanentade. De har inte heller fått ökade statsbidrag i den omfattning de planerat för. Resultatet innebär mindre statsbidrag och ökade kostnader. Inför 2020 bör kostnader och intäkter vara enklare att budgetera korrekt.

Från HT2019 har antalet platser på Musikkonservatoriets HMU (Högre musikutbildning) ökat från 24 till 35. Antalet sökande per plats är därför inte direkt jämförbart med tidigare år.

Inför höstterminen 2019 skedde en ökning i antalet elever som sökt till gymnasiet och skolan har från hösten fler elever än på länge i årskurs 1. Det är dock fortfarande en bit kvar till de 60 elevplatser som MuK har tillstånd för.

Trots att MuK erbjuder plats till 35 elever på HMU varje år så uppstår ofta lediga platser innan höstterminen börjar som är svåra att fylla. Befintliga elever kommer in på sena antagningar till musikhögskolor och musikfolkshögskolor och väljer då att inte fortsätta till åk 2. Ju senare beskeden om avhopp kommer, desto svårare är det att fylla restplatserna med reserver. MuK har hittills inte tillåtit ett överintag för att kompensera för de som tackar nej, men inför antagningen 2020 har reglerna på MyH ändrats så att det blir möjligt.

Höstens utlysning av projektstöd (som kan sökas av ideella, idéburna organisationer och studieförbund) drogs in av ekonomiska skäl, varför antalet projekt som fått stöd är färre än föregående år.

Bidragskriterierna för ersättning för länets RIO-skolor ändrades inför 2019 till att följa SKRs rekommendationer och går därför inte att jämföra med föregående år.

Verksamhetsstatistik	Utfall 2019	Plan 2019	Utfall 2018
Folkhögskolor			
Deltagarveckor fhsk	19 805	19 206	19 092
Varav utökade platser	2 039	2 452	2 234
Deltagarveckor fhsk Svenska från dag ett	241	575	434
Deltagarveckor fhsk SMF	452	255	404
Deltagarveckor fhsk Etablering	1 381	1 041	1 436
Deltagarveckor fhsk SFI	0		1 242
Musikkonservatoriet			
Elever MUK	51	55	50/47
Elever HMU	25	35	20/29
Betyg behörighet Meritvärde åk 3 (slutbetyg)	16,9	17,9	17,0
Andel behöriga till högskolestudier	100%	100%	100%
Elevenkät, jag kan rekommendera skolan till vänner och bekanta	88,9%		100%
Länsbibliotek Dalarna			
Antal arrangemang totalt	229		135
Varav kurs/studiedag	23		17
Varav arbetsmöten	180		109
Varav övriga evenemang	26		9
Antal deltagare på arrangemang	1 680		1 156
Konsulentbesök till kommunerna för dialog och rådgivning (stödtillfällen)	43		45
Film i Dalarna			
Antal programaktiviteter	23		
Tekniklån, tillfällen	36		41
Produktionsstöd			
Dokumentär	12		13
Kortfilm	8		3
Växthus	34		30
Bild och form			
Antal kommuner, dialog	15		
Antal kommuner, aktivitet/samverkan med	4		
Kunskapshöjande aktivitet (extern)	13		
Kunskapshöjande aktivitet(intern)	72		
Dialog civilsamhälle/yrkesverksam part	11		
Aktivitet/samverkan med civilsamhälle/yrkesverksam part	3		
Interregional, nationell, internationell samverkan	2		
Helhetsgestaltningar(konsten hos er listor)	85		
Antal inventerade konstverk	5 073		
Pågående gestaltungsprojekt enligt %-regeln	16		
Inköpta konstverk	259		358
Antal ut- och omplacerade verk	3 446		3 873
Besökare			
Mentalvårdsmuseet x	4 036		5 110

Guidade visningar	112		198
Bidrag antal			
Projektstöd	17		34
Utvecklingsstöd	8		8
Bidrag till studieförbund	10		10
Bidrag till Ideella idéburna organisationer	89		91
Bidrag till politiska ungdomsförbund	5 (7)		5 (7)
Ersatta deltagarveckor RIO-folkhögskolor dalaelever	12 917		

x Mentalvårdsmuseet har varit stängt under 3 månader

Ekonomi

Resultat-räkning	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
(mnkr)				
Intäkter	276,8	273,8	-3,0	268,3
-varav				
Regionbidrag	158,8	158,8	0,0	152,7
Kostnader	-276,8	-276,9	-0,1	-270,3
-varav löner exkl soc avg	-64,3	-64,1	0,1	-64,6
-varav inhyrd personal	-0,2	-0,2	0,0	-0,1
Över-/underskott	0,0	-3,1	-3,1	-2,0
Årets investering	-0,6	-3,4	-2,8	-4,5

Folkhögskolornas sammanlagda resultat är -3 385 tkr, underskottet kan i stor förklaringsgrad förklaras med minskade statsbidrag. Återbetalning för extraplatsar uppgick till -1 200 tkr. Etableringskurserna har inte fått fullt antal deltagare och startade senare än beräknat vilket innebär minskade statsbidrag med -1 000 tkr. Svenska från dag 1 fick ett fåtal studerande vilket innebär -600 tkr i minskade statsbidrag. Ett statsbidrag som skulle balanseras från 2018 till 2019 blev resultatfört 2018 vilket innebär -400 tkr i felbokfört bidrag 2019. Ersättningen från Specialpedagogiska skolmyndigheten sänktes från 100% till 90%.

Resultatet för mobilitetsstöd till folkhögskolor utanför länet där dalaelever studerar och intäkter från regioner för utomläns elever som studerar vid region Dalarnas folkhögskolor blev -74 tkr. Bidragskriterierna för ersättning för länets RIO-skolor ändrades inför 2019 till att följa SKRs rekommendationer. Då antalet platser ökat på en av skolorna innebär detta en ökad kostnad på -760 tkr.

Musikkonservatoriet kostnader täcks inte av intäkterna -2430 tkr. Det främsta skälet är att skolan inte fyller sina platser. 2020 ändras reglerna så att det blir möjligt att göra överintag på den Högre musikutbildningen (se även tidigare förklaring under verksamhet – fördjupning).

Kulturbasenheter och Mentalvårdsmuseets sammanlagda resultat är 1 040 tkr, överskottet beror till största del på vakanser och sjukskrivningar under året.

Folkrörelsebidrag +600 tkr vilket är jämnt fördelat mellan lönebidrag till funktionshinderorganisationer, studieförbund och bidrag till ideella idéburna organisationer.

Överskott på stiftelser kommer av att hyran för föremålsmagasinet vid Tallen började gälla ett par veckor in i januari vilket motsvarar 150 tkr.

Bidragsgivning +1 800 – höstens utlysning av projektstöd ställdes in, hela budgeten för utvecklingsstöden har inte nyttjas samt att en post med oförutsedd budget inte nyttjats.

Årets investeringar avser IT-utrustning 265 tkr, maskiner och inventarier 522 tkr och konst 2 696 tkr.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	2,4%	2,4%	4,0%

Kostnadsutvecklingen mäts mot föregående års utfall.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	143,93	148,52	-3,1%
Antal anställda	191	192	-0,5%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Antal faktiska årsarbetare har minskat på Bild och form vid årsskiftet 18/19 då scen- och danskonsten fördes över till annan verksamhet.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda			
Arbetad tid timmar, anställda	244 694	255 137	-4,1%
-varav timanställda	6 626	7272	-8,9%
-varav mertid/övertid samtlig personal	1665	2339	-28,8%

På folkhögskolorna har den arbetade tiden minskat med -6 500 timmar, musikkonservatoriet -900 timmar, Mentalvårdsmuseet -1 875 timmar och Bild och form -3 275 timmar.

Film i dalarna har ökat med 480 timmar och länsbibliotek 1 955 timmar. Stora bidrag från satsningen Stärkta bibliotek och projektet Digitalt först med användaren i fokus har medfört en större ekonomi och större verksamhet för länsbiblioteket.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	86,5	86,4
Män	84,4	85,6
Totalt	85,8	86,2

I förvaltningen arbetar både män och kvinnor deltid i ungefär lika omfattning. Vi eftersträvar heltidstjänster, men i de flesta fall handlar det om att medarbetare vill arbeta deltid för att t ex kunna utöva ett konstnärskap på deltid. Det gäller såväl på skolorna som i övriga enheter. På skolorna finns inte heller alltid utrymme för heltid på specialkurser eller på spetsutbildningen i musik.

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	127	128
Män	63	64

Inom Kultur och bildningsområdet arbetar i dag generellt fler kvinnor än män. Det syns även på utbildningsområdet. Större andel kvinnor studerar på högskolor både på musikerutbildningar och på lärarutbildningarna. Vid nyrekrytering eftersträvar förvaltningen en jämn könsfördelning målet är minst 40/60. Idag är det 35/65.

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	30	34
40-59 år	116	115
60 år och äldre	45	43

De senaste åren har vi sett en ökning av pensionsavgångar och det kommer eskalera inom de närmaste åren. Kultur och Bildning är den förvaltning som har procentuellt flest medarbetare över 60 år och få medarbetare under 40 år i jämförelse med andra förvaltningar. Förvaltningen eftersträvar en jämn åldersfördelning och önskar, tillsammans med HR, ekonomi samt verksamhetsrepresentanter ta fram en kompetensförsörjningsplan för de närmaste åren. Det saknas utbildade bibliotekariar, lärare, rektorer, kockar mm och konkurrensen om de utbildade ökar. Vid de tre chefsrekryteringar som gjordes 2019, avidentifierades ansökningarna med utgångspunkt från diskrimineringsgrunderna. Malungs folkhögskola använder avidentifiering vid alla sina rekryteringar.

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	4	4
Sjukersättning	0	0
Totalt	4	4

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid			
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	4,4	3,9	0,6
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	1,8	1,8	0,0

Uppdrag från regiondirektören: Sjukfrånvaron ska minska med en procentenhet, gäller både långtids- och korttidssjukskrivning.

Kultur- och bildning har låga sjukskrivningstal som helhet. Verksamheterna bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I de årliga medarbetarenkäter som förvaltningen genomfört de senaste tre åren framgår att medarbetarna känner sig motiverade och trivs på jobbet. Sjukfrånvaron är relativt låg, även om den ökade något under 2019. Eftersom förvaltningen endast har 190 medarbetare, slår även små förändringar igenom i statistiken.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	59,4	66,1

Intern styrning och kontroll

2019 års internkontrollplan innefattar 6 områden:

Hot och våld

Alla enheter inom Kultur- och bildningsförvaltningen ska ha en krishanteringsplan samt vara utbildade om den typ av hot och våld som är specifikt för vår förvaltning. Under året har några verksamheter självständigt börjat arbeta med att ta fram egna krisplaner och öva på krissituationer samt skaffat sig kunskaper som de delar med sig av till andra interna verksamheter. Övriga använder sig av den regionövergripande krishanteringsplanen. Hot och våld överförs till internkontrollplan 2020 för fortsatt bevakning.

Opartiskhet, mutor och jäv

Nämndledamöter, verksamhetschefer samt medarbetare inom stab fick en utbildning av regionjuristen i samband med förvaltningens inspirations- och utbildningsdag den 3 april. Regionfullmäktige har beslutat om en antikorrupsionspolicy och det åligger förvaltningarna att ta fram en antikorrupsionsplan. Kontrollområdet utgår.

Chefsstöd

Kontroll av upplevt stöd. Kontinuerlig dialog förs med verksamhetscheferna. I medarbetarenkät och i medarbetarsamtal följs det upplevda stödet upp. Den omfattande centralisering som genomförts inom koncernen har börjat sätta sig och tydliga förbättringar har skett inom chefsstöd. Det pågår ännu en process att hitta roller och mandat för chefsstödet från Central förvaltning. För att bevaka området överförs kontrollpunkten till internkontrollplan 2020.

Yttre faktorer, administration

Den upplevda ökningen/minskningen av administrativa uppgifter kopplade till inrapporteringar har förbättrats i takt med att centraliseringen av stödfunktioner har satt sig. I ledningsgruppen diskuteras frågan och även en regionövergripande enkät har besvarats. Punkten överförs till internkontrollplan 2020 för fortsatt bevakning.

IT-plattform

Etableringen av förvaltningsobjekt Bildning har genomförts under året och bidragit till en utvecklad dialog mellan bildningsverksamheter och IT, även när det gäller andra områden än objektet bildning. Det återstår att utveckla dialogen med objektspecialister ute i verksamheterna.

Kvalitet

Kvalitet fördes över från 2018 års internkontrollplan och har lyfts fram för att belysa de risker för bristande måluppfyllnad som kan uppstå i verksamheter med beroenden av yttre påverkansfaktorer som resursbrist, demografi, konkurrens om utbildningsplatser, förändringar av statlig styrning och uppdrag etc. Inom förvaltningen finns en omfattande kvalitetskontroll av verksamheterna och det finns metoder och rutiner för uppföljning.

Malin Lagergren

Förvaltningschef

Kultur och Bildningsförvaltningen

Tandvårdsnämnd

Tandvårdsförvaltningen

Sammanfattning

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Nedan återfinns bedömningen av Tandvårdsförvaltningens måluppfyllelse för räkenskapsåret 2019. I dokumentet: *Uppföljning av styrkort och handlingsplan 31 december 2019 Diarienummer: RD19/02183* återfinns specificering av samtliga uppsatta nyckeltal, målvärden och följsamheten av dessa.

Regionplanens övergripande mål	Måluppfyllelse
Mer närmare vård	●
Vård utan köer	▲
Vårdkvaliteten ska öka	●
Minskad påverkan på klimat och miljö	▲
Regional utveckling	●
Fler medarbetare som trivs på jobbet	●
En långsiktigt hållbar ekonomi	●

● mål uppfyllt ▲ mål delvis uppfyllt ■ mål ej uppfyllt

Mer närmare vård

Folktandvården bedriver sedan många år tillbaka uppsökandeverksamhet ute på egna boenden och på särskilda boenden runt om i regionen med särskilda mobila team. Målet för året var att Region Dalarna ska vara fortsatt Sverigeledande inom den uppsökande verksamheten och att alla som tackat JA till munhälsobedömning i hemmet skall erbjudas detta. **Under året har den uppsökande verksamheten utförts enligt plan** och antalet medarbetare inom kommunal omsorg som har deltagit i munvårdsutbildning uppgår till 2 899 st. Bedömningen är att förvaltningen i sitt arbete med den uppsökande verksamheten uppnår beslutad målsättning.

Vård utan köer

Uppdraget för Folktandvården är att tillhandahålla tandvård för barn och ungdomar och för särskilda patientgrupper samt erbjuda akuttandvård till Dalarnas befolkning utifrån behov. **Verksamheterna klarar av att erbjuda akuttandvård till befolkningen samt att behandla ovannämnda patientgrupper.** Följsamheten till kallelseintervall för barn och ungdomar uppgår till 95 procent. Dock har många av klinikerna, på grund av det stora vakansläget som uppstod under 2016 och 2017, samt rådande svårigheter att återbesätta vakanser, en upparbetad kösituation inom vuxentandvården. Vilket innebär att förvaltningen inte kan erbjuda vår minst prioriterade målgrupp, tandvård i den omfattning som önskas. I 2019 års verksamhetsplan fanns i likhet med tidigare år en målsättning med att utveckla konceptet Frisktandvård. Men på grund av uppkommen kösituation och att det pågår en nationell utredning kring

framtidens tandvård, har beslutet tagits att **avvakta ytterligare satsning på konceptet.**

Vårdkvaliteten skall öka

Tandvårdsförvaltningen ska arbeta särskilt med att identifiera, utjämna och förebygga ojämlikheter i hälsa, samt ta hänsyn till och hantera de skillnader som existerar. En hög odontologisk kvalitet är en given framgångsfaktor. Avvikelsehantering och nyttjande av vårt ledningssystem är ytterligare förutsättningar för att nå en säker och kvalitativt god vård. Under året har egenkontroll av den odontologiska kvaliteten från "Kvalitetsklirik" utförts enligt plan, har upprättat handlingsplaner när avvikelser från standard har noterats som ett led i ett aktivt förbättringsarbete. Vad gäller ärenden från patientnämnden så har dessa minskat till 43 enskilda ärenden (49 st 2018). Även förvaltningens mål om att alla avvikelser som sker i verksamheten ska registreras och hanteras i synergi uppfylls samt att avvikelser som observerats i samband med internrevisionsprocessen åtgärdas och hanteras i tid. **Bedömningen är utifrån resultatet på beslutade nyckeltal att Folktandvårdens bedriver en kvalitativt god vård** och agerar på de avvikelser som uppstår.

Fler medarbetare ska trivas på jobbet

Under året har Region Dalarna genomfört en medarbetarenkät med syfte att ta "tempen" på hur medarbetarna upplever sin arbetssituation, motivation och ledarskap. Målet för tandvårdsförvaltningen var att uppnå ett medelvärde om minst 3,75 (är 1 är lägst betyg och 5 är högst betyg). **Resultatet på medarbetarenkäten var mycket bra** och Tandvårdsförvaltningens medelvärde uppgick till 3,94.

Minskad påverkan på klimat och miljö

Under året har Tandvårdsförvaltningen **aktivt arbetat med att utveckla hållbarhetstänket med AGENDA 2030** som utgångspunkt. Tandvårdsförvaltningen har genomfört workshop med stöd av Regionens avdelning för Miljö- och hållbarhetsutveckling. Detta resulterade sedan i att FN:s globala hållbarhetsmål integrerats i förvaltningens och samtliga klinikers verksamhetsplaner och miljöplaner för 2020-2023.

Totalt sett indikerar uppföljningen i årets miljöredovisning att förvaltningens arbete med att arbeta mer miljömedvetet fått genomslag i organisationen. Kemikalieavfallet minskade 13,3% jämfört mot föregående år, bilresandet i tjänst minskade med 19 procent samt provtagningar efter amalgamavskiljning visade på att 97% av de testade amalgamavskiljare uppvisade utsläppsnivåer under gränsvärdet, avvikande kliniker har åtgärdats. **Totalt sett görs bedömningen att vidtagna åtgärder har minskat den negativa påverkan på miljön.**

Under året har en arbetsgrupp startats upp med syfte att likrikta materialval inom förvaltningen. Detta för att verksamheterna långsiktigt skall få en enhetlighet i nyttjande av olika material där både arbetsmiljö, miljö- och ekonomiska aspekter beaktas.

Långsiktigt hållbar ekonomi

Som ett led i fokusområdet ”en hållbar ekonomi” har Tandvårdsförvaltningen aktivt arbetat under året med att följa upp verksamheten och vidta åtgärder för att förändra den negativa resultatrend som varit ett faktum under de senaste två åren som till stor del bottnar i det stora vakansläget som uppkom i samband med den stora flyktingvågen under början av 2016.

Vidtagna åtgärder och resultatutveckling har fortlöpande rapporterats av till Tandvårdsnämnden och förvaltningen som helhet överträffar uppsatt resultatmål för året.

Bedömningen är att åtgärder och systematisk uppföljning av handlingsplanen för en ekonomi i balans har bidragit till resultatförbättringen.

Regional utveckling

Under året tillsattes en ny politisk nämnd för tandvårdsförvaltningen. Som ett led i att utveckla Tandvården i Dalarna startades ett strategiskt arbete under våren mellan förvaltningsledning och tandvårdsnämnden. Arbetet tog sin utgångspunkt i de regionövergripande målsättningarna för 2019 i hur förvaltningen långsiktigt skall kunna hantera de risker och utmaningar som verksamheten besitter. Arbetet resulterade i 13 stycken utredningsuppdrag som Tandvårdsnämnden gav förvaltningsledning i uppdrag att utreda under 2019-2020. ***Nedan återges några av de utredningar som har startats upp, samtliga uppdrag preciseras i Tandvårdsförvaltningens verksamhetsplan för 2020 Diarienummer: RD19/05053.***

Folkhälsofunktion i Dalarna

Utredning av en ny organisationsstruktur för den Folkhälsofrämjande verksamheten, är ett uppdrag som syftar till att utreda hur det ”hälsoförebyggande arbetet” och den ”nära vården” skall bedrivas för att identifiera, utjämna och förebygga ojämlikheter i hälsa på längre sikt.

Akademisk tandvårdcentral

Som ett led i Tandvårdsförvaltningens uppdrag att bidra till utveckling av nya behandlingsmetoder och vara en del av den vetenskapliga utvecklingen pågår en utredning om att bilda en akademisk tandvårdcentral i Falun i samband med ett bilande av ett nytt Tandvårdshus Falun. Målet med utredningen är också att ta fram ett förslag som stärker Folk tandvården Dalarna ur ett arbetsgivar- och varumärkesperspektiv.

Särskilja beställare/utförare

Både förvaltningsledning och tandvårdsnämnd är överens om att nuvarande organisationsstruktur där förvaltningschef är både beställare och utförare inte är ändamålsenligt med gällande transparenslagstiftning. Utredning har därför startats för att se över en möjlig förändring av nuvarande organisation.

Organisationsstruktur-såsom översyn av ledningsstruktur och sammanslagning av kliniker

Bristen på kompetens är markant i hela Sverige, men framför allt i glesbygdslänen, och detta gäller för samtliga yrkeskategorier inom tandvården. Särskilt kännbart blir det för befolkningen när tandläkare saknas på orten. Folk tandvården Dalarna har idag många mindre kliniker på

glesbygden som under ett antal år har varit svår bemannade. Syftet med utredningen är att ta fram ett förslag som ökar möjligheten för medborgarna att få kontinuerlig tandvård av god kvalitet samtidigt som en hållbar ekonomisk verksamhet upprätthålls.

Fortsatt rekrytering enligt plan

Inom tandvården råder det stor brist på tandvårdspersonal mer eller mindre i hela landet vilket medför bristande möjligheter att erbjuda alla medborgare kontinuerlig tandvård. Ett av fokusområdena för året var att fortsätta arbetet med rekrytering och bemanning. Under våren 2019 fortlöpte arbetet enligt plan och beslutade rekryteringsåtgärder genomfördes med hjälp av regionens centrala rekryteringsenhet.

Tandvårdsförvaltningen har också fått uppdraget av Regionstyrelsen att utveckla rekryteringsprocessen tillsammans med Regionstyrelsen som ett led i att trygga bemanningen på sikt.

Framtiden

Tandvårdsförvaltningen står inför stora utmaningar då hela tandvårds-Sverige lider av bristen på behandlare. I likhet med tidigare år kommer fokus även fortsättningsvis ligga på rekrytering, bemanning, handledning av nyanställda, behålla befintliga medarbetare med huvudfokus på konkurrenskraftiga löner och bra arbetsmiljö.

Utöver detta kommer stort fokus vara att börja planera för att rusta Folk tandvården Dalarna för att bli en långsiktigt mer hållbar organisation. Där tillgängligheten av tandvård till alla målgrupper förbättras bland annat genom att nyttja nya tekniska lösningar för att skapa än mer attraktiva arbetsplatser och därigenom öka bemanningen.

Som en del av att utveckla Folk tandvårdens verksamhet utifrån medborgarnas behov planeras den nya skiftgångskliniken i Borlänge öppna under kvartal tre, 2020, byggnationer och förberedelser pågår för fullt i skrivandets stund.

Verksamhet - fördjupning

Nyckeltal / Kvalitet	Utfall 2019	Mål	Måluppfyllelse
Andel barn med försenad kallelse >4 månader	5%	<5 %	●
Genomsnittlig vårdtid hos friska barn och ungdomar (riskgrupp 1) ska minska	51,27	< 49,68 minut (2018)	▲
Antalet frisktandvårdsavtal ska öka med 3333 avtal	2157 st	>5284	■
Bokad patient-tid inom ATV/ totalt arbetad tid ** (inkl. tjänsteuppdrag och utbildning)	TDL 64 % THYG 67 %	>70 %	▲
Bokad patient-tid inom STV + SJTV/ totalt arbetad tid * (inkl. tjänsteuppdrag och utbildning)	TDL 45 % THYG 44 %	>50 %	▲
Alla som har tackat ja till uppsökande munhalsbedömning i bostaden ska ha besökts under året	104%	100%	●
Antal ärenden i patientnämnden ska minska	43 st.	<49st	●
Indexvärde motsvarande 3,75 eller högre på Regiongemensam medarbetarenkät	3,94	<3,75	●
Andel verksamheter som når upp till eller överträffar budget.	66 %	>70 %	▲

Se vidare i vår *Uppföljning av styrkort och handlingsplan 31 december 2019 Diarienummer: RD19/02183* för analys av dessa nyckeltal och vad förvaltningen bedömer att vi bör jobba vidare med framöver för att nå de tal som vi inte riktigt når idag.

Verksamhetsstatistik	Utfall 2019	Plan helår	Måluppfyllelse
Behandlade patienter 3-23 år	39 155	39 780	●
Totalt antal vuxna revisionspatienter	100 730	99 391	●
Färdigbehandlade vuxna	25 296	35 250	■
Akut avslutade vuxna	12 881	15 680	▲
Part behandlade vuxna	7 069	8 540	▲
Totalt behandlade vuxna	45 246	59 470	■
Antal utförda munhalsbedömningar	4 575	4 409	●
Antal utförda munvårdsutbildningar	2 899	3 310	●

Enheten för Tandvårdsstöd: Personer med rätt till N-tandvårdsstöd (dvs. har stort personligt omvårdnadsbehov) erbjuds ett årligt hembesök för munhalsbedömning. All vård- & omsorgspersonal erbjuds årlig munvårdsutbildning.

Målet, är att alla som tackat ja till munhalsbedömning ska få detta. 2019 uppnåddes målet, vilket är samma goda resultat som vi haft sedan början av seklet.

Beträffande årlig munvårdsutbildning så är det uppsatta målet varit att minst 40 % av personalen ska ha deltagit. Årets resultat blev 33 %.

Verksamhetsstatistik	Resultat 2019	Resultat 2018	Förändring
Antal som fått behandling N-tandvård	3 922	4 053	-131
Antal som fått behandling F-tandvård	677	600	77
Antal som fått behandling S-tandvård	1 028	971	57

Tandvårdsstöden N- och S-tandvård har funnits sedan 1999 och F-tandvårdsstödet kom 2013. Verksamheten fungerar bra. Region Dalarna ligger bland de främsta i landet i att nå ut till befolkningen och dessutom till en låg kostnad i förhållande till många andra regioner.

Ekonomi

Resultat-räkning (mnkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	439,6	426,8	-12,8	403,8
-varav Regionbidrag	-245,6	245,6	0,0	234,4
Kostnader	-432,7	-417,0	15,7	-416,5
-varav löner exkl soc avg	-190,6	-182,3	8,4	181,3
Över-/underskott	6,9	9,8	2,9	-12,7
Varav resultat Tandvårdsstöd Dalarna	0	-0,3	-0,3	-1,5
Varav resultat huvudmannaskap	0	0,1	0,6	5,3
Resultat exkl. enheten för tandvårdsstöd och huvudmannaskap	6,9	9,6	3,2	-8,9
Hänsyn till ej påverkbara variabler (enligt rutin)		3,3		5,0
Nyttjande av tidigare års överskott				0,9
Över-/underskott	6,9	12,9	6,0	-3,0
Årets investering	-6,9	-4,8	2,0	-7,7

*Ej påverkbara variabler: ej ökad ersättning för ökat antal barn (fr. 2018) 249 st(antal barn) * 1400 kr=0,3 mnkr (ATV), vakanser 10 vakanser tdl. samt ca 10 thyg. 3 mnkr(marginalbortfall)*

Vid summering av 2019 års resultat kan vi konstatera att Tandvårdsförvaltningen når upp till det avkastningskrav som fanns i Regionplanen på 6,9 mnkr.

Efter justeringar av ej påverkbara variabler enligt ovan slutar resultatet på + 12,9 mnkr, den stora opåverkbara variabeln som vi har är våra vakanser som gör att vi får marginalbortfall i övrigt är det mindre justeringar som vi tagit hänsyn till, framräkning av vårt över/underskott har hanterats lika som tidigare år.

Likt 2018 har vi under året haft färre produktionsdagar än ett normalår, vilket har lett till intäktsförluster på ca 1,5 mnkr jämfört med normalår, dock har det varit lika många dagar jämfört med 2018.

Att vi når vårt avkastningskrav beror dels på de statsbidrag som vi erhållit under året. Vi har i nuläget många under utbildning till specialister, vilket gör att vi har extra höga kostnader. Detta är ett av tandvårdsförvaltningens uppdrag, ramförutsättningarna har varit oförändrade trots de ökade kostnaderna, därmed är vi tacksamma att vi fått det genom statsbidrag istället.

Vi har även fått ersättning för den vård vi ger till 20-23-åringarna inom specialisttandvården som vi inte haft täckning för tidigare då de blivit en grupp som ingår i den avgiftsfria tandvården, vilket gör att har ett positivt resultat för dem för första gången på länge.

Vi har fortfarande vakanser inom främst allmäntandvården. Detta har lett till att vi inte kan erbjuda lika mycket tid till våra vuxna patienter vilket självklart påverkar våra intäkter. Våra nya tandläkare är heller inte i full produktion ännu, pga. och introduktion och handledning samt att de inte har så höga timintäkter som en erfaren tandläkare, vilket även här har påverkan på våra intäkter. Vi ser dock att produktionen är bättre jämfört med 2018, vi har större andel patient-tid och högre snitt-timintäkter än tidigare vilket leder till att ekonomin blir bättre. Vi ser detta främst i allmäntandvården som i år redovisar ett resultat på +5,3 mnkr (-6,1 mnkr 2018).

Årets investeringar har blivit lite omflyttade pga. sammanslagning av Borlänge-klinikerna inte blev av, utan kommer ske under 2020, tyvärr hann vi inte med alla investeringar som planerades och flyttades om, några har blivit förskjutna till början av 2020.

Förvaltningen har under året haft omställningskostnader i samband med kostnader förknippade med språkstudier för utlandsrekryterade tandläkare på ca 1,9 mnkr.

Vårt upparbetade underskott på Eget Kapital reduceras eftersom vi klarade av avkastningskravet och även fick ett överskott kvar efter det, se nedan:

Ingående EK 2019-01-01	Årets över/underskott (se ovan)	Årets avkastningskrav	Utgående EK 2019-12-31
-5 291	12 900	-6 900	709

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	3,9%	0,2 %	5,5 %

Under året har vi haft en låg kostnadsutveckling, dels pga. pensionsavgångar på tandläkarsidan som ersatts av nyexaminerade tandläkare med betydligt lägre löner. Under 2018 gjordes en satsning på utbildning av personal som varit i organisationen i flertalet år, ingen sådan satsning har gjorts 2019 och därmed har vi lägre utbildningskostnader, vilket har påverkat vår kostnadsutveckling. Vi ser även att övriga kostnader ökar relativt lite och är lägre än vad vår utveckling på våra patientintäkter.

Särredovisningen av tandvårdsförvaltningens uppdrag för räkenskapsåret 2019 kommer att redovisas i tandvårdsnämnden den 8 maj 2020. Därefter finns handlingarna tillgängliga på Tandvårdsförvaltningen.

Personal

Under 2020 ser vi att behovet ligger på ytterligare 13-15 tandläkare inklusive beräknade pensionsavgångar. I början på året så fick fem tandläkare språkutbildning varav fyra personer påbörjade klinisk tjänstgöring under sommaren. I dagsläget går tre tandläkare språkutbildning och beräknas bli klara under våren 2020. För att täcka upp resterande vakanser fortsätter vi vår handlingsplan för bemanning och rekrytering. Under året startades konceptet resursteamet upp för att avhjälpa det akuta behovet på enstaka kliniker som står helt utan tandläkare. Det innebär att befintliga tandläkare, tandhygienister eller tandsköterskor jobbar var sjätte vecka på en klinik som har problem med vakanser. Efter utvärdering har beslut fattats att förlänga konceptet ytterligare ett år.

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	401,83	402,03	0,0 %
Antal anställda	475	484	-1,9 %

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Antalet anställda i Tandvårdsförvaltningen minskar trots rekryteringsinsatser för framför allt tandläkare, där nio nya tandläkare har anställts. Minskningen kan bero på de ökade pensionsavgångarna av tandsköterskor, och att man inte anställt nya i samma omfattning, pga. av tandläkarvakanser.

Vi ser i likhet med föregående år svårigheter med att rekrytera tandhygienister på grund av den brist som råder nationellt sedan ca 5 år tillbaka. Detta har nu även spridit sig till Dalarna. Förvaltningsledningen har etablerat kontakt med högskolan i Karlstad gällande kommande tandhygienistutbildning för att etablera ett samarbete för kommande praktikplatser och handledning.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda	828 865	757 469	
Arbetad tid timmar, anställda	678 270	664 512	2,1 %
-varav timanställda	15 103	14 265	5,9 %
-varav mertid/övertid samtlig personal	4 996	6 502	-23,2 %
-varav arbete under jour och beredskap	0	0	

Det är glädjande att den arbetade tiden ökar om än det är långt ifrån den budgeterade tiden. Anledningen till ökningen är att förvaltningen i år inte haft den särskilda utbildningsatsning som erbjöds föregående år. Positivt är också att mertid- och övertidsuttaget minskat med hela 23,2 %. En av orsakerna till att det fortfarande förekommer är det frivilliga valet att arbeta på annan klinik under lördagar.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	97,6	97,3
Män	98,8	98,3
Totalt	97,7	97,4

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är mycket hög i Tandvårdsförvaltningen och ligger i nivå med föregående år. Andelen deltider består uteslutande av frivilliga deltider. En

utmaning är att kunna bevilja deltidsarbete då resursbrist gör att alla medarbetare behöver arbeta så mycket som möjligt.

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	433	438
Män	41	45

Den sneda könsfördelningen består. För att vända den krävs strukturella förändringar i såväl attityder som förhållningssätt till arbete inom tandvård. Snedrekryteringen till tandvårdsutbildningar blir allt mer uttalad med särskilt fokus på tandläkarutbildningen.

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	142	148
40-59 år	197	239
60 år och äldre	81	97

Tandvårdsförvaltningen står inför kommande stora utmaningar då det väntas stora pensionsavgångar inom framförallt tandhygienist och tandsköterskekategorierna. För närvarande är 54 tandsköterskor, 13 tandhygienister och 8 tandläkare 60 år eller äldre. De större pensionsavgångarna för tandhygienister ligger ca tio år framåt i tiden och för tandläkare har generationsskiftet till stora delar redan genomförts. Fortsatt förstärkta rekryteringsinsatser är nödvändiga för att nå mål med bemanning av samtliga personalkategorier. Glädjande nog har vi fått besked om att yrkeshögskolan kommer att fördubbla sitt intag av tandsköterskor fr o m 2020.

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	27	16
Sjukersättning	1	1
Totalt	28	17

Av årets pensionsavgångar var det 17 tandsköterskor, 6 tandläkare, 3 tandhygienister och 1 ortodontiassistent.

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	6,3	4	
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	6,9	7,3	-0,4
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	2,6	2,7	-0,1

Den totala sjukfrånvaron har minskat om än inte riktigt uppnår målet på 6,3 %. Korttidsfrånvaron är i princip oförändrad mot föregående år.

En kartläggning av rehabiliteringsarbetet (se särskild internkontrollåtgärd 2018) visade att det är tydligt vad cheferna ska göras i teorin, men det blir oklart i praktiken eftersom insatserna behöver individanpassas utifrån olika komplexitet i ärenden. Under 2019 fanns en plan om ett närmare stöd till chefer via HR-direkt, HR-partners och HAR-gruppen vilket delvis pausats på grund av vakans

avseende Senior HR-partner som skulle leda arbetet.

Arbetet med att förtydliga vikten av att starta tidigare, följa upp och driva individens rehabiliteringsprocess framåt fortsätter. Cheferna har tidigare år haft svårt att överblicka korttidsfrånvaron och mönster av frånvaro. Som ett led i att fånga upp medarbetare med upprepade korttidsfrånvaro har cheferna under 2019 fått ett mail som skickas ut per automatik via Hälsosam-modulen i Heroma när en medarbetare uppnår fler än sex korttidsfrånvarotillfällen inom en 12-månadersperiod.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	45,6 %	49,2 %

Frisknärvaron för året är något sämre än föregående år. Glädjande är dock att åtta verksamheter har en frisknärvaro på 60 % eller över. Under året så har samtliga verksamheter arbetat med aktiviteter för att ”skapa den bästa arbetsplatsen” som ett led i arbetsmiljöarbetet.

Intern styrning och kontroll

Tandvårdsförvaltningen bedriver ett systematiskt arbete med intern styrning och kontroll på alla nivåer i verksamheten för att på så sätt eftersträva att verksamheten fullgör sina uppgifter, uppnår fastställda målsättningar och samtidigt säkrar att arbetet bedrivs med beaktande av gällande lagstiftning och verksamhetskrav. Mer information om tandvårdsförvaltningens arbete med intern styrning och kontroll för 2019 återfinns att läsa i särskild bokslutsrapport med tillhörande bilagor Diarienummer: LD18/04264

Forskning

Forskning och utveckling samt olika projekt skall bedrivas på alla nivåer i inom Folk tandvården. Utveckling av den kliniska vården på arbetsplatsen och inom respektive specialitet skall vara en naturlig del av verksamheten. Folk tandvården bedriver ett aktivt forskningsarbete i samarbete med CKF (Centrum för klinisk forskning). Specialist tandvården har även ett särskilt ansvar för att information sprids angående vård enligt vetenskaplig och beprövad erfarenhet.

Under 2019 har tandvårdsförvaltningen aktivt bedrivit och medverkat i totalt sätt 14 stycken forsknings- och utvecklingsprojekt och publicerat 1 vetenskaplig artikel. Utöver detta har två stycken externa tandläkare rekryterats som har pågående forskarstudier med extern finansiering. Ett spännande forskningsprojekt Folk tandvården Dalarna medverkar i är ”Borstprov för automatiserad diagnostik av HPV via AI-stödd cellanalys” för att uppräcka muncancer på ett tidigt stadium. Studien har uppmärksamats både av lokal press och nationella medier.

*Karin Gunnars Hellgren
Förvaltningschef
Tandvårdsförvaltningen*

Kollektivtrafiknämnd

Kollektivtrafikförvaltning

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Kollektivtrafikförvaltningen har under 2019 bestått av fem avdelningar:

- Marknadsavdelningen
- Kvalitets- och utvecklingsavdelningen
- Trafikcenter
- Stab
- Färdtjänst

Kollektivtrafiknämndens övergripande mål	Måluppfyllelse
Resa och Resenär	
Ökat resande/ökat kostnadseffektivitet/större marknadsandel/ökad kundnöjdhet	▲
En attraktiv region att leva i	▲
Ett enklare vardagsresande	▲
Minskad påverkan på klimat och miljö	●
Process och verksamhet	
Ökad effektivitet i verksamheten samt i vår trafik	▲
Skapa långsiktigt, intelligent och miljövänligt trafiksystem	▲
Processtyrning	▲
Medarbetare	
En hållbar och god arbetsmiljö	■
Attraktiv arbetsgivare	■
Polisy	■
Ekonomi och finans	
En långsiktigt hållbar ekonomi som ger utrymme för utveckling	■
Systematisk planering och styrning	■

● mål uppfyllt ▲ mål delvis uppfyllt ■ mål ej uppfyllt

Verksamhet

Verksamhetsåret 2019 avslutades turbulent. Två chefer och en person i arbetsledande ställning blev frivilligt arbetsbefriade. Händelsen påverkade verksamheten på ett flertal sätt, såsom informationstapp och minskat arbetsledande stöd. Kvarvarande personal har fått hantera frågor som de vanligtvis inte hanterar och de har dessutom fått fler arbetsuppgifter, vilket lett till ökad belastning hos enskilda medarbetare. Denna situation, har tillsammans med att verksamheten i övrigt under året haft stor personalomsättning, medfört en stor utmaning och en sats som inte är hållbar på lång sikt.

Det informationsglapp som uppstod har visserligen varit en utmaning, men det har gett verksamheten både en möjlighet till individuell utveckling, genom ett ökat ansvar på respektive anställd, och en möjlighet till självrannsakan. Organisationen har tvingats att ta itu med gamla sanningar och börja genomlysna och ifrågasätta bl.a. arbetssätt, systemstöd, rutiner och processer. Arbetet kommer att ta tid och det kommer att vara resurskrävande, vilket i sig medför en utmaning för verksamhetsåret 2020 och framåt. Det bör påtalas att händelsen inte har medfört någon påverkan alls på trafiken i Dalarna.

2019 är det andra verksamhetsåret efter skatteväxlingen av kollektivtrafik. En utvärdering av skatteväxlingens effekter har påbörjats under årets senare del. Utvärderingen är en del i överenskommelsen som kompletterade skatteväxlingen.

Överflytten till regionen har bidragit till att verksamheten belastats med ökade kostnader och ökad belastning på personal. Verksamheten har, ur ett organisatoriskt perspektiv, ännu inte fullt ut transformerats från ett bolag till en förvaltning i en kommunal verksamhet.

Verksamheten har haft stor omsättning av personal samt höga sjuktal. Det har även saknats ett adekvat HR-stöd under andra halvåret samt att förvaltningscontrollern bytts ut under verksamhetsåret. Dessa delar har bidragit till att verksamhetens möjligheter till ett långsiktigt arbete påverkats negativt.

Utöver organisatoriska delar har förvaltningen även haft systemtekniska utmaningar. Främsta skälet är att verksamheten ännu inte fullt ut har tillgång till regionens e-klienter och därmed inte intranät och andra regiongemensamma funktioner. Förvaltningen har till följd av detta burit kostnader för en extern leverantör. Under årets sista veckor har arbetet med inkorporering av kollektivtrafikens systemflora till regionen intensifierats. Detta ska vara åtgärdat under våren 2020.

Inför verksamhetsåret togs ett antal mål fram – vilka redogjordes i verksamhetsplanen för 2019 och 2020, styrkort kollektivtrafikförvaltningen – med utgångspunkt från de regionövergripande målen i regionplan 2019 mot 2021. Målområdena var Resa och resenär, Process och verksamhet, Medarbetare och Ekonomi och Finans. Till målområdena kopplades strategiska mål med mått. Det finns brister i arbetet med och uppföljningen av dessa mål. Det finns därför inte en möjlighet att bedöma alla på ett adekvat sätt. Vissa av målen kan bedömas, men bedömningen skiljer sig från den bedömning som prognosticerades i delårsrapporten. Detta gäller bl.a. strategiska målen: En hållbar och god arbetsmiljö och En attraktiv arbetsgivare. I dessa finns det inget stöd till att de ens är i närheten av att uppnå målen, trots detta var prognosen grön- respektive gulmarkerad i delårsrapporten.

Trafikcenter

Under 2019 har verksamheten präglats av fortsatt fokus på arbetet med att verkställa de besparingar som beslutades i samband med skatteväxlingen. Ett flertal stora trafikförändringar har genomförts, exempelvis i form av reducerad direktbusstrafik på de sträckor där det också finns tåg. Den mest omdiskuterade trafikförändringen berörde sträckan Mora-Falun där ett antal turer kortades

ned till att enbart trafikera sträckan Rättvik-Falun, varvid resenärer till eller från Mora behöver göra en omstigning mellan buss och tåg i Rättvik. Det nya trafikupplägg som arbetats fram tillsammans med Ludvika och Smedjebackens kommuner verkställdes också från och med höstterminens start. En del kvalitetsbrister fanns initialt i Smedjebacken, där förvaltningen tog över ansvaret för skoltrafiken efter att kommunen hittills valt att upphandla den själv. Bemanningen i Kundservice förstärktes upp under veckorna runt skolstart för att möta alla kundsynpunkter som väntades inkomma angående trafikförändringarna.

Förberedelserna inför höstterminens start var mer omfattande än under de tidigare åren, med exempelvis en striktare tillämpning av hur och när kommuner och skolor kan ändra sina skolresor. Sammantaget innebar de nya och förtydligade rutinerna att arbetssituationen inom Trafikcenter blev betydligt bättre än under de senaste två åren. Genom att styra ändringar av bokade skolresor till Trafikplanering (och där tillämpa två veckors handläggningstid) minskade belastningen kraftigt i Beställningscentral och Trafikledning. Den striktare tillämpningen mötte dock viss kritik från kommunerna, särskilt bland de som inte hade inkommit med beställningsunderlag i god tid. Särskilda möten hölls med några av kommunerna efter skolstart för att identifiera brister och säkra rutiner inför kommande läsår. Dialogen med kommunerna kommer att fortsätta under våren 2020 för att säkerställa en ännu bättre skolstart nästa höst. Läsåret 2019/2020 är också det första där gemensamma läsårstider tillämpas i hela länet, efter initiativ från Kollektivtrafikförvaltningen.

Personalomsättningen inom Trafikcenter är fortsatt hög. Under den senare delen av året har förberedelser gjorts för att stärka upp Teamledarorganisationen i den operativa verksamheten med ytterligare en tjänst, för att möjliggöra bättre stöd och coachning till medarbetarna i den dagliga driften. Rekrytering kommer att påbörjas i början av 2020. I övrigt har samarbetet inom Tåg i Bergslagen stärkts ytterligare genom nya mötesforum på tjänstemannanivå. Arbetet med att skriva fram ett långsiktigt trafikprogram för Tåg i Bergslagen har också pågått under året tillsammans med de övriga tre ägarregionerna. Samarbetet med Regionala utvecklingsförvaltningen inom infrastruktur- och statistikfrågor har intensifierats, med syfte att hantera gemensamma frågor och intressen på ett effektivare sätt.

Trafikförsörjningsprogram

Arbetet med att skriva fram ett nytt trafikförsörjningsprogram för perioden 2021-2030 påbörjades i början av året. Under året har ett antal samråd hållits med bland annat kommuner och andra intresseorganisationer samt med våra grannlän och trafikoperatörer. För att säkerställa kommunernas inflytande på det nya trafikförsörjningsprogrammet har man också sammankallat en kommunal referensgrupp med sex deltagare från olika kommuner och förvaltningar, vilket har skapat en mycket bra plattform för samarbete och dialog. I förvaltningens interna arbetsgrupp ingår representanter från alla avdelningar. Arbetsgruppen har också kompletterats med medarbetare från Regionala utvecklingsförvaltningen, för att tydligare knyta ihop arbetet med det nya trafikförsörjningsprogrammet med den nya Dalastrategin.

Under slutet av året framgick det att tidplanen skulle behöva justeras för att säkerställa den politiska beslutsprocessen, för att möjliggöra tillräcklig tid för remissrundor och beslutsgångar. Arbetet kommer därför att intensifieras under första delen av 2020 med målsättning att en remissversion ska vara färdig under våren. Förvaltningen sätter stor vikt vid att skriva fram ett tydligt och väl förankrat trafikförsörjningsprogram som visar inriktningen för länets kollektivtrafik under de kommande åren. Med en tydlig programbeskrivning och mål att sträva mot underlättas sannolikt samarbetet inom förvaltningen samt med kommunerna.

Kvalitets- och utvecklingsavdelningen

Ett händelserikt 2019 startades upp med att en SIQ kontrolluppföljning på SamBus genomfördes och resulterade i godkända resultat. Kvalitetsarbetet generellt har under året haft fokus på avtalsuppfyllelse, med resenären i focus. De debiterade vitena för avtalsavvikelse översteg budget. Hållplatsinventering har till 50% genomförts. Inventeringen har uppehåll under vintern och kommer att slutföras under 2020.

Handlingsplaner för brandsäkerhet och informationssäkerhet har tagits fram och realiserats.

Förvaltningen har enligt handlingsplan - brandsäkerhet anpassats enligt regionens riktlinjer gällande brandsäkerhet. Alla medarbetare har även genomgått e-utbildning i brandsäkerhet steg 1.

Enligt handlingsplan - informationssäkerhet har alla medarbetare utbildats i personuppgiftshantering – enligt GDPR och Disa – informationssäkerhet.

Ytterligare två handlingsplaner och analyser togs fram och genomfördes under hösten:

Internkontrollplan 2020 - Genom internkontroll och styrning och antagen internkontrollplan för 2020 kommer stort fokus läggas på förbättring, utveckling och uppföljning av intern kvalitet på förvaltningen. Handlingsplan för minskat växthusgasutsläpp - innehåller en rad olika förbättringsområden för att få en större miljömedvetenhet i förvaltningen.

Ett projekt tillsammans med länets kommuner med syfte att förtydliga gällande uppdrag - samverkan – finansieringsavtal mellan Region och kommun har genomförts. I projektarbetet har även ingått att skapa en samverkansbilaga. Bilagan beskriver samverkansformer och beslutsprocesser och hur de förhåller sig till varandra. Framtagna samverkansformer ska möjliggöra dialog och samverkan kring såväl strategiska som operativa frågor. Alla dokument är klara redo för remissförfarande och beslut under våren 2020.

Kvalitetschef och en kvalitetshandläggare har valt att avsluta sina anställningar på kollektivtrafikförvaltningen. From 2019-12-01 tillträdde en tf. kvalitetschef. Rekryteringsförfarande avseende kvalitetshandläggare har påbörjats och tillsättning beräknas kunna ske under första kvartalet 2020. Rekrytering av kvalitetschefstjänsten har dock pausats tills vidare.

En granskning av vår avtalskontroll genomfördes av KPMG och resulterade i en rapport med slutsatser och

rekommendationer vi kommer ta med oss i vårt externa kvalitetsarbete framöver.

Färdtjänstenhet

I början av 2019 påbörjades ett stort arbete med att ta fram ett nytt reglemente för färdtjänst och riksfärdtjänst. Detta har varit ett omfattande arbete som involverat många personer på enheten, samt andra personer inom organisationen. I slutet på året blev reglementet taget av regionfullmäktige och kommer att träda i kraft 2020-01-01.

Under hösten påbörjades ett arbetsmiljöarbete på enheten. En årscykel för arbetsmiljöaktiviteter togs fram och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet förankrades i gruppen.

Enheten har under året även arbetat löpnande med att förbättra och effektivisera utredningsförfarandet. Väntetiden har under året varit 9 veckor. Väntetiden i slutet av december var 2,8 veckor. Målet i verksamhetsplanen är 6 veckor.

Enheten har under lång tid haft behov av ett nytt verksamhetssystem. Detta är något som har nått framgång under året. En objektspecialist har utsetts i gruppen och tillsammans med förvaltningsledaren har enheten etablerat en kontakt med projektledare på Regionen angående ny upphandling av verksamhetssystem. Detta arbete kommer att fortgå under hela 2020.

Marknadsavdelningen

2019 har varit ett år av besparingar och andra förändringar. Ändrade regler för skolkorten och indragna turer har på olika sätt påverkat våra resenärer. Under 2018 stärktes Dalatrafiks varumärke. Det mer kundfokuserade arbetssättet ökade förtroendet för Dalatrafik hos resenärer och allmänhet. Vårt arbetssätt har varit detsamma även under 2019 men besparingarna är en anledning till att den uppåtgående trenden för NKI har brutits och förtroendet för Dalatrafik har minskat. Marknadsandelen har glädjande nog trots detta ökat från 11 till 12%.

En positiv sak under året är att från och med augusti gäller även enkelbiljetter och mobilbiljetter ombord på tågen Ludvika/Smedjebacken-Borlänge/Falun. Kostnadsfria sjukresor med kallelse kan nu också göras på samtliga Tåg i Bergslagens tåg i hela länet. Eftersom tågen blir en allt större del av trafikutbudet är frågan om gemensamma regler för periodkort och enkelbiljetter viktig.

Ett stort arbete har i samarbete med trafikcenter gjorts under året gällande information och annonsering i samband med planerade trafikförändringar i Ludvika och Smedjebacken hösten 2019. Diskussionsträffar har hållits på såväl arbetsplatser som offentliga platser i Ludvika, Grängesberg och Smedjebacken. En särskild digital informationssida togs fram med en enkät och en chattfunktion där resenärer kunde ställa frågor direkt till trafikutvecklarna. Liknande arbete har under hösten gjorts och planerats för motsvarande trafikförändringar i övriga länet hösten 2021.

Avdelningen har påbörjat ett arbete med att gå igenom Dalarnas resecentrum och andra viktiga hållplatser. Målet är dels att få enhetliga riktlinjer för vilken information vi ska tillhandahålla vid våra olika typer av resecentrum och hållplatser – dels hur vi ska kunna sänka våra kostnader genom att göra viss information enhetlig och mer generell.

Ett arbete som kan vävas in i Kollektivtrafikförvaltningens hållplatsstrategi och kommande hållplatshandböcker.

Under året har vi genomfört ca 40 aktiviteter ute i länet där vi träffat många människor, både privatkunder och företag, resenärer och icke resenärer. Dels vid direkta företagsbesök, företagsfrukostar och på företagens egna event. Vi har också deltagit på mässor t.ex. på seniormässor i Ludvika och Falun.

Vi deltog på Orsa Expo, en uppskattad mässa med många besökare och även på en Företagsmässa under våren i Älvdalen. Tillsammans med Färdtjänst och Sjukresor informerade vi på en funktionsmässa i Ludvika som speciellt riktade sig till målgruppen med funktionshinder.

Vi har samarbetat med bland annat biblioteken där vi informerat om hur man hittar information om till exempel tidtabeller, hur man köper biljetter i appen och bokar anropsstyrd trafik. Även i år medverkade vi en dag hos ABB på deras Safety Week. Vid terminsstart på högskolan fanns vi på plats och även under högskolans Digidels mässa under hösten. Många seniorföreningar har bokat in oss på sina träffar och vill ha information om kollektivtrafik vilket är väldigt uppskattat. Vi har träffat hundratals seniorresenärer under året på de här mötesplatserna.

Under våren genomfördes en miljökampanj på sociala medier. Kampanjen lyfte positiva miljöeffekter kring kollektivtrafik och pågick till och med sommaren.

Under året har vi anslutit ett 15-tal nya företagskunder till Resekort Företag med nettolöneavdrag. Företag som Tunabyggen, Dalakraft, Spendrups, Skanska och ICA Sverige låter nu sina medarbetare köpa Dalatrafiks årskort via sin arbetsgivare. Vi är glada att kunna underlätta till arbetspendlingen i länet. Vi har startat 3 nya försäljningsställen under året. Våra Försäljningsställen sålde tillsammans för 17,2 miljoner under 2019. Försäljningen i appen Dalatrafik ökar också stadigt. I oktober sålde vi för första gången för över en miljon kr/månad. Totalt såldes 361 862 enkelbiljetter i vår app till ett värde av 11 697 527 kr under 2019.

Swish som betalsätt dominerar numera och stod under året för ca 70 % av köpen.

Vi lanserade funktion med autogiroansökan via hemsidan under året. Vi har också träffat skolpersonal för att berätta om vilka möjligheter det finns att lösa till exempel skoltidsresor. Vi erbjöd lågstadieskolor att ta del av materialet "Lilla Trafikskolan" vilket ett 50-tal skolor nappade på och dessa fick böcker samt tillgång till digitalt material att använda i skolundervisningen.

I slutet av året har vi informerat inför att det blev helt kontantfritt ombord på alla bussar i Dalarna den 7 januari 2020. Vi har även inlett en informationskampanj med enkäter om kommande trafikförändringar i stora delar av Dalarna som planeras att genomföras den 17 augusti 2020.

Framtiden

Kollektivtrafikförvaltningen står under 2020 och 2021 inför en utmanande situation. Det finns ett antal områden som är eftersatta. Dessa är:

- Arbetsmiljöarbete.
- Kompetensförstärkning

- Rekrytering
- Styrdokument
- Upphandlingsrutiner
- Systemstöd




Det finns bl.a. en stor osäkerhet på chefsidan inom förvaltningen. Det är i dagsläget två chefer som är avstängda och det finns en osäkerhet i om dessa kommer tillbaka eller om en ny besättning ska ta vid. Det finns en tf kvalitetschef som bör tillsättas snarast för att få delar av en permanent organisation på plats.

Besparingspaketet måste följas upp på ett tydligare sätt med att analysera det faktiska utfallet av de aktiviteter som genomförts. Det finns en osäkerhet i dagsläget om det faktiska ekonomiska utfallet är i den omfattning som de prognosticerade beräkningarna ger. Det finns även en risk att vissa besparingar inte har effektuerats alls.

Utöver besparingar så präglas den ekonomiska utvecklingen av ökade indexkostnader och incitamentskostnader. Under 2020 täcks indexkostnader över en ökning om 2,2 % genom centrala medel, men på långsikt är kostnadsökningar avseende index en utmaning. Då främst om sämre tider påverkar möjligheten till kostnadstäckning via centrala medel.

Verksamheten är också i behov av kompetensförstärkning och kompetensutveckling. Det kommer att inledas en insats riktad mot färdtjänstenheten, som har ett dubbelt syfte. Den ska dels stärka individens och gruppens kompetens, men även ha en arbetsmiljörelaterad aspekt.

Verksamhet - fördjupning

Nyckeltal / Kvalitet	Utfall	Mål	Måluppfyllelse
Försenade resor i servicetrafik	11,4 %	8,8 %	
Försenade resor i linjetrafik	4,4 %	5,7 %	
Antal inställda turer linjetrafik	0,1 %	0,03 %	

Ekonomi

Resultat-räkning (mnkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	1 020,4	1 019,5	-0,9	987,9
-varav Regionbidrag	596,9	596,9	0	578,1
Kostnader	-1 020,4	-1 030,7	-10,3	-990,9
-varav löner exkl soc avg	-1 020,4	-1 030,7	-10,3	-990,9
-varav inhyrd personal				
Över-/underskott	0,0	-11,1	-11,1	-3,0
Årets investering	0,0	-0,1	-0,1	-53,0

Under 2019 har mycket av den ekonomiska fokuset varit på besparingspaketet som beslutades i skatteväxlingen, totalt 55 mnkr över en treårsperiod. För att få underlag

kring utfallet av de verkställda besparingarna har ett arbete inletts. Det finns i dagsläget en svårighet i att se effekterna av besparingspaketet i den ekonomiska uppföljningen som sker i ekonomisystemet då de verksamhetssystem som genererar utbetalningar sker utan direkt koppling till ekonomisystemet. Arbetet kommer att fortskrida under 2020 för att säkerställa de ekonomiska effekterna av sparpaketet.

Det har genomförts aktiviteter för att nå en ekonomi i balans under året, de största effekterna av det arbetet förväntas komma under 2020.

Många av trafik kostnaderna är sådana som beställs av kommuner och övriga förvaltningar inom regionen och som sedan faktureras dem. Faktureringen mot kommunerna har ökat med närmare 10 mnkr mot förra året för trafik kostnader men ligger dock i nivå med budget. I avtalet om överlåtelse av färdtjänst och riksfärdtjänst framgår det att alla parter är överens om att kommunerna ska stå för de faktiska kostnaderna som färdtjänstenheten bär. Under slutet av 2019 framkom det att fakturering av de faktiska kostnaderna enligt självkostnadsprincipen inte skett. Därför fakturerades kommunerna för de kostnader som tidigare fakturering inte tagit hänsyn till retroaktivt från 2018-01-01. Även kreditering av felaktiga faktureringar av färdtjänst i andra län gjordes mot kommunerna.

De regioninterna debiteringarna gällande trafik kostnader har ökat med 4 mnkr från föregående år, vilket motsvarar en ökning på 4 %. De största ökningarna gäller liggande sjuktransporter som togs över vid halvårsskiftet 2018, från division medicinsk service och har därmed fått helårseffekt under 2019, samt sjukresor till andra län som sker med t ex tåg. Det finns även en ökning på resa med kallelse. Debiteringen av sjukresor ligger på samma nivå som föregående år. Det framkom även att Kollektivtrafikförvaltningen felaktigt erhållit egenavgifter för sjukresor som skulle landat på Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, vilket rättades i slutet av året.

De största avvikelser i utfall mot budget på kostnadssidan som har påverkan på Kollektivtrafikförvaltningens resultat finns på Linjetrafik och Skoltrafik. Förutom förändringar i trafikutförandet är det de avtalade indexkostnaderna som påverkar kostnadsutvecklingen för förvaltningen. De två leverantörerna har olika avtalade indexnivåer. Dessa nivåer förändras beroende på till exempel räntenivå, bränslekostnad, arbetskostnadsutveckling och prisutveckling. Jämfört med 2018 har utvecklingen blivit 3,8 % respektive 6,2 %. Dessa justeras varje kvartal. Av de totala kostnaderna från trafikföretagen är 12 % indexkostnader och har en utveckling som inte följs av motsvarande intäktsökningar eller kostnadsminskningar. Förvaltningen jobbar på att få en bättre bild av hur avtalen påverkar kostnadsutvecklingen och hur kostnadsutvecklingen eventuellt kan bromsas.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	3,0%	4,0%	

Kollektivtrafikförvaltningen blev en del av Region Dalarna 2018 och därför finns det ingen jämförelsepost för kostnadsutveckling 2018.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	82,16	83,70	-1,8 %
Antal anställda	96	93	3,2 %

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda			
Arbetad tid timmar, anställda	160 601	145 148	10,6 %
-varav timanställda	10 123	9 160	10,5 %
-varav mertid/övertid samtlig personal	1 855	2 003	-7,4 %

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	100	100
Män	98,3	98,7
Totalt	99,4	99,6

I delar av förvaltningen finns det timanställda. Detta till trots är sysselsättningsgraden relativt hög.

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	60	63
Män	36	30

Trenden för könsfördelningen på förvaltningsnivå går mot en jämnare fördelning av antalet män och kvinnor. Under 2019 var dock fördelningen mellan könen i ledningsgruppen den motsatta än på förvaltningsnivå. Ledningsgruppen har bestått av fyra män och 1 kvinna under året. I den tillfälliga organisationen är dock majoriteten kvinnor i ledningsgruppen.

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	47	46
40-59 år	44	44
60 år och äldre	5	3

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	0	0
Sjukersättning	0	0
Totalt	0	0

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid			
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	8,3	7,6	0,7
Korttidssjukfrånvaro (dag 1-14) i % av ordinarie arbetstid	2,8	2,7	0,1

Sjukskrivningarna fortsätter att öka. Det är främst långtidssjukskrivningarna som ökar. Denna utveckling måste ändras. Bedömningen är att det påbörjade arbetsmiljöarbetet ska vända denna negativa trend.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	50,0	54,5

Intern styrning och kontroll

Internkontrollplan har fastställts för förvaltningen inför 2019. Denna följs särskilt upp i separat beslut.

Karin Stikå Mjöberg
Tf Förvaltningschef

Joakim Bergman
Tf bitr förvaltningschef
Kollektivtrafikförvaltningen

Regional utvecklingsnämnd

Regional utvecklingsförvaltning

Sammanfattning

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Nedan har de mål som återfinns i den beslutade verksamhetsplanen omsatts till ett styrkort. Förvaltningens verksamhet är huvudsakligen av strategisk och långsiktig karaktär där uppföljningen har en kvalitativ inriktning. Vidare är uppföljningen kopplad till den som årligen görs av regeringen utifrån det villkorsbrev som styr användningen av det statliga länsanslaget för regionala tillväxtåtgärder (1:1).

Den regionala utvecklingspolitiken är sektorsövergripande och sker i ett komplext flernivåsystem där offentliga såväl som privata aktörer samverkar. Verksamhetens interaktiva och kvalitativa natur är svår att översätta i kvantitativa värden, vilket gör uppföljningen svårare. Vidare är effekter resultat av många olika faktorer och inte direkt hänförliga till enskilda aktiviteter och aktörer. Genom att förvaltningens aktiviteter utgör en del i det ovan nämnda komplexa flernivåsystemet är det således också svårt att ange förväntade effekter av förvaltningens arbete.

Det är angeläget att en ändamålsenlig uppföljning av förvaltningens verksamhet fortlöpande utvecklas.

Regionfullmäktiges inriktning för det regionala utvecklingsarbetet finns samlat under regionplanens övergripande mål ”Regional utveckling”. Inom ramen för detta mål ryms en rad olika uppdrag och aktiviteter som regionala utvecklingsnämnden inarbetat i verksamhetsplanen. I en bilaga (benämnd Bilaga 1) till denna verksamhetsberättelse redovisas genomförda aktiviteter och verksamheter utifrån uppdragen i verksamhetsplanen. Bilagan utgör i sin tur grunden till bedömningen av måluppfyllelsen för respektive mål i styrkortet nedan.

Förvaltningen har bland annat:

- återrapporterat till regeringen (i enlighet med det så kallade Villkorsbrevet för budgetår 2018)
- utarbetat redovisning till regeringen om prioriteringar avseende framtida regionalt tillväxtarbete inklusive sammanhållningspolitiken
- påbörjat framtagandet av en ny regional utvecklingsstrategi som ska beslutas hösten 2020
- utarbetat en bredbandsstrategi för Dalarna 2019-20
- påbörjat programarbetet (ERUF och ESF) inför kommande programperiod inom EU (2021-2027)

Förvaltningen bereder fortlöpande ansökningar om projektfinansiering, företagsstöd och stöd kopplade till det regionala serviceprogrammet. Projektverksamheten har huvudsakligen genomförts enligt respektive projektplan.

Förvaltningen har under året ägnat väldigt mycket tid åt internt arbete kopplat till verksamhetsövergången från ”gamla” till ”nya” Region Dalarna. Vid årets slut hade förvaltningen fortfarande inte ett ändamålsenligt IT-system.

I det interna arbetet finns en tydlig strävan att effektivisera verksamheten och vidareutveckla det systematiska kvalitetsarbetet. En nyckelfaktor för att möjliggöra detta är fungerande och ändamålsenliga IT/administrativa system. Därtill behövs också ett mera ändamålsenligt stöd vad gäller ekonomi, HR och kommunikation.

Regionplanens övergripande mål	Måluppfyllelse
Regional utveckling	
Fortlöpande arbete med Dalastrategin Dalastrategin är ett levande dokument och en lärande process som involverar offentliga aktörer, näringsliv och civilsamhälle	▲
Samverkan En vidareutvecklad samverkan mellan region, kommuner, statliga myndigheter, näringsliv och civilsamhälle bidrar till Dalarnas utveckling	●
Projektfinansiering och företagsstöd Det statliga länsanslaget för regionala tillväxtåtgärder (1:1) nyttjas effektivt för Dalarnas utveckling	▲
Uppföljning och analys Väl underbyggda samhällsanalyser bidrar inför beslut, vid uppföljning och till ett fortlöpande gemensamt lärande i regionen	▲
Jämställdhetsperspektiv Ett tydligare, mera utvecklat och integrerat jämställdhetsperspektiv i det regionala utvecklings- och tillväxtarbetet bidrar till utvecklingen i Dalarna	▲
EU/internationellt perspektiv Ett utvecklat EU/internationellt perspektiv ger ett mervärde till det regionala utvecklingsarbetet och tillvaratar de möjligheter till delaktighet och aktivt inflytande som EU-medlemskapet ger	●
Ungdomsperspektiv Nämnden bidrar till ett tydligare och mera utvecklat ungdomsperspektiv i det regionala och lokala utvecklingsarbetet i Dalarna	●
Nyanländas integrering Genom utvecklad samverkan med Vägen in -överenskommelsens aktörer bidrar nämnden till att skapa bättre förutsättningar för nyanländas integrering i samhället	●
Näringslivsutveckling Nämnden stärker företagets konkurrenskraft genom att utveckla och stödja starka företagsfrämjande aktörer	▲
Innovation och smart specialisering Nämndens insatser stärker innovationsklimatet och bidrar till näringslivets förnyelseförmåga och konkurrenskraft	▲
Kompetensförsörjning och arbetsmarknad Nämnden bidrar till en förbättrad matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft samt ett ökat utbud av relevanta utbildningar	▲
Digitalisering Nämnden bidrar till pågående digitalisering av samhället genom strategisk samverkan och kompletterande insatser som främjar användningen av digitala arbetssätt, verktyg och tjänster	■
Bredbandsutbyggnad Nämnden bidrar till att Dalarna uppfyller de nationella bredbandsmålen och därmed bidrar till en hållbar regional tillväxt	▲
Transportinfrastruktur Nämnden bidrar till en modern och stärkt transportinfrastruktur som skapar förutsättningar för gods- och persontransporter inom länet med goda kopplingar till omvärlden	▲

Samhällsplanering för hållbar tillväxt Ett ökat samband och samspel mellan den kommunala fysiska planeringen, den regionala transportsinfrastrukturplaneringen samt det lokala och regionala tillväxtarbetet bidrar till hållbar regional tillväxt och attraktionskraft	▲
Tillgänglighet till kommersiell service Arbetet med det regionala serviceprogrammet bidrar till att invånarna i Dalarna har god tillgänglighet till kommersiell och viss offentlig service	●
Energikontor Dalarna Nämnden bidrar genom projektverksamheten till energieffektiva energilösningar och främjar förnybar energi i länet för ett hållbart samhälle	●
Systematiskt kvalitetsarbete System, rutiner och arbetssätt säkerställer genomförandet av beslutade mål samt en effektiv verksamhet med hög kvalitet	▲
Minskad påverkan på klimat och miljö	
Klimat- och miljöperspektiv Ett tydligare, mera utvecklat och integrerat klimat- och miljöperspektiv i det regionala utvecklings- och tillväxtarbetet bidrar till utvecklingen i Dalarna	▲
Fler medarbetare som trivs på jobbet	
Medarbetare Region Dalarna är en attraktiv arbetsgivare och regionala utvecklingsförvaltningen har en god arbetsmiljö	●
En långsiktig hållbar ekonomi	▲

● mål uppfyllt ▲ mål delvis uppfyllt ■ mål ej uppfyllt

Framtiden

En jämförelse mellan regionerna visar att det så kallade regionala utvecklingskapitalet i Dalarna huvudsakligen utgörs av EU-fonder och statliga medel. Andelen regionbidrag är mycket låg. Troligtvis kommer EU-medlen att minska kommande programperiod, vilket gör att anspråken på regionbidrag sannolikt kommer att öka. Det kommer därför att finnas behov av basfinansiering av operativa verksamheter som främst bedrivs av externa aktörer. Uppskattningsvis är detta behov cirka 10-20 miljoner kronor beroende på ambitioner och prioriteringar.

Från och med 2021 behöver regionala utvecklingsförvaltningen en uppräknig av regionbidraget motsvarande cirka 2,5 mnkr. Då upphör den särskilda projektfinansiering, som under tre år finansierat delar av grunduppdraget inom områdena infrastruktur, kompetensförsörjning och analys. Mycket talar för att det därutöver behövs resursförstärkning inom förvaltningen för ett mera intensivt påverkansarbete rörande exempelvis infrastrukturfrågor.

Verksamhet - fördjupning

I en särskild bilaga till regionala utvecklingsnämnden redovisas en fördjupad uppföljning med direkt koppling till uppdrag, mål och angiven uppföljning i verksamhetsplanen.

Förvaltningen rapporterar fortlöpande aktiviteter och omvärldsbevakning i ett nyhetsbrev till nämnden kallat *Senaste nytt*.

Ekonomi

Resultat-räkning (mnkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	58,0	66,0	8,0	
-varav Regionbidrag	28,8	28,8	0,0	
Kostnader	-58,0	-62,5	-4,6	
-varav löner exkl soc avg	-22,3	-19,1	3,2	
-varav inhyrd personal	0,0	0,0	0,0	
Över-/underskott	0,0	3,5	3,5	
Årets investering	0,0	0,0	0,0	

Bokförd kostnad för nämndens verksamhet blev 1,2 mkr. Budget var 0,5 mkr vilket gör att kostnaderna för nämnden avviker med -0,7 mkr

Den egna verksamheten avviker från budget med +4,2 mkr. Största avvikelsen finns inom personalkostnader. Vid regionaliseringen vid årsskiftet 2018-2019 valde ett antal medarbetare att sluta sin anställning och det uppstod med det vakanser. Det har tagit tid att rekrytera ny personal, vilket förklarar resultatet.

Verksamhetsbidrag och medlemsavgifter har betalats till Norrtåg (projekt Botniska korridoren), Intresseföreningen Bergslaget, Vanguard, Hedmark Fylkeskommun, Central Sweden, Visit Dalarna, Almi Företagspartner och Coompanion. Total kostnad var 9,4 mkr

Central Sweden ingår i ovanstående redovisning med 2,6 mkr både på intäkter och kostnader. Verksamheten har bokförts inom förvaltningen och ersättning har erhållits från Central Sweden Ideell Förening dit ingående regioner betalar en avgift. Från 2020 övergår administrationen av Central Sweden till Region Örebro län.

Projektverksamheten ingår i ovanstående redovisning med 28 mkr både på intäkter och kostnader. Nedan redovisas ingående projekt samt resultaträkning.

Varav resultat-räkning Projekt (mnkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	21,0	28,1	7,1	
-varav Regionbidrag	0,0	0,0	0,0	
Kostnader	-21,0	-28,4	-7,4	
-varav löner exkl soc avg	-9,4	-8,3	1,1	
-varav inhyrd personal	0,0	0,0	0,0	
Över-/underskott	0,0	-0,3	-0,3	

Projekt under 2019

ERUF1, 1.5, 3, Regional digitaliseringskoordinator, Ungdomsstrategiskt arbete, Vägen in fas 2, Plugga klart, Plugga klart 2, FRÄS, IKA, Kompetensförsörjning Dalarnas län, Smart specialisering – Starka företag 2, Youth VIP II, Management & coordination II, Silver SME, FEMINA,

Miljötinget 2019, Smart industri Norra Mellansverige, Regionala Noder fas 2, RUL 2018-2020, Unga till arbete, Fördjupad kunskap om Dalarna, Socialt entreprenörskap, EEnet – 2, Dalarnas regionala serviceprogram, Processledning Dalarnas regionala serviceprogram, Encom II, Stärka världsarvet – testpilot, Analyswebb, Kompetensförsörjning 2.0, Hållbar utveckling.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %			

Då förvaltningen är ny i Region Dalarna från och med 2019 saknas utfall från tidigare år, vilket gör att det inte går att räkna på en kostnadsutveckling.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	31,60		
Antal anställda	40		

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Förvaltningen har under året haft många kvalificerade sökande till de tillsvidareanställningar som utannonserats. Däremot har det varit svårare att hitta kvalificerade sökande till utannonserade visstidsanställningar.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda			
Arbetad tid timmar, anställda	56 871		
-varav timanställda	917		
-varav mertid/övertid samtlig personal	322		

Användandet av timanställda beror huvudsakligen på tillfälliga förstärkningar inom projektverksamheten, exempelvis specialkompetenser inom GIS och mikrodataanalys.

Den övertid som förekommit beror huvudsakligen på tillfälliga arbetstoppar och sjukfrånvaro i samband med sådana.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	91,2	
Män	91,2	
Totalt	91,2	

Nästan alla medarbetare inom verksamheten arbetar 100%, vilket ligger i linje med Region Dalarnas viljeinriktning att erbjuda alla medarbetare heltid. Några medarbetare arbetar dock deltid, vilket beror på ett eget val, exempelvis att en kombinerar arbete och studier.

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	24	
Män	16	

Det finns fler kvinnor än män inom RUF, vilket inte har någon koppling till den verksamhet som bedrivs. RUF

arbetar med kompetensbaserad rekrytering och har vid något tillfälle även avkodat kön och ålder vid den inledande urvalsprocessen.

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	13	
40-59 år	23	
60 år och äldre	4	

En relativt stor del av medarbetarna är omkring 60 år, vilket betyder att de olika verksamheterna kan förvänta sig en del pensionsavgångar kommande år. Bedömningen är dock att det inte krävs några särskilda ansträngningar för att trygga den framtida kompetensförsörjningen. Det som i dagsläget är mest avgörande vid rekrytering, är att förvaltningen kan erbjuda tillsvidareanställningar.

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Alderspension	0	
Sjukersättning	0	
Totalt	0	

Det finns inga pensionsavgångar under 2019, men förväntas möjligen öka något efterföljande år.

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid			
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	4,9		
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	0,9		

De låga nivåerna av sjukfrånvaro inom regionala utvecklingsförvaltning förklaras huvudsakligen av det som framgår av medarbetarenkäten. Exempelvis upplever 98% av de svarande att arbetet är meningsfullt och de allra flesta anser att de har rätt kompetens för sitt arbete. Arbetsuppgifterna är varierande och arbetet ger relativt stor frihet att själv disponera sin tid och vid behov exempelvis arbeta hemifrån.

Regionala utvecklingsförvaltningen genomförde precis som hela Region Dalarna en medarbetarundersökning under hösten 2019. Svarsfrekvensen var 82% (70% för hela Region Dalarna). Enkätsvaren är ett värdefullt underlag för dialog vid enheternas arbetsplatsträffar och ett fortsatt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	74,3	

Frisknärvaron för hela Region Dalarna ligger på 54,2%.

Förvaltningen har en hög frisknärvaro och bör ha förutsättningar för att även fortsättningsvis ligga på en hög nivå.

Vid rekrytering, rehabilitering samt i arbetet för att bibehålla en hög frisknärvaro och vidareutveckla arbetsmiljön, behövs ett ändamålsenligt stöd från HR-funktionen inom central förvaltning.

Intern styrning och kontroll

Under 2019 har arbetet med att systematisera intern styrning och kontroll påbörjats inom förvaltningen, som är en ny verksamhet inom tidigare landstinget/nuvarande regionen.

ISK-arbetet, liksom förvaltningens verksamhet i övrigt, har påverkats negativt av att förvaltningen endast delvis omfattats av regionens IT-system. Detta har allvarligt försvårat arbetet med både intern och extern kommunikation. Därtill har även resursbrist inom kommunikationsavdelningen påverkat arbetet.

För kontrollområdet *Tillgänglighet och kommunikation gentemot medborgare och intressenter* har avvikelser/brister observerats och åtgärder identifierats. Genomförandet av åtgärder är till stor del beroende av resurser från kommunikationsavdelningen.

För kontrollområdet *IT-systemprocess* har betydande avvikelser/brister observerats. Genomförandet av de åtgärder som krävs är helt beroende av resurser från IT-avdelningen.

För kontrollområdet *Efterlevnad av regelverk, både interna och externa* har inga eller godtagbara avvikelser observerats. Utbildning av förvaltningens medarbetare och utveckling av rutiner kommer ändå att genomföras.

Elsmari Julin

Förvaltningschef

Regional utvecklingsförvaltning

Patientnämnd

Patientnämnden Dalarna

Sammanfattning

Patientnämndens inledde det nya året med utbildning av de nya ledamöterna. Måluppfyllelsen har varit god. Verksamhet har under året genomsträvs av ett nytt arbetssätt med fördjupade analyser. Antalet registrerade ärenden har minskat jämfört med föregående år till skillnad från informationstillfällena som markant har ökat. Antalet stödpersonsuppdrag ligger i nivå med 2018. Bemanningen har varit stabil sista halvåret. Verksamhetsåret avslutas med ett positivt ekonomiskt resultat.

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Under året har nämnden haft 5 sammanträden. Utbildning av nya ledamöter skedde i början på året. Presidiet har träffats inför varje sammanträde.

Vid nämndsmötet i april genomfördes en workshop med temat ”från klagomål och synpunkter till förbättringar och ökad patientsäkerhet”. Denna workshop resulterade i aktiviteter såsom ökat analysarbete, ökad återföring till tjänstemanna- och politiska ledningen samt ökad marknadsföring och omvärldsbevakning.

Verksamheten har sedan nya nämnden tillträtt förändrat arbetssättet. Kansliet tar 2 ggr/år fram en statistisk sammanställning av ärenden fördelade på respektive division, tandvård, kommuner samt privata vårdgivare. Materialet redovisas utifrån kön, ålder och händelsekategorier.

Utöver ovan redovisning har två fördjupade analyser genomförts under året avseende division Psykiatri och Kirurgi. Dessa rapporter har presenterats på nämndsammanträdena där berörd divisionschef och chefläkare varit inbjudna. Ett sammanfattande material har tagits fram som kan användas som informationsmaterial i det politiska arbetet.

Kansliet har genomfört en analysrapport som lämnats in till IVO avseende delproblemen information och delaktighet. Statistik för 2018 har rapporterats till IVO enligt överenskommelse.

Nämnden har under året haft inbjudna representanter där bland annat könsdysfori och tandvård har diskuterats. Under hösten har även revisorskollegiet deltagit. Förvaltningschef har varit intervjuad i samband med revisionsrapporter gällande uppföljningsgranskning av rätten till fast vårdkontakt samt granskning av rådgivning och stöd till patienten kring vårdgarantin.

Som tidigare är en representant för chefläkargruppen alltid adjungerad vid sammanträden för att föra dialog om aktuella patientsäkerhetsfrågor och avslutade ärenden.

Under hösten genomfördes en dialogdag med politiken där nedbrutna mål identifierades utifrån övergripande mål i regionplanen. Dessa mål presenterades sedan från förvaltningen på Region Dalarnas gemensamma dialogdag.

Regionplanens övergripande mål och förvaltningens mål enligt styrkort	Mål uppfyllelse
Vårdkvaliteten ska öka	
- Nöjda patienter	▲
- Nöjda vårdgivare	●
- Patientnämnden är välkänd hos befolkningen, hälso- och sjukvården samt tandvården	●
- Bidra till hög patientsäkerhet i hälso- och sjukvård	●
- Utse stödperson till patient som vårdas enligt tvångsvård	●
Minskad påverkan på klimat och miljö	
- Effektiv hantering av klagomål och synpunkter	●
Fler medarbetare som trivs på jobbet	
- Attraktiv arbetsplats	●
En långsiktigt hållbar ekonomi	
- Ekonomi i balans	●

● mål uppfyllt ▲ mål delvis uppfyllt ■ mål ej uppfyllt

Vårdkvaliteten ska öka

Utvärdering av patient- och vårdgivarnöjdhet via enkät var planerat till att genomföras vartannat år och då inplanerat 2020. Under året kommer vårdgivarenkät att genomföras. Gällande patientnöjdhet så kommer från jan 2020 alla avslutade skriftliga ärenden att fortlöpande följas upp via enkät.

Kansliet har god tillgänglighet genom generösa telefontider för befolkningen. Ambitionen är att ha en hög tillgänglighet, snabb handläggning av ärenden och bred information om nämndens verksamhet. I kanslipersonalens arbetsuppgifter ingår att hålla sig uppdaterade på aktuell lagstiftning för att bland annat kunna ge patienter rätt information.

Förvaltningen har under året tagit fram nya broschyrer, affischer samt möjliggjort digital anmälan via 1177 Vårdguiden. Förvaltningschefen ingår i en nationell kommunikationsgrupp för landets patientnämnder med syfte att ta fram gemensamt informationsmaterial bland annat på andra språk samt genomföra gemensamma marknadsföringsaktiviteter.

Samverkan under året har skett med vårdlots, chefläkare, patientsäkerhetsfunktioner, omvårdnadsrådet, barnpiloter och 1177 för att bidra till en ökad patientsäkerhet.

Handläggare från Patientnämnden har påbörjat samarbete med de som ansvarar för utbildning och utveckling av personcentrerad vård inom Region Dalarna.

Dialogmöten mellan Patientnämndens förvaltningschef och divisionscheferna har resulterat i inplanerade möten med respektive divisions ledningsgrupp för fortsatt återkoppling och diskussion kring inkomna synpunkter och klagomål.

Dialogmöten har även genomförts med chef och medarbetare vid hälsovalsenheten samt MAS/MAR och socialchefer inom kommunerna. Ludvika är en av kommunerna som visat ett ökat intresse och bjudit in patientnämnden.

Förvaltningschef och chefläkare har deltagit på gemensamt möte med IVO avdelning mitt.

Minskad påverkan på klimat och miljö

Verksamheten har under året påbörjat arbete med att identifiera, effektivisera och kvalitetssäkra handlägningsprocessen. Digitalisering av anmälningsblankett och fullmakt samt stödpersonsuppdrag och intresseanmälan har tillgängliggjorts på 1177:s plattform.

Fler medarbetare som trivs på jobbet

Flera kompetensutvecklingsåtgärder har skett under året bland annat utbildningar såsom retorik, nämnssekreterarutbildning och rättshaveristiskt beteende. Fyra av medarbetarna har deltagit i den årliga nationella tjänstemannakonferensen där både kanslipersonal och förvaltningschef deltar.

Förvaltningschef har även deltagit i presidiekonferens samt på Patientnämndernas nationella chefsnätverk.

Genomgång av ansvar och roller kring olika arbetsuppgifter har diskuterats och dokumenterats. Verksamhetens värdegrund har tagits fram. Grupputveckling har skett med hjälp av verktyget ”Organisationsbarometern”. Detta har resulterat i en handlingsplan med aktiviteter för en hållbar arbetsmiljö.

En långsiktig hållbar ekonomi

Förvaltningen arbetar utifrån en sund ekonomi. Använder tid och resurser på ett effektivt sätt.

Framtiden

Många personer som hör av sig till Patientnämnden önskar rådgivning och information om vilka rättigheter man har och var man kan vända sig för att själv klara ut sina problem. Med anledning av detta kommer vi nästa år att dokumentera och redovisa dessa insatser då de utgör en betydande del av samtalens tidsåtgång.

En av handläggarna kommer under 2020 att delta i en utbildning gällande förbättringskunskap och inom ramen för detta se över möjligheterna med ett mer flexibelt telefonsystem.

Två av handläggarna kommer att genomföra magisterexamen i vårdvetenskap för att ytterligare utveckla analysen av inkomna patientnämndsärenden.

Nämndadministrationen hanteras från 2020 i PACT såsom Regionens övriga nämnder.

Med anledning av att barnkonventionen blir lag 2020 är det av stor vikt att barnperspektivet beaktas och att barn och ungdomar görs delaktiga.

Verksamhet - fördjupning

Nyckeltal / Kvalitet	Utfall	Mål	Mål uppfyllelse
Antal informationstillfällen	45	↑	●
Totalt antal stödpersonsuppdrag	84		●
Antal pågående stödpersonsuppdrag vid årsskiftet	55		●
Följsamhet till budget	+0,2 mkr	+0	●

Verksamhetsstatistik	Utfall 2019	Utfall 2018
Antal registrerade synpunkter och klagomål	1151	1247
Antal patientbesök på kansliet	10	14
Antal besök i vården tillsammans med patient	19	25
Antal informationstillfällen	45	28
Totalt antal stödpersonsuppdrag	84	83
Antal pågående stödpersonsuppdrag vid årsskiftet	55	54

Under 2019 har 1151 patientnämndsärenden registrerats i Synergi, detta är 96 färre jämfört med 2018.

Andelen ärenden per verksamhet, se nedan graf. Störst andel av totala ärenden står de stora divisionerna för och det varierar mellan 17-24%. Kommunerna har väldigt få ärenden 1,4%.

Den mest förekommande händelsekategorin är kommunikation med 46,7%. Andelen ärenden inom kommunikation har ökat och vård och behandling har minskat, se graf nedan. Från jan 2019 har registreringen utgått från Patientnämndernas gemensamma nya handbok gällande kategorisering där fokus ligger på att utgå från vad som hade kunnat förhindra händelsen eller upplevelsen. Detta kan förklara en del av ökningen gällande händelsekategori kommunikation.

Fördelningen av händelsekategori skiljer sig något beroende på kön, se graf nedan. En större andel kvinnor har synpunkter på kommunikation och vård & behandling till skillnad gällande synpunkter på administrativ hantering, tillgänglighet och vårdansvar & organisation där andelen män är högre.

De vanligaste förekommande fokusområdena är inte lyssnad till 18,5 % jämfört med 35% 2018, fördröjd/felaktig utredning/behandling 15,8% jämfört med 0,3% och bemötande 9,4% jämfört med 20%. Fördröjd/felaktig utredning/behandling har ökat till skillnad från de övriga fokusområdena som minskat, se graf nedan.

Andelen kvinnor 57,5 % jämfört med 58,7% 2018 och andel män 42,5 % jämfört med 41,3 %. Flest ärenden totalt inom åldersgruppen 50-59 år, se graf nedan.

Patientnämnden har i sitt uppdrag avseende klagomålshantering ett åtagande att särskilt beakta barns/ungdomars perspektiv. Antal ärenden som avser barn och unga har ökat med 18,5% från 2018 och det är därför viktigt att följa denna utveckling kontinuerligt liksom att uppmärksamma barns/ungdomars behov av information och delaktighet i klagomålshandlingen. Under året har

patientnämndens barnpilot deltagit i utbildning för nya barnpiloter. Initiativ är taget för att börja samverka med andra barnpiloter för att utbyta erfarenheter om arbetssätt och metoder.

Den vanligaste kontaktvägen med patientnämndens kansli är telefon med 65,6% därefter brev med 26%. Vanligtvis är det patienten själv som anmäler ärende dvs 72% därefter är det närstående med 26% och övriga tex IVO 2% . För kommunernas del är det motsatt förhållande gällande anmälare med närstående 81% och patient 19%.

Ibland efterfrågar patienten/närstående att någon från patientnämndens kansli ska vara med vid ett möte tillsammans med vården. Patientnämnden är en neutral part vars uppgift vid dessa möten är att säkerställa och underlätta dialog så att patienten får svar på de frågor man har. Under året deltog handläggare från Patientnämnden på 10 sådana möten och har haft 19 besök på kansliet av patienter/närstående. Det kan röra sig om rena samtal, att lyssna på patienten, hjälpa till med anmälan både till Landstingens ömsesidiga försäkringsbolag (LÖF) och till aktuell vårdenhets eller för att förbereda ett möte i vården.

Antalet informationstillfällen har ökat med 61% jämfört med 2018. Återkommande information ges vid AT-läkarnas introduktion, på sjuksköterskeprogrammet vid Högskolan samt KY-utbildningar till skötare i Säter. Förutom detta så har information skett på arbetsplatsträffar, ledningsgrupper och vid landstingets chefsintroduktion samt för olika patient- och brukarorganisationer. I samverka med patientsäkerhetsfunktionen och vårdlots så ordnades en patientdag med information i sjukhusentrén vid Mora och Falu lasarett. Patientnämndens handläggare och politiska ledamöter har även marknadsfört verksamheten på seniormässor och 60 + mässa.

Vid årsskiftet fanns det 55 pågående stödpersonsuppdrag varav 2 inom lagen för psykiatrisk tvångsvård (LPT) och 53 inom lagen för rättspsykiatrisk vård (LRV) . Det var 47 män och 8 kvinnor. Vid årsskiftet fanns det 54 tillgängliga stödpersoner, 24 kvinnor och 30 män mellan 25-75 år.

Patientnämndens kansli har haft fyra utbildningstillfällen under året för stödpersonerna. Vid träffarna har det förelästs och informerats om personlighetsstörningar, intelligens, begåvningsmätning samt en persons upplevelse av att vara en papperslapp i myndigheternas vård.

Utbildningsdagar för stödpersonerna anordnades tillsammans med Region Gävleborg i Tällberg. Fokus under utbildningsdagarna var utbildning i MHFA- Första hjälpen till psykisk hälsa.

Handläggare och stödperson deltog under hösten i en temadag om beroendesjukdom och psykisk ohälsa. Dagen arrangerades av psykiatrins utvecklingsenhet och avdelningen för Hälsa och Välfärd.

Ekonomi

Resultaträkning	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
(mnkr)				
Intäkter	6,6	6,5	-0,0	6,4
-varav Regionbidrag	6,1	6,1	0,0	6,1
Kostnader	-6,6	-6,4	0,2	-5,8
-varav löner exkl soc avg	-3,7	-3,8	-0,1	-3,5
Över-/underskott	0,0	0,2	0,2	0,6

Årets investering	0	0	0	0
-------------------	---	---	---	---

Patientnämnden visar totalt resultat på + 200 tkr i förhållande till budget. Ökade kostnader gällande framförallt löner och politikerarvodet jämfört med 2018. Övriga verksamhetskostnader ligger i nivå med 2018. Överskottet återfinns inom kostnadsstället för Stödpersonverksamhet samt Patientnämndens kansli.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	9,0%	9,1%	12,4%

Kostnadsutveckling har minskat jämfört med 2018.

Patientnämnden har en relativt liten budget där små avvikelser ger stora förändringar procentmässigt. Talet mäter mot utfall helår 2018 där utfallet blev lågt på grund av en långvarig sjukskrivning och lägre bemanning.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	5,0	3,0	66,7%
Antal anställda	5	5	0%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Under första tertialet har en tf. förvaltningschef samt 1,0 vikarie varit anställd. From juni har budgeterad personal dvs. 1,0 förvaltningschef samt 4,0 handläggare gällt. Under 2018 var utfallet lågt pga. en långvarig sjukskrivning.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Arbetad tid timmar, anställda	8 253	7 010	17,7%
-varav timanställda	0	121	
-varav mertid/övertid samtlig personal	19	21	-10,5%

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	3,1	12,5	-9,4
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	0,4	0,4	0,1

Sjukfrånvaron har minskat jämfört med 2018. I början på 2019 har det funnits ett sjukskrivningsärende utöver korttidsfrånvaro.

Intern styrning och kontroll

Förvaltningen har under 2019 arbetat utifrån framtagen plan för intern styrning och kontroll. Tre särskilda internkontrollaktiviteter är genomförda och avslutade enligt fastställd tidplan. Ny rutin och checklista framtagen för stickprovskontroller. Viktigt att ha återkommande information om arvodesreglementet för att förebygga och minimera risk för oegentligheter.

Anna Sörebö

Förvaltningschef

Patientnämnden Dalarna

Revisorskollegiet

Revisionschef

Verksamhet

Revisorernas uppdrag är att granska om landstingets verksamhet sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredställande sätt, om räkenskaperna är rättvisande och om den interna kontrollen är tillräcklig.

I granskningsarbetet stöds revisorerna av sakkunniga, dels i form av en anställd revisionschef, dels av inhyrda konsulter vilka utför huvuddelen av granskningsarbetet.

Granskningsarbetet följer en årligen fastställd revisionsplan och planeras med utgångspunkt från anvisad budget.

Ekonomi

Resultaträkning (mnkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	6,5	6,6	0,1	6,1
-varav Regionbidrag	6,5	6,5	0,0	6,0
Kostnader	-6,5	-6,6	-0,1	-5,6
-varav löner exkl soc avg	-2,2	-2,4	-0,2	-2,0
Över-/underskott	0,0	0,0	0,0	0,5

Revisorernas anslag utökades 2019 med 0,5 mnkr bl a på grund av att Landstinget Dalarna från årsskiftet ombildades till Region Dalarna med tillkommande verksamheter.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	16,5%	17,4%	-4,9%

Kostnadsutvecklingen 2019 är något högre än budgeterat, då en granskning avseende Kollektivtrafikens verksamhet genomförts utöver fastställd revisionsplan.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	1,0	1,0	0
Antal anställda	1,0	1,0	0

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Kjell Johansson
Förvaltningschef
Revision

Nämnden för kostsamverkan Mora

Kostsamverkan Mora

Sammanfattning

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Regionplanens övergripande mål	Måluppfyllelse
Minskad påverkan på klimat och miljö	●
Fler medarbetare som trivs på jobbet	●
En långsiktigt hållbar ekonomi	●

I tillämpliga delar finns det en följsamhet till Region-planens övergripande mål.

Verksamhet - fördjupning

Kostförsörjning Region Dalarna

I ett verkställighetsbeslut från Regiondirektören har Regionservice givits i uppdrag att fördjupa den utredning som tidigare under året genomfördes av Dining Development (extern konsult) kring Region Dalarnas framtida kostförsörjning. Tvärfunktionella projekt- och arbetsgrupper med representanter från flera förvaltningar inom regionen har etablerats. Syftet är att utreda alternativa produktion- och distributionslösningar, huvudinriktningen är att söka samarbete och samverkan med kommunerna i länet. Ett kompletterande verkställighetsbeslut från Regiondirektören för den pågående kostutredningen har mottagits. Utredningen omfattar nu även alternativet med fortsatt drift i ett produktionskök på Falu lasarett. Tidplanen har justerats så slutrapportering av utredningen sker i Region Dalarnas ledningsgrupp under första kvartalet 2020 för att därefter hanteras som ett politiskt beslutsärende i Servicenämnden respektive Regionstyrelsen innan sommaren.

Utveckling och drift

Arbete har startats upp för att skapa förutsättningar för leveranser till förskolor i Mora kommun. Detta kan, i ett första steg, komma att innebära ett produktionstillskott på årsbasis om ca 26 000 portioner och fullt utbyggt ca 120 000 port/år. Arbetet har dock avstannat och vi avvaktar nu ett inriktningsbeslut från Mora kommun. Detta skulle innebära ett positivt tillskott då stängningen av sårplattor inom äldreomsorgen sommaren 2019 innebar ytterligare reduceringar. Under senhösten har även en diskussion om kostförsörjningen till äldreomsorgen pågått, i dagsläget är kommunens syn på fortsatt verksamhet okänd. Mora kommun har från 2019-11-01 sagt upp köp av enportionsförpackningar i modifierad atmosfär till hemtjänsten, volym ca 13500 portioner/år. Detta fasas nu ut successivt och bedöms vara avslutat 2020-04-30. Slutsatsen av ovanstående är att kommunens kundunderlag i dagsläget fortsätter att minska.

En planering har, i enlighet med nationella inriktningsbeslut, inletts för att överse förutsättningarna för att bygga upp

någon form av beredskapslager för kostverksamheten i händelse av kris/krig. Något formellt uppdrag har dock ännu inte erhållits från Region Dalarna.

Arbetsmiljöronder har genomförts, men verksamheten väntar fortfarande på att få åtgärder utförda vid mottagningsköken genom fastighetsägaren Mora Strands försorg. Det konstateras att det finns större renoveringsbehov av mottagningsköken.

Under våren 2019 tillträdde en ny kostchef befattningen som chef för kostsamverkan Mora.

All personal har genomfört uppdaterad HACCP utbildning för att säkerställa rätt hygienisk kvalitet. Genom beviljade medel från Omställningsfonden har personalen inom kostsamverkan under hösten dessutom fullföljt kompletterande utbildningsprogram inom ramen för:

- Livsmedlets egenskaper
- Matallergier och överkänslighet
- Märkning av förpackade livsmedel
- Egenkontroll i storkök
- Fördjupning i matsäkerhet

Arbetet med menyplanering och beställningar i syfte att nå målet avseende livsmedelskostnad/portion fortsätter. Efter beslut vid senaste nämnden prioriteras nu ekonomi före andel ekologiska livsmedel, vilket även det påverkar kostnadsutvecklingen positivt. Arbetet med nyckeltaljämförelse inom ramen för Best service fortsätter med oförändrad ambition att framförallt minska vårt svinn främst från vårdavdelningarna men även i den direkta produktionen.

2019 var det sista året i nuvarande avtal om kostsamverkan mellan Region Dalarna och Mora kommun, dock fattades beslut, mellan de avtalstecknande parterna, om att tidigare avtal tillsvidare förlängs enligt nuvarande premisser

Nyckeltal / Kvalitet	Utfall	Mål	Måluppfyllelse
Totalkostnad/portion kr	56,17	52,58	■
Livsmedel/portion kr	19,10	18,10	■
Andel miljömärkta livsmedel %	35%	45 %	■
Total sjukfrånvaro %	9,2%	6,4%	■
Korttidssjukfrånvaro %	3,0%	3,0%	●

Totalkostnaden per portion, som inkluderar både rörliga och fasta kostnader, har stigit som en följd av en negativ volymutveckling. Framförallt till Mora kommun.

Totalkostnaden per portion är i det här fallet samma sak som definitionen för samkostnad, det vill säga den gemensamma produktionskostnaden per portion.

Utfallet på andelen miljömärkta livsmedel avser kostproduktionen i både Falun och Mora.

Målet för ekologiska livsmedel i procent av kostnaden är mycket svårt att kombinera med målen för totalkostnad samt livsmedelskostnad per portion, då dessa livsmedel har en mycket högre prisbild jämfört med icke ekologiska livsmedel. Ett aktivt arbete för att identifiera bästa val av livsmedel i syfte att sänka livsmedelskostnaderna pågår.

Total sjukfrånvaro är högre än målet, och korttidssjukfrånvaro når precis målet för året. Utfallen är högre än föregående år. (För en djupare analys, se mer under personalavsnittet).

Region Dalarna	Resultat 2019	Resultat 2018	Budget 2019	Avv % jmf budget
Frukost	32 170	33 005	33 000	-2,5 %
Lunch & middag	84 692	85 305	85 800	-1,3 %
Specialkost	12 591	11 667	11 250	11,9 %
Matlådor	3 442	4 293	4 010	-14,2 %
Total RD	132 895	134 270	134 060	-0,9 %

Mora kommun	Resultat 2019	Resultat 2018	Budget 2019	Avv % jmf budget
Frukost	45 041	50 528	46 355	-2,8 %
Lunch & middag	120 995	122 249	121 300	-0,3 %
Specialkost	45 002	53 390	52 650	-14,5 %
Matlådor	13 887	12 097	12 060	15,1 %
Total MK	224 925	238 264	232 365	-3,2 %

De totala volymerna vid kostenheten är lägre än de budgeterade. Antal portioner för Region Dalarna under 2019 är ca 1 200 färre än budgeterat, och ca 1 400 färre än under 2018. Avdelningar var semesterstängda längre än vanligt under sommaren, vilket förklarar minskningen av frukost och i viss mån lunch och middag. Ludvika lasarett beställer färre matlådor än tidigare.

För Mora Kommun gäller att antalet portioner för året är ca 7 400 färre än budgeterat, och ca 13 300 färre än under 2018. Sedan 181101 har Mora kommun avböjt frukost på mottagningsköken med servering vilket förklarar minskningen av frukostportioner. Mora kommun avropar inte lika många portioner specialkost som tidigare. Under 2020 kommer matlådeleveranserna successivt att upphöra och avslutas helt 200131 enligt uppgift från Mora kommun.

Ekonomi

Resultat-räkning (mnkr)	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
Intäkter	34,8	33,8	-1,0	34,5
Kostnader	-34,8	-33,8	1,0	-34,5
-varav löner exkl soc avg	-10,9	-10,9	0,0	-11,1
Över-/underskott	0,0	0,0	0,0	0,0
Årets investering	-0,2	-0,1	0,1	-0,2

I samband med bokslut fördelas Nämndens över-/underskott mellan parterna i enlighet med den prissättnings- och kostnadsfördelningsmodell som framgår av tilläggsavtalet från 2014. Samkostnaderna utgör de gemensamma kostnaderna för produktionsköket och särkostnaderna utgör respektive parts efterbehandlingskostnad. För Mora Kommuns del är särkostnaden driften av mottagningsköken och Region Dalarnas särkostnad är hanteringen av brickdukning. Regionen bär också Restaurang La Rätts underskott.

Det ekonomiska resultatet för Nämnden för kostsamverkan uppgår, före resultatöverföring, till knappt -0,4 mnkr för år 2019.

Fördelningen av underskottet uppgår till knappt -0,2 mnkr för Mora Kommun och drygt -0,2 mnkr för Region Dalarna. Region Dalarnas del av resultatet består av +0,4 mnkr för Produktionskök och Brickdukning och -0,6 mnkr för underskottet från Restaurang LaRätt.

Intäkterna är lägre än budget, och den negativa budgetavvikelsen på intäkterna avser i huvudsak måltider till Mora Kommun.

Kostnader (mnkr)	2019			2018
	Budget	Utfall	Avvikelse	Utfall
Nämnd-verksamhet	-0,0	-0,0	0,0	0,0
Produktionskök	-18,1	-18,7	-0,6	-18,1
Mottagningskök	-7,8	-7,1	0,7	-7,8
Restaurang LaRätt	-3,4	-3,4	0,0	-3,4
Brickdukning	-6,3	-5,4	0,9	-6,3
Totala kostnader	-35,6	-34,7	0,9	-35,6

Totalt sett är Nämndens kostnader 0,9 mnkr lägre än budgeterat. Den positiva avvikelsen avser i huvudsak lägre personalkostnader än budgeterat på Brickdukningen och Mottagningsköken. Huvudorsaken är restriktivitet med vikarier vid frånvaro. Produktionsköket har en negativ budgetavvikelse på kostnadssidan som avser högre kostnader för personal samt livsmedel. Avvikelsen på kostnader för inköp av livsmedel beror främst på målsättningen med ökad andel ekologiska produkter till måltidsberedningen

Årets investeringar består av en nyinvestering i fyra ugnsvagnar samt en färsformare. En budgeterad reinvestering av en grönsaksskärare har ej genomförts. Bedömningen är att en komplettering av nya skärverktyg till nuvarande maskin är tillräckligt.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	0,8%	-2,1%	3,0%

Kostnadsnivån för 2019 är 2,1 % lägre än under 2018. Den låga kostnadsnivån avser i huvudsak personalkostnader.

Personal

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	27,96	29,37	-4,8%
Antal anställda	33	34	-2,9%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Verksamheten håller sig inom anvisad personalbudget och arbetar systematiskt med att rekrytera de olika kompetenser som behövs för att bedriva en hållbar och uthållig verksamhet.

Det är viktigt att jobba vidare inom alla faser; attrahera och rekrytera medarbetare, utveckla kompetens och behålla medarbetarna i verksamheterna samt avveckla medarbetare och överföra kompetens.

Verksamheten har beviljats medel från Omställningsfonden för att kompetensutveckla medarbetarna inom bland annat kostsamverkan och ledarskap. Syftet med detta är att öka medarbetarnas anställningsbarhet i framtiden.

Lönerevisionsarbetet har under 2019 flutit på bra. Regionenservice har haft fem prioriterade yrkeskategorier under årets lönerevision varav kockar var ett prioriterat område för kostsamverkan.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda	59 243	61 075	-3,0%
Arbetad tid timmar, anställda	54 712	56 826	-3,7%
-varav timanställda	7 811	7 751	0,8%
-varav mertid/övertid samtlig personal	599	332	80,8%

Ledningsgruppen initierade under 2018 en ekonomisk analys med tillhörande handlingsplaner för att bromsa upp den ökade användningen av arbetad tid, timanställda och mertid. Åtgärderna har delvis gett avsedd effekt under 2019. Den ändå relativt höga användningen av timanställda beror främst på att flera medarbetare blivit långtidssjukskrivna av anledningar som inte är arbetsrelaterade. Verksamheten har därför, för att säkra produktionen, i högre utsträckning använt timanställda.

Övertidsuttaget har ökat, men från en mycket låg nivå till en nivå idag motsvarande 14 timmar/anställd under tio månader, vilket i sig inte kan anses anmärkningsvärt. Huvudanledningen till ökningen är årets problem med sommarvikarier.

Aktiva åtgärder har vidtagits för att möta situationen på kort och lång sikt, men den fasta bemanningen vid Aromköket är inte föremål för utökning om verksamheten skall kunna bedrivas på ett konkurrenskraftigt sätt jämfört med externa alternativ. Detta har tidigare förhandlats i lokal samverkan med Kommunal.

Det är viktigt att verksamhetschefer och 1-linjechefer fortsätter med att systematiskt och kontinuerligt se över bemanningen.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	96,3	96,4
Män	100	100
Totalt	97,0	97,1

Nästan alla medarbetare inom verksamheten arbetar 100%, vilket ligger i linje med Region Dalarnas viljeinriktning att erbjuda alla medarbetare heltid. Fyra medarbetare har önskat gå ner i tid av privata skäl för att få färre arbetsdagar under schemaperioden.

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	27	28
Män	6	6

Det finns fler kvinnor än män inom verksamheten, vilket huvudsakligen kan förklaras av att kvinnor till numerären dominerar inom kosten. Det är svårt för verksamheten att rekrytera män eftersom det inte finns så många sökande med rätt kompetens. Verksamheten kommer därför även fortsättningsvis under 2020 att se över innehållet i rekryteringsprocessen för att säkerställa en jämnare könsfördelning.

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	16	16
40-59 år	14	14
60 år och äldre	3	4

En relativt liten del av medarbetarna är 60 år och äldre, vilket betyder att verksamheten inte förväntar sig större pensionsavgångar kommande år. Ansträngningar måste ändå till, för att trygga den framtida kompetensförsörjningen. Inte minst när det gäller kockar där verksamheten redan nu har vissa svårigheter att hitta rätt kompetens.

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	2	1
Sjukersättning	0	0
Totalt	2	1

Antalet pensionsavgångar låg på en låg nivå under 2019, och förväntas inte nämnvärt öka efterföljande år. Förväntade sjukersättningar antas fortsättningsvis vara marginella eftersom Försäkringskassan numera endast sällsynt beslutar om sjukersättning.

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	6,4	6,5	-0,1
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	9,2	5,2	3,9
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	3,0	2,4	0,6

De sjukskrivningsnivåer som redovisats inom kostsamverkan kan i allt väsentligt härledas till långtidssjukskrivningar föranledda av aktiviteter utanför arbetsplatsen. Arbetsgivaren bedriver ett ambitiöst arbete för att så snart som möjligt rehabilitera enhetens medarbetare för återinträde i tjänst och följer ständigt utvecklingen av sjukskrivningsnivåerna. Korttidsfrånvaron är stabil på låga nivåer vilket uppfattas som mycket positivt.

För att verksamheten även i framtiden ska klara kraven (Regionplanen) om fortsatt minskande sjuktal måste de olika HR-funktionerna inom central förvaltning arbeta och utveckla arbetsmiljön i hela Regionen utifrån tre kompletterande arbetsmiljö-/hälsostراتيجier: grön (hälsofrämjande), gul (förebyggande) samt röd (efterhjälpande/rehabiliterande).

Fram till att ovanstående hälsostراتيجier är på plats fortsätter verksamheten tillsammans med det verksamhetsnära HR-stödet att systematiskt arbeta med rehabiliteringsfrågor som ligger i linje med Regionens rehabiliteringsprocess och policy.

I den nya processorierade organisationen ingår i kraven för chefskollektivet att tillämpa ett ledarskap med coachande förhållningssätt, vilket bedöms bidra till en förbättrad arbetsmiljö.

Verksamheten genomför en "egen" medarbetarundersökning vartannat år. Resultatet för 2018 visade att förvaltningen har förbättrat sitt NMI-värde inom samtliga verksamheter. Arbetet med resultatet är en ständigt pågående process där verksamheterna försöker sätta in nödvändiga åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Hösten 2019 genomfördes även en central medarbetarenkät där resultatet för verksamheten var bra, inom de flesta områden, även i jämförelse med andra förvaltningar inom Region Dalarna.

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	30,0	48,4

Den minskande nivån av frisknärvaron som redovisats inom kostsamverkan kan i allt väsentligt härledas till långtidssjukskrivningar föranledda av aktiviteter utanför arbetsplatsen.

Ett fortsatt arbete för att höja frisknärvaron och bemanna verksamheten med anpassade och avvägda personalresurser pågår. Dessutom jobbas det aktivt för att utveckla enhetens medarbetarskap och kommunikation i syfte att öka arbetsglädjen, såväl med egna som tillförda externa resurser. Arbetet är långsiktigt och genomförs i nära samverkan med bland annat det verksamhetsnära HR-stödet inom central förvaltning.

Intern styrning och kontroll

Kvalitetsarbetet för Nämnden för Kostsamverkan administreras av Regionsservice. För verksamhetsåret 2019 har Regionsservice identifierat och hanterat tre ISK-aktiviteter med följande resultat:

Ekonomi som är långsiktigt hållbar

Dialog pågår kontinuerligt med RD ledning avseende uppdrag och ersättning för serviceuppdrag.

Ett gediget arbete har lagts ned för att ta fram och få ett beslutat och implementerat driftavtal med Regionfastigheter. En beslutad och implementerad projektorganisation för utredning om kostförsörjning där utredning pågår med framtagande av förslag till beslut.

Strukturerad kunddialog på taktisk och nivå med Hälso- och sjukvården

En strukturerad dialog har inletts bland annat med möjlighet till frekvent deltagande från RsD ledning i Hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp. Det finns ett behov av att kommunicera RsD förslag på innehåll och syfte för de olika organisationsnivåerna i HS samt beslut om servicenivåer, uppföljning m.m.

Vårdnära service, breddinförande

Tidigare uppstartat projekt på en klinik på Falu lasarett är förlängt med 6 månader. I regionplanen för 2020-2022 finns en politisk viljeinriktning och uppdrag till Servicenämnden om att breddinföra Vårdnära service. Inget beslut från RD ledning om breddinförande av VNS ännu.

Samtliga punkter och aktiviteter, samt en detaljerad beskrivning av förvaltningens kvalitetsarbete finns beskrivet i dokumentet Regionsservice plan för intern styrning och kontroll 2019, RD19/00658.

Martin Ekberg
Tf. Förvaltningschef
Kostsamverkan Mora

Hjälpmedelsnämnden Dalarna

Hjälpmedel Dalarna

Sammanfattning

Hjälpmedel bidrar till att öka tillgänglighet, självständighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Tillsammans med länets kommuner tar Regionen ett gemensamt ansvar för att tillhandahålla hjälpmedel till ett rimligt pris. Den snabba tekniska/digitala utvecklingen skapar nya förutsättningar att förhålla sig till.

En förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan finns framtagen.

Att behålla och rekrytera personal är en utmaning i ett samhälle där rörligheten på arbetsmarknaden fortsätter att öka.

Förvaltningen är i en omfattande lokalförändringsprocess med en totalevakuering (i planeringsstadiet) som följd. Målet är ändamålsenliga lokaler som möter upp för ökade hjälpmedelsvolymerna och en utveckling av nya tjänster som gagnar Dalarnas medborgare. Under året har en arbetsgrupp från förvaltningen tillsammans med Regionfastigheter och arkitekt arbetat fram ett förslag på hur lokalerna ska anpassas inför framtiden.

Kunskapen kring Tjänstedesignmetodiken som introducerades i och med Innovationsprojektet utvecklas då chefer, teamledare och samordnare under hösten genomgått en internutbildning. Syfte att fortsätta förbättra förvaltningens förmåga att implementera innovativa lösningar.

Verksamhet – viktiga mål och händelser

Regionplanens övergripande mål	Måluppfyllelse
Mer närmare vård	●
Vård utan köer	▲ ¹
Vårdkvaliteten ska öka	▲ ²
Minskad påverkan på klimat och miljö	▲ ³
Regional utveckling	●
Fler medarbetare som trivs på jobbet	■ ⁴
En långsiktigt hållbar ekonomi	▲ ⁵

● mål uppfyllt

▲ mål delvis uppfyllt

■ mål ej uppfyllt

¹⁻⁵ Samtliga mål bedöms som ej fullständigt uppfyllda på grund av den rådande lokalsituationen. Situationen gör att stora delar av förvaltningens resurser ockuperas för att reda ut och lösa de problem som förvaltningen nu befinner sig i. De ineffektiva flöden och den bristfälliga arbetsmiljön kommer att förbättras och resultatet kommer inte att vänta på sig när en totalevakuering och sedermera återflytt till verksamhetsanpassade lokaler genomförs. Under 2019 har delar av verksamheten evakuerats och förvaltningen har

nosat på den komplicerade process och enorma arbetsinsats som behövs för att orkestrera en total evakuering av samtliga funktioner. Nämda rockad kommer, för förvaltningen, onekligen att bli 20-talets mest karaktärsdanande arbetsinsats.

Framtiden

I och med den pågående lokalförändringen blir verksamhetens fokus de närmaste åren att upprätthålla verksamhetens processer trots evakuering och därtill splittrade lokaler. Efterfrågan på varor och tjänster ökar. Fler patienter vårdas i hemmet och har samtidigt behov av mer avancerad medicinteknisk utrustning. Detta ställer krav på en fortsatt ökad samverkan mellan regionen och kommunerna. Nya Medicintekniska direktivet kommer innebära andra krav vid rekrytering och utbildning av befintlig personal då högre krav ställs på regulatoriskt kunnande inom hjälpmedelsverksamhetens alla områden. Det riskerar också att förskjuta behoven av IT-utveckling på framtiden, där mobilitet och digitalisering för ökad patientsäkerhet och effektivitet är utgångspunkten.

Verksamhet - fördjupning

Nyckeltal / Kvalitet	Utfall	Mål	Måluppfyllelse
%andel återanvända individmärkta huvudhjälpmedel Rörelse R12	74,7%	80%	▲ ¹
%andel återanvända individmärkta huvudhjälpmedel KLOK R12	44,7%	55%	■ ²
%andel återanvända individmärkta huvudhjälpmedel PMB R12	57,8%	60%	●
% av de avhjälpande underhåll som påbörjas inom 5 arbetsdagar	72,7%	95%	▲ ³
% av nettobehovsartiklar som plockas från lager enligt plocklista inför följande turbil	98,1%	95%	●
Väntetid (genomsnitt) till första erbjudna utprovningstid	35 dagar	90 dagar	●
Nyttjandegrad	88,9%	90%	●
Uthyrningsgrad	91,1%	90%	●
Antal fjärrtillsynskameror	120st	500st	■ ⁴
Antal utbildningsdagar per anställd	2,41st	3,2st	▲ ⁵

¹ Sänkningen från föregående år grundar sig till stor del i ökande efterfrågan samt en viss ökning av utrangeringen inom området.

² Sänkningen beror på ökad efterfrågan på Fjärrtillsynskameror och kortare livslängd generellt för hjälpmedlen inom avdelning KLOKs område.

³ Flera nya medarbetare och ökad tid för att inhämta hjälpmedel för utprovning och reparationer påverkar möjligheten att påbörja arbetet i tid samtidigt som vissa

reparationer påbörjas senare på önskemål av användaren.

⁴Antalet kameror har under 2019 dubblerats jämfört med 2018, förväntningarna är fortsatt högt ställda och under 2020 kommer fler trygghetsskapande digitala hjälpmedel att förskrivas.

⁵DHC har under 2019 rekryterat flera nya medarbetare vars interna introduktion inte finns med i denna siffra. Samtidigt har lokalsituationen hindrat förvaltningen i sitt arbete att vidareutbilda sina medarbetare i den utsträckning som behövs.

Verksamhetsstatistik	Utfall 2019	Utfall 2018	Utfall 2017
Antal uthyrda hjälpmedel	30 808	29 976	29 663
Antal utlevererade Hyreshjälpmedel	13 100	11 951	11 591
Antal returnerade Hyreshjälpmedel	11 609	10 566	10 242

Den konstant ökande andelen uthyrda hjälpmedel (2014 var antalet 28 184) innebär också ett ökat behov av reparationer, service och andra typer av underhåll ute hos brukaren.

Under 2019 har verksamheten fortsatt valt att vara passiva i ett antal upphandlingar. (som förvaltningen inte själv varit värdlän för). Detta till trots ökar antalet upphandlingstimmar till 1327h, jämfört med 390 h år 2017. Dock stämmer det med prognosen att antalet upphandlingar ökar under 2019-2020.

För Dalarna är upphandlingsfrågan strategiskt viktig då det kräver en bred samverkan (mellan regionerna och dess kommuner) och en gemensam insats i arbetet tillsammans med dagens leverantörer.

Inkontinenssamordningen i länet fortsätter utvecklas. Samordnaren i Dalarna har fått stöd i en Hjälpmedelskonsulent. Fokus på att stötta och utveckla samordnarna i sina yrkesroller samtidigt som det ska bidra till mer jämlik utveckling inom området nationellt.

Ekonomi

Resultaträkning	2019			2018
	Budget	Resultat	Avvikelse	Resultat
(mnkr)				
Intäkter	155,1	163,7	8,6	152,5
-varav Regionbidrag	2,8	2,8	0,0	2,8
Kostnader	-155,1	-160,3	-5,2	152,7
-varav löner exkl soc avg	-35,0	-34,7	0,3	-32,2
-varav inhyrd personal				
Över-/underskott	0,0	3,4	3,4	-0,2
Årets investering	-33,2	-36,3	-3,1	-32,1

Resultatet för 2019 blev 3,4 Mkr.

Där vi ser att våra hjälpmedelskostnader har ökat (4,8 Mkr), vilket delvis kan förklaras med nytt sortiment, inventeringsdifferens, högre priser och fortsatta vakanser inom vissa avdelningar som tex.. rekonditioneringen, vilket då inneburit mer nyinköp. Demografin i samhället spelar in. Positivt är dock att intäkter för sålda varor också ökade (4,4 Mkr) samt även hyresintäkterna (2,5 Mkr).

En annan förändring till resultatet är våra lönekostnader som blev ca 0,5 Mkr lägre. Vid avslutade anställningar görs alltid en behovsbedömning vilket medför viss fördröjning innan ny rekrytering är på plats. Förvaltningen har haft en del föräldraledighet och personal som varit tjänstlediga viss procent.

Kostnadsutveckling	Budget 2019	Resultat 2019	Resultat 2018
Kostnadsutveckling %	1,6%	5,0%	8,8%

Under året har kostnadsutvecklingen minskat från 6,4% till 5%, vi kom inte ner i budgeterade 1,6% men fick den att ändra riktning.

Under 2019 har hjälpmedelskostnaderna särskilt följts och vi kan se att första halvåret fortsatte de att öka. Andra halvåret stannade ökningen upp och till och med minskade lite jmför med första halvåret. Vilket är en följd av fina ansträngningar att bl.a minska lagret samt öka rekonditioneringen.

Personal

När någon slutar sin tjänst görs en överprövning. Förvaltningen kan dock utveckla att vid varje tillfälle titta på behovet utifrån ett helhetsperspektiv för förvaltningen. Under året har det varit ett antal medarbetare som sökt nya arbeten och några som fått andra uppdrag. Det har generellt varit svårt att rekrytera både legitimerad personal och individer med teknisk spetskompetens. Introduktion av nya medarbetare är omfattande då verksamheten är komplex och det kan därmed ta tid innan ny personal kan komma i full produktion.

Årsarbetare och anställda	2019	2018	Förändring mot föregående år
Antal faktiska årsarbetare	91,08	85,79	6,2%
Antal anställda	99	94	5,3%

Antal faktiska årsarbetare och anställda mäts periodens sista dag.

Arbetad tid	2019	2018	Förändring mot föregående år
Budget Arbetad tid timmar, anställda			
Arbetad tid timmar, anställda	146 026	141 652	3,1%
-varav timanställda	206	836	-75,3%
-varav mertid/övertid samtlig personal	668	870	-23,2%

Genomsnittlig sysselsättningsgrad %	2019	2018
Kvinnor	99,3	99,3
Män	99,2	99,1
Totalt	99,2	99,2

Könsfördelning (antal personer)	2019	2018
Kvinnor	38	36
Män	61	58

Åldersfördelning (antal personer)	2019	2018
Under 40 år	15	14
40-59 år	73	67
60 år och äldre	11	13

Förvaltningens åldersspridning är inget alarmerande men en generationsväxling är stundande inom yrkeskategorierna hjälpmedelstekniker och hjälpmedelsingenjörer.

Pensionsavgångar (antal personer)	2019	2018
Ålderspension	3	2
Sjukersättning	0	0
Totalt	3	2

Sjukfrånvaro	2019	2018	Förändring procentenheter föregående år
Mål för Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid			
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	4,7	5,7	-1,0
Korttidssjukfrånvaro (dag1-14) i % av ordinarie arbetstid	3,0	3,4	-0,4

Frisknärvaro	2019	2018
Andel personer som har max 5 sjukdagar under ett år, uttryckt i %	55,2	39,5

Friskvårdsnätverket fortsätter utvecklats positivt under året och har startat ett flertal aktiviteter som inspirerar och motiverar medarbetare till friskvård/hälsofrämjande aktiviteter. Ett fortsatt extra fokus kommer att ligga på möjlighet till hälsofrämjande aktiviteter i och med den rådande arbetsmiljösituationen.

Intern styrning och kontroll

En risk- och konsekvensanalys har tagits fram av förvaltningens avdelningschefer i dialog med Hjälpmedelsnämnden. Denna analys har sedan legat till grund för årets internkontrollpunkter. Lokalförändringsprocessen har stor påverkan på förvaltningens processer och medarbetare. Internkontrollpunkterna har följts upp och åtgärderna har redovisats i Hjälpmedelsnämnden.

Inför 2020 beslutades den nya internkontrollplanen på sista Nämndsammanträdet i december 2019. Internkontrollpunkterna för 2020 är inmatade i regionens ledningsportal.

*Helena Strandberg
Förvaltningschef
Hjälpmedel Dalarna*

Region Dalarna
Vasagatan 27
Box 712, 791 29 Falun
Telefon 023-49 00 00
region.dalarna@regiondalarna.se
www.regiondalarna.se



**REGION
DALARNA**