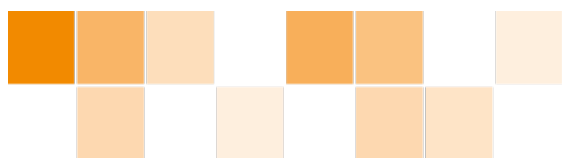


Per avdelning inom RSF

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2023

Demokrati och kvalitet

Avdelningschef
Karl Risp

Region Gotland

Besöksadress Visborgsallén 19

Postadress SE-621 81 Visby

Telefon +46 (0)498 26 90 00

E-post regiongotland@gotland.se

Org nr 212000-0803

Webbplats www.gotland.se



Verksamhetsberättelse 2023

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	3
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	4
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	7
6 Kvalitetsberättelse	9
6.1 Inkomna synpunkter	9
7 Väsentliga personalförhållanden	9
7.1 Personalvolym	10
7.2 Sjukfrånvaro	10
8 Ekonomisk uppföljning	11
8.1 Årets resultat	11
8.2 Nettokostnadsutveckling	12
8.3 Investeringar	13
9 Bilaga	14
9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal	14
9.2 Aktivitetsuppföljning	14
9.3 Uppföljning av den internationella strategin	19

1 Sammanfattning

Avdelningen demokrati och kvalitet gör under 2023 ett överskott på drygt 2,2 mnkr. Projektet Innovationssystem Gotland har bidragit till resultatet genom intäkter för overheadkostnader när det nu har avslutats. Intäkterna från projektet stämmer väl överens med budgeterade projektmedel. Resultatet i ordinarie verksamhet visar ett litet överskott mot budget på ca 150 tkr. Avdelningen har i allt väsentligt levererat enligt de mål, aktiviteter och det grunduppdrag som finns.

Väsentliga händelser att nämna är Projektet "Innovationssystem Gotland" har pågått sedan oktober 2020 med en särskild inriktning mot innovation och forskning i hälsa- och sjukvården. Projektet har under perioden slutredovisats med goda resultat med bland annat ökade kunskaper i att hantera idé- och innovationsutveckling inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen samt bidragit positivt till utvecklad forskningssamverkan.

Regionkansliet har under fortsatt arbetet med att utveckla ärendeberedning och administrationen av politiska möten. Detta har skett genom digitalisering av regionfullmäktige där bland annat upprop, begäran om ordet och votering hanteras via ledamöters surfplattor. Vidare har kansliet arbetat fram en ny sammanträdesplan som innebär ökade förutsättningar för kvalitativa underlag genom ett införande av en tjänstemannaberedning och mera lästid för regiondirektör och förtroendevalda.

Avdelningens kvalitetsfunktion har bidragit till ett väsentligt kunskapslyft inom samtliga förvaltningar avseende systematiskt kvalitetsarbete enligt regionens kvalitetsmodell genom en utbildningsinsats under höstterminen. Representanter från samtliga förvaltningar har deltagit. Region Gotlands årliga förnyelsedag har gått av stapeln och nytt för i år är att regionens förnyelsearbete visats upp via montrar på biblioteken runt om på ön.

Samverkansledningen har arbetat enligt plan och levererat värde bland annat genom <https://gotland.se/senior> på regionens hemsida som också utgjorde bidrag till förnyelsepriset.

Det fleråriga projektet med att etablera och fylla på Region Gotlands gemensamma e-arkiv har avslutats och övergått i linjeverksamhet.

Slutligen har avdelningens ledningsgrupp etablerats efter bildandet vid årsskiftet 2022/2023.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Avdelningens verksamheter har under rapportperioden arbetat enligt verksamhetsplan.

Projektet "Innovationssystem Gotland" har pågått sedan oktober 2020 med en särskild inriktning mot innovation och forskning i hälsa- och sjukvården. Projektet har under perioden slutredovisats med goda resultat med bland annat ökade kunskaper i att hantera idé- och innovationsutveckling inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen samt bidragit positivt till utvecklad forskningssamverkan.

Regionkansliet har under fortsatt arbetet med att utveckla ärendeberedning och administrationen av politiska möten. Detta har skett genom digitalisering av regionfullmäktige där bland annat upprop, begäran om ordet och votering hanteras via ledamöters surfplattor. Vidare har kansliet arbetat fram en ny sammanträdesplan som innebär ökade förutsättningar för kvalitativa underlag genom ett införande av en tjänstemannaberedning och mera lästid för regiondirektör och förtroendevalda.

Avdelningens kvalitetsfunktion har bidragit till ett väsentligt kunskapslyft inom samtliga förvaltningar avseende systematiskt kvalitetsarbete enligt regionens kvalitetsmodell genom en utbildningsinsats under höstterminen. Representanter från samtliga förvaltningar har deltagit. Region Gotlands årliga förnyelsedag har gått av stapeln och verksamheter inom nästan samtliga förvaltningar prisades för sitt förnyelsearbete. Nytt för i år är att regionens förnyelsearbete visats upp via montrar på biblioteken runtom på ön.

Samverkansledningen har arbetat enligt plan och levererat värde bland annat genom <https://gotland.se/senior> på regionens hemsida som också utgjorde bidrag till förnyelsepriset.

Det fleråriga projektet med att etablera och fylla på Region Gotlands gemensamma e-arkiv har avslutats och övergått i linjeverksamhet.

3 Förväntad utveckling

Överlag har den svenska befolkningen ett stabilt och högt förtroende för våra demokratiska institutioner. Den samlade forskningen pekar dock på utmaningar och i vissa fall hot mot vår demokrati. Detta syns bland annat genom att välfärdsbrotten och korruptionen ökar och att tilliten till institutioner minskar bland socioekonomiskt utsatta och unga. Ett sätt att arbeta med dessa trender är att möta fortsätta att stärka de demokratiska processer och följsamheten till de lagar som är grundläggande för vår lokala demokrati och vår myndighetsutövning. För att kunna ha ett fortsatt högt förtroende till Region Gotlands demokratiska processer behöver dessa utvecklas och göras ännu mera kända både i organisationen och utanför. Informationsförvaltning är en viktig grund för den demokratiska processen, där informationsflöden, vården av diarium och säkerheten kring allmänna och offentliga handlingar är avgörande för att upprätthålla förtroendet från allmänheten.

En väntad utveckling kopplat till ovanstående är att stadssekretariatet, genom full bemanning från mars 2024, ska kunna fokusera till större del på verksamhetsutveckling och kvalitetssäkring av ärendeberedningsprocessen. Det finns behov av att effektivisera och rättssäkra ärendeberedningsprocessen framåt, samt göra den mer hållbar för såväl förtroendevalda som tjänstepersoner.

Avdelningen har identifierat en risk kopplat till införandet av nytt regelverk för ersättning och arvodering av förtroendevalda kan komma att få ekonomisk påverkan framåt bland annat genom ökade kostnader för ersättning av förlorad arbetsinkomst.

Inom budget- och skuldrådgivningen finns ett ökat söktryck vilket kan komma öka ytterligare under 2024, till följd av rådande omvärldsläge med bland annat ökad inflation, hyreshöjningar samt höjda räntenivåer på bo- och privatlån. Även lagändringar gällande verkställighet inom Försäkringskassans återkravshantering kan få stor påverkan på antalet sökande.

Informationsförvaltningsenheten kommer fortsättningsvis att arbeta med att definiera och skapa samsyn inom området informationsförvaltning där arkiv, informationssäkerhet och dataskydd i större utsträckning ska bilda en helhet. Inom informationssäkerhetsområdet kommer fokus att ligga på att stärka kopplingen till förvaltningsledningen och att förbättra de områden som identifierats som särskilt utvecklingsbara.

I samband med implementering av den nya styrmodellen under 2024 kommer avdelningen att säkra kännedomen om riktlinjen för kvalitet och verksamhetsutveckling, och genomföra

utbildningsinsatser regionens kvalitetsmodell. Regionens kvalitetsarbete bedöms i den nya styrmodellen att få en mera central ställning i styrningen. Vidare kommer kvalitetsfunktionen fokusera på ligga på områdena systematik och struktur och att stärka samverkan till andra styrprocesser inom Region Gotland. Den nya styrmodellen innehåller prioriteringar och mål som i större utsträckning är verksamhetsnära och mätbara vilket skapar ännu bättre förutsättningar att leda och stödja genom regionens kvalitetsmodell.

Förnyelsepriset och genomförandet av förnyelsedagen ligger inom ramen för avdelningens uppdrag. Förnyelseprisets initiala syfte vid instiftande 2012 var "...att uppmuntra arbetet med verksamhetsutveckling och stimulera till kreativa lösningar i vardagens arbete". Under åren har priset och processen utvecklats och tjänar flera syften, såsom uppmuntran för medarbetare att utvecklas och känna stolthet, samt positiv kommunikation av Region Gotland som varumärke och arbetsgivare. Givet denna utveckling kommer avdelningen under 2024 att göra en översyn av processen, evenemanget och vilka personella resurser som bidragit både inom regionstyrelseförvaltningen och i andra förvaltningar.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Avdelningen demokrati och kvalitet har under 2023 bidragit inom sitt ansvarsområde särskilt till samhällsmålen med ansvaret för Partnerskapet med Uppsala universitet - Campus Gotland och med samverkansstrukturens arbete tillsammans med berörda förvaltningar. Dessutom arbetar avdelningen med aktiviteter riktat mot samhället inom demokratiområdet genom att kvalitetssäkra ärendeberedningen. En ny sammanträdesplan har tagits fram som innebär ökade förutsättningar för kvalitativa underlag genom ett införande av en tjänstemannaberedning och mera lästid för regiondirektör och förtroendevalda. Därtill pågår utveckling av verksamheten i budget- och skuldrådgivningen för att stärka det förebyggande arbetet.

Avdelningens resurser håller samman förvaltningsövergripande processer som till exempel utskrivningsprocessen och handlingsplan psykisk hälsa och små barns hälsa tillsammans med socialnämnden, hälso- och sjukvårdsnämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden samt barn- och utbildningsnämnden. Därtill samverkar avdelningens resurser med övriga inom ramen för God och nära vårds färdplan. Partnerskapet med Uppsala universitet - Campus Gotland har under detta år fokuserat sitt arbete in i ett innovationsprojekt i hälso- och sjukvårdsförvaltningen med gott resultat. Projektet har under perioden slutredovisats med goda resultat.

Angående frågan om huruvida insatser och aktiviteter ger förväntad effekt på mål bedömer avdelning att det saknas mått och därmed analysunderlag vilket gör att det är för tidigt att besvara frågan. Vi saknar mått på förflyttning. Avdelningen skapar med sitt processledande ansvar mot samhällsmålen förutsättningar för, mer än konkreta egna aktiviteter.

Social hållbarhet

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

människor är inkluderade samt anpassas och utformas utifrån de grupper som har störst behov.

Mål	Bedömning
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
<p>Samverkansstrukturen och vår del i programmet God och Nära vård bidrar med aktiviteter mot målet. Exempel på aktiviteter är arbete med FOSSAM i samverkan mellan socialförvaltningen, hälso- och sjukvårdsförvaltningen och utbildnings- och arbetslivsförvaltningen samt att avdelningen har tagit emot feriearbetande ungdomar som arbetat som demokratiutvecklare.</p> <p>Avdelningen har under 2023 genomfört planerade aktiviteter. I bedömningen av måluppfyllnad har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och värderat aktiviteterna i relation till målet att "alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för livslångt lärande" och bedömt att våra aktiviteter bidrar till det målet och att det totalt sett är delvis uppfyllt.</p>	
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
<p>Samverkansstrukturen för barn & unga, vuxna & äldre samt inom området psykisk hälsa bidrar med samordnade aktiviteter och evidens tillsammans med socialförvaltningen, hälso- och sjukvårdsförvaltningen och utbildnings- och arbetslivsförvaltningen. Aktiviteter och uppdrag har genomförts enligt plan, bland annat kopplat till tidig samverkan för barn och unga, utskrivningsprocessen från lasarettet, samt arbete enligt handlingsplan för psykisk hälsa.</p> <p>Avdelningen har under 2023 genomfört planerade aktiviteter. I bedömningen av måluppfyllelse har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och värderat aktiviteterna i relation till målet att "befolkningen har förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor" och bedömt att våra aktiviteter bidrar till det målet och att det totalt sett är delvis uppfyllt.</p>	
03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
<p>Avdelningen har under året ökat sin beredskapsförmåga genom att upprätta en risk- och sårbarhetsanalys och säkrat upp hanteringen av säkerhetsskyddade handlingar i både registratur och arkiv.</p> <p>Avdelningen demokrati och kvalitet har under 2023 genomfört planerade aktiviteter. I bedömningen av måluppfyllelse har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och värderat aktiviteterna i relation till målet och bedömt att våra aktiviteter bidrar till det målet och att det totalt sett är delvis uppfyllt.</p>	

Ekonomisk hållbarhet

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

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

Mål	Bedömning
04. Ökad befolkning i arbetsför ålder	Ej utvärderad

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen har inte haft aktiviteter på målområde 4. I bedömningen av måluppfyllelse har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och bedömt att vi inte kan utvärdera måluppfyllelse för året.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Partnerskapet mellan Region Gotland med Uppsala universitet Campus Gotland drivit ett innovationsprojekt ihop med Science Park Gotland. Projektet bidrar mot målet och uppvisat goda resultat i samband med projektavslut.

Avdelningen demokrati och kvalitet har under 2023 genomfört planerade aktiviteter. I bedömningen av måluppfyllelse har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och värderat aktiviteterna i relation till målet att "det finns goda förutsättningar att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland" och bedömt att våra aktiviteter bidrar till det målet och att det totalt sett är delvis uppfyllt.

06. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön	Ej utvärderad
--	---------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Inte inom avdelningens uppdrag.

Avdelningen demokrati och kvalitet har under 2023 inte haft aktiviteter mot mål 6. I bedömningen av måluppfyllelse har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och värderat aktiviteterna i relation till målet och bedömt att avdelningen inte kan bedöma måluppfyllelse.

Ekologisk hållbarhet

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

Mål	Bedömning
07. Gotlands klimatavtryck minskar	Delvis uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen har under 2023 inte rest i så stor utsträckning varför vi minskat transportutsläpp och haft digitala möten istället.

Avdelningen demokrati och kvalitet har under 2023 genomfört planerade aktiviteter. I bedömningen av måluppfyllelse har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och värderat aktiviteterna i relation till målet och bedömt att våra aktiviteter bidrar till det målet och att det totalt sett är delvis uppfyllt.

08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad	Ej utvärderad
---	---------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen demokrati och kvalitet har inte haft aktiviteter mot mål 8 under 2023 och bedömer utifrån det att avdelningen inte kan utvärdera måluppfyllelse.

09. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen	Ej utvärderad
---	---------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen demokrati och kvalitet arbetar inte med uppdraget 2023 och bedömer utifrån det att avdelningen inte kan bedöma måluppfyllelse.

5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Inom verksamhetsperspektivet bidrar avdelningen till nämndens arbete särskilt mot mål 12 inom kvalitet genom ansvar för e-arkiv, ärendeprocess, kvalitetsenhetens processledande arbete riktat till hela Region Gotland i särskilt viktiga utvecklingsfrågor. De uppdrag som samverkansledare arbetar enligt syftar i stor utsträckning till att utveckla verksamheter och processer inom sjukvård, socialtjänst och skola vilket bidrar till måluppfyllelse i dessa verksamheter. Där kan vi särskilt lyfta nätverket för kvalitet, en reviderad regiongemensam projektmodell som också nu har reviderade och kundanpassade utbildningar. Avdelningen bidrar till att Region Gotland är en effektiv organisation genom att stötta och säkra upp de demokratiska processerna runt regionstyrelsen med beredande organ och regionfullmäktige. Summerar man mål 12 så handlar det om att utveckla arbetssätt och processer för att skapa kvalitet för dem vi är till för.

E-arkivprojektet har lagt grunden för att på ett effektivt sätt kunna förvalta och tillgängliggöra Region Gotlands information för både medborgare och medarbetare. Under perioden har visseblåsfunktionen och processen för att hantera visseblåsningar utvecklats samtidigt som svaren från en regionövergripande enkät givit avdelningen kunskaper om hur det förebyggande arbetet mot oegentligheter och korruption bör utformas.

Mot mål 11 har avdelningens olika verksamheter tagit en aktiv del i arbetet med att revidera kommande chefsutbildningar.

Vi har än så länge få mått och därmed underlag för att analysera effekt av våra aktiviteter på avdelningsnivå och påverkan på målen totalt.

Kvalitet

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

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

2023 har avdelningen genom kvalitetsnätverket bidragit till måluppfyllelse då frågan om servicepolicy och tillgänglighet har beretts och diskuterats på nätverksträffar.

Avdelningen demokrati och kvalitet har under 2023 genomfört planerade aktiviteter. I bedömningen av måluppfyllelse har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och värderat aktiviteterna i relation till målet att "Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen" och bedömt att våra aktiviteter bidrar till det målet och att det totalt sett är delvis uppfyllt.

11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta	Delvis uppfyllt
---	-----------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Betydelsen av att involvera till medskapande utveckling av vår verksamhet och dess tjänster kan inte nog understrykas. Under året har utveckling och stöd erbjudits direkt till verksamheter som efterfrågat det samt har kunskap och erfarenheter delats mellan förvaltningar i kvalitetsnätverket. Utbildning har erbjudits inom området medskapande.

Arbetet med riktlinje för medborgardialog mellan medborgare och förtroendevalda i komplexa frågor har påbörjats och kommer att fortsätta under 2024. Utbildning har genomförts och utbildningsmaterial har tillgängliggjorts inom området medskapande.

Avdelningen har under 2023 genomfört planerade aktiviteter. I bedömningen av måluppfyllelse har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och värderat aktiviteterna i relation till målet att "Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta" och bedömt att våra aktiviteter bidrar till det målet och att det totalt sett är delvis uppfyllt.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Under hösten har en regionövergripande utbildning i Region Gotlands kvalitetsmodell genomförts där samtliga förvaltningar varit representerade. Arbetet har inneburit en väsentlig kunskapshöjning och breddning inom målområdet i sin helhet. Genomförande av förnyelsedagen/förnyelsepriset skapar motivation. Utbildningsinsatser genomförda som stärker kompetensen kring frågorna för hela regionen.

Avdelningen har under 2023 genomfört planerade aktiviteter. I bedömningen av måluppfyllelse har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och värderat aktiviteterna i relation till målet att "Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång" och bedömt att våra aktiviteter bidrar till det målet och att det totalt sett är delvis uppfyllt.

Medarbetare

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

Mål	Bedömning
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur	Delvis uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

Dialog i ledningsgrupp och strategiska nätverk ger ökad förståelse och kunskap som förflyttar mot målet. Arbetet med ny styrmodell och ledningssystem har också gett insikter i frågan om tillitsbaserad kultur och kopplingen till styrning. Kvalitetsstrategier har bidragit i planering inom HR-området kopplat till tillit. Ytterligare exempel är fortsatt god samverkan som bygger tillit mellan registratorsteamet samt regionarkivet med verksamheterna som de stöttar.

Avdelningen har under 2023 genomfört planerade aktiviteter till del. I bedömningen av måluppfyllelse har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och värderat aktiviteterna i relation till målet och bedömt att våra aktiviteter bidrar till det målet och att det totalt sett är delvis uppfyllt.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete	Delvis uppfyllt
--	-----------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen har under 2023 genomfört planerade aktiviteter. I bedömningen av måluppfyllelse har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och värderat aktiviteterna i relation till målet och bedömt att våra aktiviteter bidrar till det målet och att det totalt sett är delvis uppfyllt.

15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus	Delvis uppfyllt
---	-----------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

I verksamheten finns ett levande samtal kring arbetsmiljö, hälsa, samverkan, delaktighet och inflytande. Medarbetarsamtal med dialog kring hälsa är väl integrerat i årshjulet.

Avdelningen har under 2023 genomfört planerade aktiviteter. I bedömningen av måluppfyllelse har avdelningen utgått från målområdesbeskrivningen i styrmodellen och värderat aktiviteterna i relation till målet och bedömt att våra aktiviteter bidrar till det målet och att det totalt sett är delvis uppfyllt.

6 Kvalitetsberättelse

Regionstyrelseförvaltningen ansvarar för en bredd av uppdrag och verksamheter varför området kvalitet hittills utvecklats inom varje avdelning och inte på övergripande nivå. Under året har ett samlat lärande av varandras utvecklingsarbete skett i förvaltningens chefsmöten där avdelningens chefer bidragit aktivt.

Kvalitetsarbetet i avdelningen drivs framåt genom tillskapande av struktur, kultur och systematik. På avdelningsledningsnivå har en nulägeskarta som beskriver verksamheten skapats. Verksamheterna har olika vana och mognadsgrad i att följa upp resultat genom att fråga dem som de finns till för. Detta ses som ett av avdelningens utvecklingsområden. Avdelningen har under året arbetat aktivt för att etablera den relativt nya avdelningens ledningsgrupp och vårt systematiska kvalitetsarbete bland annat med återkommande tid för utbyte av erfarenheter.

Regionkansliet är i behov av att prioritera och förstärka arbetet med kvalitet och verksamhetsutveckling ytterligare kopplat till ärendeberedning, rättssäkerhet i processer samt med ett ökat fokus på proaktivt arbete kopplat till bland annat oegentligheter och tjänstepersoners förhållningssätt till sitt uppdrag inom den offentliga förvaltningen. Stadssekretariatet arbetar med att systematiskt fördela och följa upp av politiken givna uppdrag, inkomna motioner, medborgarförslag med mera.

Enheten har arbetat med regionövergripande process för uppdraget som förtroendevald där avdelningen har varit ledande i. Processen innehåller tre delprocesser; preboarding/”Jag har fått ett politiskt uppdrag”, onboarding/”Jag utför mitt politiska uppdrag”, offboarding/”Jag avslutar mitt politiska uppdrag”.

6.1 Inkomna synpunkter

Avdelningen har inte tagit emot några synpunkter under rapportperioden.

7 Väsentliga personalförhållanden

Avdelningen i dess nuvarande form har gjort sitt första verksamhetsår. En ny avdelningschef och därtill har samtliga enhetschefer rekryterats under året efter det att ordinarie enhetschefer antingen fått nya roller inom avdelningen eller hos andra arbetsgivare.

Därtill har en viss personalomsättning funnits i avdelningens verksamheter. Säkerhetschef och ansvarig för informationssäkerhet avslutade sin tjänst i slutet av året, i väntan på rekrytering och tillsättning har även avdelningschef axlat dessa arbetsuppgifter. Avdelningen konstaterar att det finns svårigheter att finna kompetens inom området registratur givet vilka löner som kan erbjudas. I övrigt inget som upplevts som väsentligt avvikande.

7.1 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2023	Förändring mot Nov 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2023	Förändring mot Nov 2022
Alla anställningsformer	41	-9	41	-8
Tillsvidare	41	-4	41	-4
Tidsbegränsad		-5		-4

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

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2023	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Förändring
90001 Demokrati och kvalitet	34.1	37.6	-3.4
9000110 Kvalitet och kansli gem	0.8	10.7	-9.8
9000120 Regionkansli	14.3	13.0	1.3
9000130 Informationsförvaltning	14.7	13.9	0.8
9000140 Utveckling och kvalitet	4.4		4.4

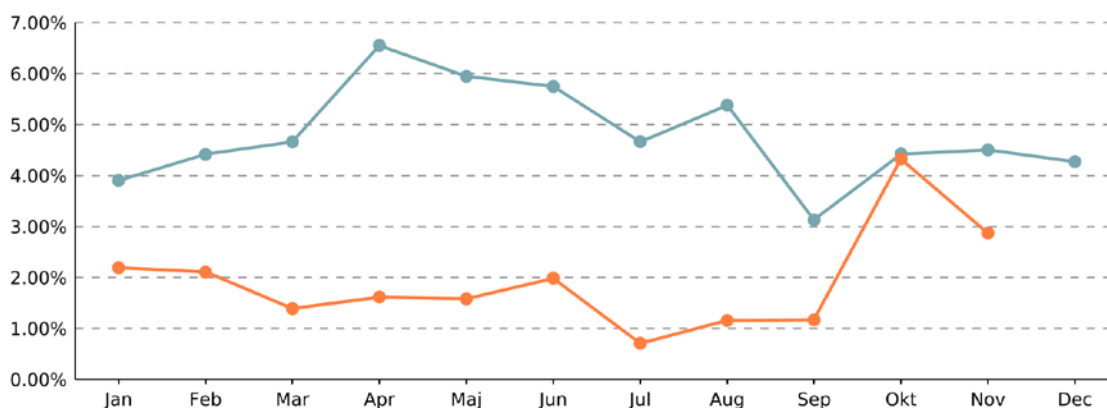
Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad. Tabellen presenteras med en decimal vilket innebär att viss avrundning sker.

Då avdelningen bildades vid årsskiftet är jämförelser mot föregående år inte relevanta.

7.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2023	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Förändring % enheter
Alla	1.93%	4.82%	-2.89
Kvinna	1.88%	3.88%	-2.00
Man	2.06%	7.54%	-5.48

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



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

Avdelningens sjukfrånvaro har under 2023 legat runt eller under 2 procent, vilket är glädjande.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Avdelningen demokrati och kvalitet gör under 2023 ett överskott på drygt 2,2 mnkr. Projektet Innovationssystem Gotland har bidragit till resultatet genom intäkter för overheadkostnader när det nu har avslutats. Intäkterna från projektet stämmer väl överens med budgeterade projektmedel. Resultatet i ordinarie verksamhet visar ett litet överskott mot budget på cirka 150 tkr. Överskottet kommer främst från tjänster som varit vakanta under året. Ej budgeterade eller planerade kostnader har uppkommit i bland annat digitalt voteringsystem för regionfullmäktige, investeringar i teknik i Ljussgården samt omfattande utredningar av visselblåsningar. Dessa har ändå kunnat hanteras inom ramen för avdelningens totala budget.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022
Resultat	-30 871	-28 619	2 252	-37 512
INTÄKTER	7 812	10 383	2 571	10 747
Taxor och Avgifter	100	187	87	74
Statsbidrag	2 133	4 793	2 660	4 807
Försäljning vara/tjänst	5 521	5 314	-207	5 369
Intern resursfördelning	58	88	30	497
KOSTNADER	-38 683	-39 001	-318	-48 259
Personal	-30 434	-30 025	409	-34 691
Köp av tjänst	-3 703	-3 584	119	-7 457
Förbrukn. mtrl	-196	-148	48	-364
Lokaler	-3 187	-3 210	-23	-3 577
Avskrivn. internränta	-247	-243	3	-253
Intern resursfördelning	-100	-435	-335	-549
Övriga kostnader	-817	-1 356	-539	-1 369

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

8.2 Nettokostnadsutveckling

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022	Förändring	Förändring %
Resultat	-28 619	-37 512	8 894	-24%
INTÄKTER	10 383	10 747	-364	-3%
Taxor och Avgifter	187	74	114	155%
Statsbidrag	4 793	4 807	-14	0%
Försäljning vara/tjänst	5 314	5 369	-55	-1%
Intern resursfördelning	88	497	-409	-82%
KOSTNADER	-39 001	-48 259	9 258	-19%
Personal	-30 025	-34 691	4 666	-13%
Köp av tjänst	-3 584	-7 457	3 873	-52%
Förbrukn. mtrl	-148	-364	216	-59%
Lokaler	-3 210	-3 577	367	-10%
Avskrivn. internränta	-243	-253	9	-4%
Intern resursfördelning	-435	-549	114	-21%
Övriga kostnader	-1 356	-1 369	13	-1%

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

8.3 Investeringar

Förstudie framtidens diarium planeras för 2024 varför projekt 28673 förväntas ligga orört till senare under året.

Projektstruktur	Budget 2023	Utfall 2023 Jan- Dec	Avvikelse budget 2023
Investeringsprojekt	-4 181		4 181
28673 Dokumenthanteringssystem	-4 000		4 000
28678 Digitala sammanträden	-181		181

9 Bilaga

9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal

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

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

9.2 Aktivitetsuppföljning

Social hållbarhet

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande		
Genomföra pilotprojekt Skolfrämjande samverkan nära barn och familjer "Fossam", i samarbete mellan hälso- och sjukvårdsnämnden, socialnämnden, regionstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Klar	100%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Pilotprojektet FOSSAM som innebär en ny modell för tidig samverkan kring barn/unga mellan 6 och 16 år –Denna består av socialtjänst, Första linjen, Barn- och elevhälsan samt utbildnings- och arbetslivsförvaltningen har avslutats och visar på goda initiala resultat. Beslut har fattats i samverkansledning om att använda modellen tillsvärdare.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Arbetet har påbörjats genom att Region Gotlands nämnder identifierat och rapporterat in särskilda framtida frågor för möjlig medborgardialog.

Givet bristande resurser har inte aktiviteten hunnit slutföras utan fortsätter under 2024.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

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

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

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

Implementera en ny struktur när det gäller styrning, ledning, samverkan för ANDTS-frågor	Påbörjad	80%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Kartläggning av styrningen och dess brister är genomförd och presenterad för ledning inom förvaltningen samt övriga berörda förvaltningar. Förslag på styrning, ledning och samverkan är också framtaget och presenteras under första kvartalet av 2024.

ANDTS är ett tvärsektorieellt område som berör flera andra perspektiv och dess styrning och ledning behöver synkas med andra strukturer för styrning och ledning som t ex det brottsförebyggande arbetet, samverkansledning och arbetet med den nya styrmodellen

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

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

Nuvarande samverkansstruktur kommer förändras som ett led i de förändringarna som beslutats inom Hälsa genom hela livet.

Slutrapport gällande nuläge och målbild avseende psykisk hälsa är redovisad för programledning och styrgrupp för Hälsa genom hela livet. Ett arbete med att prioritera och fram en plan för de tio identifierade utvecklingsområdena pågår.

Kvalitet

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

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta		
Införa rekommendation på ersättningsmodell för brukarmedverkan i samband med deltagande i verksamhetsutveckling	Klar	100%

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Projektet har avslutats och är numera en del av linjearbetet inom Region Gotland och på regionarkivet. Det regiongemensamma arkivnätverket är igång med fokus på e-arkiv för vilka system som är på väg in samt fokus på erfarenhetsutbyte.

Kommande aktiviteter inom området arkivering inom regionstyrelseförvaltningen är att få in samtliga system för en helt digital arkivering samt säkerställa en effektiv och tydlig arkivorganisation inom förvaltningen.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

Medarbetare

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur		
Stärka medarbetarskapet genom att på arbetsplatsträffar inom RSF implementera konceptet för medarbetarskap inom Region Gotland	Ej startad	0%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Har inte genomförts med anledning av omsättning på chefer på avdelningen och introduktion legat i fokus.		
Utveckla vår organisationskultur; samverkan över gränsen, stolthet och helhetsförståelse, lärande och utveckling och från försiktighet till tillit på regionnivå såväl som förvaltningsnivå	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Samtliga områden inbegrips i bland annat det arbete med att samla strategiska funktioner inom avdelningarna demokrati och kvalitet, regional utveckling, kultur och fritid och måltid samt hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Syftet är att öka kraften i genomförande inom programmet Kraftsamling för ett socialt hållbart Gotland samt Hälsa genom hela livet.		
Avdelningschef har bidragit vid två tillfällen kring verksamhetsutveckling vid RSF:s chefsmöten.		
Arbetet med införande av e-arkiv och att få registraturen att bli en del av den ordinarie arbetsprocesser på förvaltningarna som de samverkar med.		
14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete		
Genomföra aktiviteter inom ramen för RSF:s kompetensförsörjningsplan	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Avdelningen har arbetat utifrån plan.		
15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus		
På arbetsplatsträffar implementera regionens samverkansavtal	Påbörjad	40%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Har genomförts till del.		

I linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" ska förvaltningen genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar.	Klar	100%
---	------	------

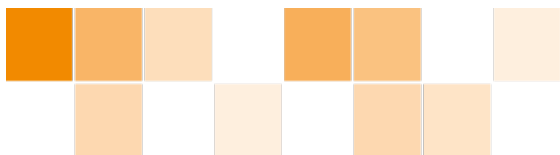
Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningens chefer har tagit och kommer att ta del av det material som tagits fram. Utöver detta har medarbetare och chefer på avdelningen bidragit till vidareutvecklingen av regionens chefsförsöjningsprogram inom de områden som avdelningen ansvarar för.

9.3 Uppföljning av den internationella strategin

Inget arbete utifrån internationella strategin har gjorts på avdelningen.

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2023

Digitalisering

Avdelningschef
Antonios Arvanitidis

Region Gotland

Besöksadress Visborgsallén 19

Postadress SE-621 81 Visby

Telefon +46 (0)498 26 90 00

E-post regiongotland@gotland.se

Org nr 212000-0803

Webbplats www.gotland.se



Verksamhetsberättelse 2023

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	3
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	3
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	4
6 Kvalitetsberättelse	5
6.1 Inkomna synpunkter	5
7 Väsentliga personalförhållanden	5
7.1 Personalvolym	5
7.2 Sjukfrånvaro	6
8 Ekonomisk uppföljning	7
8.1 Årets resultat	7
8.2 Nettokostnadsutveckling	7
8.3 Investeringar	8
9 Bilaga	9
9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal	9
9.2 Aktivitetsuppföljning	9
9.3 Uppföljning av den internationella strategin	11

1 Sammanfattning

En stor del av avdelningens resurser går till drift och underhåll av infrastruktur samt stöd och support till användare. Inom området digitalisering handlar det främst om utveckling av e-tjänster och integrationer mellan verksamhetssystem, även om det till viss del också innefattar ledning och styrning av regionens digitaliseringsarbete.

Det har skett en förflyttning inom senare år där resurser omfördelats, eller utökats, vilket gjort att de resurser som läggs på digitaliseringsarbete har ökat. Kommande år behöver den förflyttningen fortgå dock kommer även mängden resurser som läggs på infrastruktur att behöva öka, där det framför allt är övertagandet av drift från VA som driver på behovet.

Det finns ett behov av att kompetensförstärka den del av vår verksamhet som arbetar med användarstöd då vi med största sannolikhet kommer se en förändring i de verktyg som de använder idag, exempelvis Microsofts kontorsprodukter.

Under 2023 har det tagits fram en plan för att under de närmast kommande åren, med start 2024, implementera en säker och robust IT-miljö.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Cyberhoten ökar, vilket har ställt krav på ett utökat och fördjupat skyddsarbete från hela avdelningen.

Under första kvartalet har vi fortsatt upplevt en kraftigt ökat behov av Internetkapacitet. Så pass mycket att vi inom bl.a skolan nu kan konstatera ett 100% ökat behov. Detta har i sin tur inneburit att vi tvingats byta ut en stor mängd wifi baser och annan nätinфраstruktur runt om på skolorna på hela Gotland. Detta har snabbat på re-investeringarna, varför en stor mängd av investeringskapitalet förbrukats.

Kompetensbristen blir allt svårare. Utvecklare och systemtekniker som vi försökt rekrytera under längre tid, får vi inga relevanta sökanden till.

Under ganska lång tid har vi pratat om hur leverantörerna förändrar sina licensmodeller. Man går ifrån att sälja en 'evig' licens (perpetual licens) till olika modeller av 'hyr'. Bland de första att göra detta var Microsoft, som länge flaggat för att Office programvaran skulle ersättas av molnlösningen Office365 som betalas som månads abonnemang. Microsoft har även flaggat för möjligheten att mail lösningen, MS Outlook, inte kommer gå att inhandla som en 'på-platsen lösning' utan enbart erbjudas i en molnlösning.

På senare tid har flera av våra andra leverantörer flaggat för samma typ av förändring. Bl.a kommer leverantören för den virtuella servermiljön, VMWare, licensiera sina produkter baserat på antal och storlek hos de virtuella maskiner man använder. Även det med månadsvis hyra.

Otydligheterna hos leverantörerna, speciellt Microsoft, om när och hur de nya licensmodellerna kan komma att tillämpas, skapar problem på olika sätt. Det vi tidigare kunnat köpa som investering kommer nu som driftkostnader. Vad värre är, kostnaderna kommer stiga brant.

Just idag vet vi inte hur mycket driftkostnaderna kommer öka då det beror på vilka lösningar bl.a Microsoft till slut kommer erbjuda. Men i värsta fall kan det komma att handla om upp till 20 Miljoner kronor i ökade driftkostnader för att hålla en Office miljö med mail tillgänglig som idag.

Ett hårt datum vi har att förhålla oss till är September 2025, efter det kommer vi inte få säkerhetsuppdateringar på den kontorsprogramvara vi använder (Word, Excel, Powerpoint) och tills dess måste den vara utbytt.

3 Förväntad utveckling

De förändrade affärsmodellerna som de flesta av IT marknadens leverantörer går emot, innebär inte enbart en förflyttning av kostnader som tidigare hanterats som investeringar till drift utan även, i de flesta fall kännbara kostnadsökningar, inte minst sett i ett perspektiv av total cost of ownership (TOC). En för oss ytterligare försvårande omständighet är vår relativt långa planeringshorisont som rimmar illa med leverantörernas brist på information om vilken affärsmodell man tänker införa när. Det kommer tvinga oss att lägga "om-så" äskanden i kommande drift och investeringsbudgetar, något vi kommer behöva hantera. Uppdaterat den långsiktiga investeringsplanen så att även satsningar på infrastruktur 2026 inkluderas. Under Q1 2024 kommer beslut behöva tas angående Office365.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Social hållbarhet

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

Mål	Bedömning
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	Ej utvärderad
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor	Ej utvärderad
03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar	Ej utvärderad

Senaste kommentar (2020-12-31):

Med den nya säkerhetsarkitekturen på plats underlättas återstart och säkring av särskilt känsliga informationssystem, vilket bidrar positivt till att hantera eventuella samhällsstörningar.

Ekonomisk hållbarhet

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

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

Mål	Bedömning
04. Ökad befolkning i arbetsför ålder	Ej utvärderad
05. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland	Ej utvärderad
06. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön	Ej utvärderad

Ekologisk hållbarhet

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

Mål	Bedömning
07. Gotlands klimatavtryck minskar	Ej utvärderad
08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad	Ej utvärderad
09. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen	Ej utvärderad

5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Kvalitet

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

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

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

Senaste kommentar (2020-12-31):

Arbetet med att göra fler tjänster tillgängliga via e-tjänsteplattformen bidrar tydligt till att förenkla för medborgarna. Via tjänster som exponeras på detta sätt kan många behov hanteras 24 timmar om dygnet.

11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta	Ej utvärderad
12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång	Ej utvärderad

Medarbetare

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

Mål	Bedömning
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur	Ej utvärderad
14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete	Ej utvärderad
15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus	Ej utvärderad

6 Kvalitetsberättelse

Under kvartal 4 har det konstaterats att det finns behov av att bättre kunna följa våra leveranser ur resurs-, kostnads- och kvalitetsperspektiv. Detta bör leda till att det under 2024 implementeras arbetssätt som på en mer detaljerad nivå ger underlag till förbättringsarbete utifrån dessa tre perspektiv. Inom området kvalitet innebär detta att mer data kring ärendehantering och förändringshantering behöver samlas in i våra verktyg.

6.1 Inkomna synpunkter

7 Väsentliga personalförhållanden

En del vakanser under större delen av året på IT-Servicedesk, mycket beroende på att det varit svårt att rekrytera rätt kompetens. Lönesatsningarna under 2023 har haft en viss effekt för att lyckas behålla befintlig personal.

7.1 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2023	Förändring mot Nov 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2023	Förändring mot Nov 2022
Alla anställningsformer	65	2	64	2
Tillsvidare	65	5	64	5
Tidsbegränsad		-3		-3

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

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2023	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Förändring
90002 Digitalisering	50.3	50.5	-0.2
9000210 Digitalisering gem	1.0	1.2	-0.3
9000220 IT-Digital utveckling	13.0	12.7	0.3
9000230 IT-Infrastruktur	13.9	13.7	0.1
9000240 IT- stöd	11.0	10.9	0.0
9000260 IT-servicedesk	11.6	11.9	-0.4

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

De två visstidsanställningar vi haft har permanentats. Kvar finns fortsatt någon vakans som vi ännu ej fyllt.

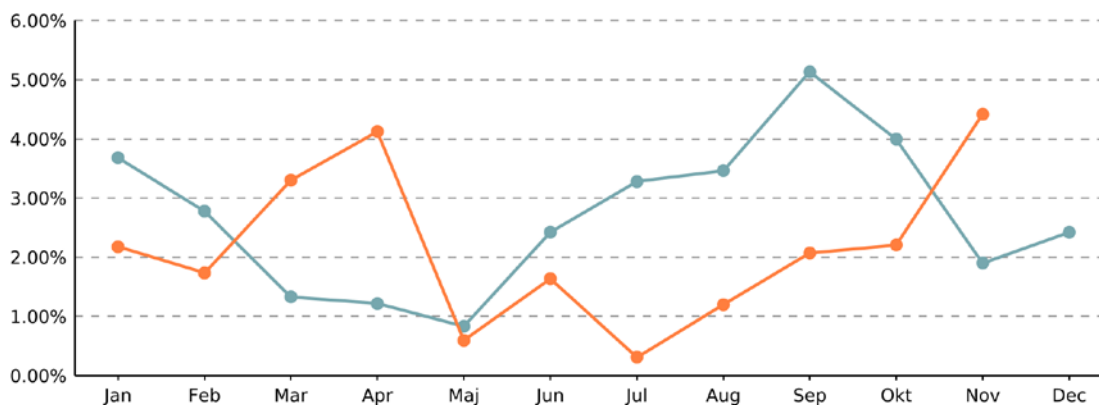
Under Q2 har vårt kommande åtagande gentemot VA-enheten blivit tydligare. Fram till dags dato har Teknikförvaltningen / VA-enheten köpt underhåll, drift och utveckling av sitt datornät från extern konsult. I samband med extern revision från Livsmedelsverket, fick man ett antal seriösa påpekanden som man tillsammans med oss arbetat på att hantera. I dessa projekt ingår bland annat att sätta upp en redundant central IT miljö, utbyten av gammal teknisk utrustning för datakommunikation på en stor mängd platser, drift, underhåll och utveckling av lösningen tillsammans med VA-enheten.

Sett till detta åtagande kommer digitaliseringsavdelningen behöva tillskott på personalsidan. Med dagens bemanning klarar vi inte av att addera hela VA verksamheten utan att det får konsekvenser på andra håll. Här behöver vi föra en diskussion om hur detta behov kan tillgodoses. Detta behov har blivit allt tydligare under året och kommer behöva hanteras.

7.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2023	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Förändring % enheter
Alla	2.16%	2.74%	-0.58
Kvinna	4.72%	4.78%	-0.06
Man	1.65%	2.32%	-0.67

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



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

Inom avdelningen är det fortsatt låg nivå på sjukskrivningarna. En längre sjukskrivning har avslutats och en ny tillkommit (ny höftled). Sett över tid har avdelningen lyckats hålla en bra nivå och de flesta mår bra och trivs.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Avdelningen kommer lämna ett positivt resultat om drygt 2,9 miljoner kronor. I huvudsak består överskottet av intäkter vi missade att räkna med (interndebitering av Zoom licenser), konsultkostnader som inte nyttjats och löner för vakanser som vi försökt rekrytera på.

Beredskaps- och övertidsersättningarna visar sig minska då nya regelverk träder i kraft.

Från verksamheterna ökar kraven på tillgänglighet vilket driver på resursbehov och kostnader hos oss.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022
Resultat	-73 565	-70 649	2 916	-68 118
INTÄKTER	14 218	16 910	2 692	16 392
Statsbidrag	146	364	218	364
Försäljning vara/tjänst	14 072	16 457	2 385	15 975
Intern resursfördelning		88	88	53
KOSTNADER	-87 783	-87 558	225	-84 510
Personal	-43 448	-43 010	438	-39 504
Köp av tjänst	-16 368	-15 512	857	-16 049
Förbrukn. mtrl	-971	-1 437	-466	-2 187
Lokaler	-2 428	-2 417	10	-3 529
Avskrivn. internränta	-19 843	-18 839	1 003	-17 205
Övriga kostnader	-4 725	-6 342	-1 618	-6 036

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

8.2 Nettokostnadsutveckling

Inflationen, kriget och allmän oro i omvärlden ger fortsatta kostnadsökningar, framförallt på teknisk utrustning. Men även förvaltningarnas förväntningar på ökade kapacitets- och funktionella behov driver kostnaderna hos digitaliseringsavdelningen. Utveckling inom förvaltningarna, t.ex ett bygge av nya Alléskolan, innebär ökade kostnader för digitaliseringsavdelningen då wifi utbyggnad inte ingår som en del av byggprojektet (vilket vatten och el gör...)

Några av våra leverantörer har även flaggat för att utnyttja de valutaklausuler som avtalen innehåller.

Sammantaget kommer det innebära att vi inte kan hålla den utbytestakt på infrastruktur som vi behöver, vilket i sig öppnar upp riskerna kring cyberhot och att vi trycker ett

underhålls- och utvecklingsbehov framför oss, en del av detta kommer avhjälpas med de extra investeringsmedel som beviljats anslag för 2024 (även 2025 och 2026).

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022	Förändring	Förändring %
Resultat	-70 649	-68 118	-2 530	4%
INTÄKTER	16 910	16 392	518	3%
Statsbidrag	364	364	0	0%
Försäljning vara/tjänst	16 457	15 975	482	3%
Intern resursfördelning	88	53	36	68%
KOSTNADER	-87 558	-84 510	-3 048	4%
Personal	-43 010	-39 504	-3 507	9%
Köp av tjänst	-15 512	-16 049	538	-3%
Förbrukn. mtrl	-1 437	-2 187	750	-34%
Lokaler	-2 417	-3 529	1 112	-32%
Avskrivn. internränta	-18 839	-17 205	-1 634	9%
Övriga kostnader	-6 342	-6 036	-306	5%

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

8.3 Investeringar

Bristerna i nätinfrastrukturen påkallade tidigt stora investeringar för att klara kapacitetsbehoven bl.a i skolorna.

Under året ser vi fortsatt stora re-investeringsbehov, vilket innebär att årets investeringsutrymme kommer förbrukas.

I det lite längre perspektivet sitter vi, som beskrivits tidigare, i en lite svår situation när det gäller kontorsprogramvarorna (Word, Powerpoint, Excel etc). Tidigare har vi kunnat köpa dessa programvaror för investeringsmedel, men med leverantörernas förändrade affärsmodeller flyttas kostnaderna från investeringar till direkta kostnader på driften.

Projektstruktur	Budget 2023	Utfall 2023 Jan- Dec	Avvikelse budget 2023
Investeringsprojekt	-26 907	-20 680	6 227
28020 Digital långtidslagring	-1 200		1 200
28550 PC som tjänst	-10 000	-10 201	-201
28551 Reinv. IT- infrastruktur	-7 000	-2 154	4 846
28662 Trådlösa nät	-1 987	-8 326	-6 339
28672 Windows server 2016 cal	-4 000		4 000
28674 Trådlösa nät Äldreboenden	-1 720		1 720
28675 Utbyte Flexite	-1 000		1 000

9 Bilaga

9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal

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

Viss osäkerhet finns i hur antal ärenden redovisats historiskt. För 2023 är antal avslutade ärenden för hela avdelningen det kriterium som använts, då blir resultatet 3 272 ärenden. Används samma kriterier för 2022 så är antal avslutade ärenden 35 378 (till skillnad mot angivet värde 42 306). Det är ändå säkerställt att det är en stor minskning av ärenden, till stor del tack vare automatisering av kontobeställningar där antal ärenden som hanteras manuellt minskat med ca 2 000 jämfört med 2022.

9.2 Aktivitetsuppföljning

Social hållbarhet

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar		
Säkra IT-infrastrukturen utifrån den ökade hotbild vi sett genom omvärlds- och riskanalys och strategisk planering.	Klar	100%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Investeringsbudget uppdaterad för satsningar 2024, 2025 och 2026. Ny design för en mer robust infrastruktur framtagen. Projekt startat för införande av etapp 1 under 2024. Målet för 2023 kan anses uppfyllt.

Ekologisk hållbarhet

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
07. Gotlands klimatavtryck minskar		
Minskad energiförbrukning hos IT infrastruktur och klienter	Stoppad	30%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Ej mätbart mål, indikator och möjlighet till uppföljning saknas. Framtida mål inom området behöver utgå från en uppmätt basnivå där en procentsats för minskning sätts som ett mål och där indikator och mätmetod anges.

08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad

Med ny IT infrastruktur för VA bidrar vi till en förbättrad driftmiljö	Försenad	30%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Ett fåtal siter migrerade, huvuddelen av migreringen sker under 2024. Totalt ca 100 siter. Kommer finnas som aktivitet med planerat genomförande som blir slutet på 2024.

Kvalitet

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

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen		
Fortsatt utveckling av E-tjänster och interaktiv chat för medborgarna	Klar	100%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Chat införd på TKF kundtjänst. Målet gällande e-tjänster är ej mätbart och utgår.

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

Oobjektsförvaltning	Påbörjad	50%
---------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Ambitionsnivån var 75% på regionnivå. Bedömningen är att vi inte når det målet. Arbetet fortsätter under 2024.

Medarbetare

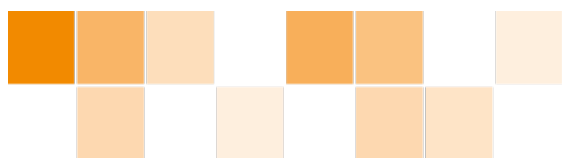
Region Gotland är en modig organisation som klarar omställning och förändring. Vi är en tillitsbaserad organisation där engagerade ledare och medarbetare är avgörande för att nå resultat för dem vi är till för. Medarbetarna upplever ett gott ledarskap präglat av dialog

och förankring. Alla ser sin del i helheten och bidrar aktivt till positiva resultat i verksamheten. Vi är tillsammans goda ambassadörer för Region Gotland.

Aktivitet	Status	Färdiggrad
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur		
Stärka medarbetarskapet genom att på arbetsplatsträffar inom RSF implementera konceptet för medarbetarskap inom Region Gotland	Stoppad	0%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
HR ej klar med konceptet, aktivitet ej möjlig att genomföra.		
Utveckla vår organisationskultur; samverkan över gränsen, stolthet och helhetsförståelse, lärande och utveckling och från försiktighet till tillit på regionnivå såväl som förvaltningsnivå	Klar	70%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Kunddialoger, IT-råd, AG-Säk och Digitaliseringsnätverk har skett regelbundet under året. Mer utbildningsinsatser hade behövts men ej hunnits med. Ett forum för objektförvaltning hade behövts dras igång. Även IT-ronder finns det ett behov av. Dessa insatser får målsättas inför 2024.		
14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete		
Genomföra aktiviteter inom ramen för RSF:s kompetensförsörjningsplan	Påbörjad	50%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
En del förberedande arbete är gjort ihop med försörjningsstrategi på regional utveckling. Vi hade praktikanter från gymnasiet under 2023. Vi tog beslut att även tillhandahålla LIA-plats under 2024.		
15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus		
På arbetsplatsträffar implementera regionens samverkansavtal	Ej startad	0%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Vi genomför kontinuerligt APT på samtliga enheter. Dock ej några specifika aktiviteter kring samverkansavtalet.		
I linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" ska förvaltningen genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar.	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Aktivt deltagit i HR-projekt med detta syfte.		

9.3 Uppföljning av den internationella strategin

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2023 HR

Avdelningschef
Lotta Israelsson

Region Gotland

Besöksadress Visborgsallén 19

Postadress SE-621 81 Visby

Telefon +46 (0)498 26 90 00

E-post regiongotland@gotland.se

Org nr 212000-0803

Webbplats www.gotland.se



Verksamhetsberättelse 2023

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	3
3 Förväntad utveckling	3
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	4
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	6
6 Kvalitetsberättelse	7
6.1 Inkomna synpunkter	8
7 Väsentliga personalförhållanden	8
7.1 Personalvolym	8
7.2 Sjukfrånvaro	9
8 Ekonomisk uppföljning	10
8.1 Årets resultat	10
8.2 Nettokostnadsutveckling	10
8.3 Investeringar	10
9 Bilaga	11
9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal	11
9.2 Aktivitetsuppföljning	11
9.3 Uppföljning av den internationella strategin	16

1 Sammanfattning

Regionen går mot mer och fler komplexa uppgifter och uppdrag samtidigt som bristen på kompetens blir allt mer märkbar. HR-avdelningens stöd är fortsatt starkt efterfrågat och vi ser även nya behov som inte funnits tidigare. Det gör att HR behöver arbeta aktivt med att ha rätt kompetens för att kunna stödja hela organisationen med kompetensförsörjningsutmaningen.

Avdelningen arbetar med styrning, samordning och stöd till hela regionen och regionens chefer i allt mer komplexa frågor. Chefsstödet behöver stärkas och stödfunktionerna inom regionstyrelseförvaltningen och på förvaltningarna behöver jobba mer samordnat för att stödet ska bli så effektivt som möjligt utan suboptimering.

Förvaltningarna ställer även mer och fler krav på nya moduler och funktioner i digitala system som skulle kunna underlätta deras arbete. Det kräver nya arbetssätt och ny kompetens inom HR, förändringstöd i implementeringen samt kostnadstäckning.

Vi är igång och i början av att utveckla många processer inom HR-området, men det behöver göras mer. Vi behöver se hur HR kan ge ett än mer verksamhetsnära stöd, samordna utvecklingsuppdrag tillsammans med HR-cheferna samt rikta stöd och utvecklingsinsatser än mer utifrån olika förvaltningars behov och inte genom att ge ett stöd som ska passa alla. Besparingskrav samtidigt som behoven utökas, kommer göra att färre personer behöver göra mer. Det kräver att vi hittar nya sätt att utföra uppgifter och hittar nya samarbetet med andra funktioner för att göra samordningsvinster. Nya sätt inom regionstyrelsen och med förvaltningarna.

Vi behöver även ha system och processer som stödjer oss i att göra våra uppdrag på bäst effektiva och kvalitativa sätt. För att kunna arbeta på ett strukturerat sätt över avdelnings- och funktionsgränser med relevanta systemstöd krävs en gemensam syn och samordning av resurser, kompetens nya arbetssätt och nya plattformar. Med rätt riktade pengar kan samordning och effektiviseringar ske i hela Regionen.

HR-avdelningen har under året fortsatt att arbeta med roller och kompetens för att så mycket som det går, anpassa uppdragen till nya förväntningar i organisationen på ett hållbart sätt. Processer och arbetssätt med övriga stödfunktioner inom RSF har setts över i syfte att minska risken att chefer får stöd i olika stuprör. Till exempel introduktioner, utbildningar, information och interaktion på insidan samt vad gäller systemstöd. Ett sådant arbetssätt har visat sig kräva mycket resurser, kompetens, nya arbetssätt och nya plattformar för att arbeta på ett strukturerat sätt över avdelnings- och funktionsgränser och för att få effekt för chefer i regionen.

De aktiviteter som genomförts inom avdelningen bedöms bidra till måluppfyllelsen.

Sjukfrånvaron på avdelningen har sänkts från 6,88 till 4,33, i jämförelse med förra året. Den stora sänkningen finns inom lönenheten som sänkt sjuktalet från 7,83 till 3,28. Sjuktalet beror till stor del på ett antal långtidssjukskrivningar och det tillsammans med ett antal vakanser har gjort att avdelningen påverkats både med kompetenstapp, vikariat samt hög arbetsbelastning för övriga medarbetare.

Resultatet för perioden ger ett underskott på -420 tkr. Ett antal utgifter inom personalområdet, ökad satsning på ledarutveckling samt ofinansierade system utgör den stora delen av underskottet.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Vi går mot mer och mer komplexa uppgifter och uppdrag samtidigt som bristen på kompetens blir allt mer märkbar. Avdelningen har under perioden fortsatt att arbeta med roller och uppdrag och sett över kompetens för att kunna möta organisationens förväntningar och framtida behov. Nya funktioner har utformats för att möta framtidens komplexa utmaningar och ett verksamhetsnära stöd i form av två heltidstjänster riktade mot två förvaltningar har provats under året.

Vi har fortsatt att driva implementeringen av nya system och arbets sätt som ska stödja digitalisering och chefers förutsättningar. I samband med det arbetet har vi även påbörjat arbetet med att se över HR:s övergripande processer. Det ställs även mer och fler krav på nya moduler och funktioner som kan underlätta förvaltningarnas arbete. Kostnadstäckning för detta finns inte i ram.

Ett antal aktiviteter för att stärka roller och relationer samt samsyn kring processer mellan arbetsgivare och fackliga har haft stort fokus under året.

Tillsammans med hälso- och sjukvården och socialförvaltningen har HR ansökt om statliga medel för att kunna fortsätta arbetet med att hitta nya sätt för det hälsofrämjande arbetet i regionen. Medel som även har påverkan på ambitionsnivå, ekonomi och bemanning för avdelningen framåt.

3 Förväntad utveckling

Regionen går mot mer och fler komplexa uppgifter och uppdrag samtidigt som bristen på kompetens blir allt mer märkbart. Det gör att HR behöver arbeta aktivt med att ha rätt kompetens för att stödja hela organisationen med kompetensförsörjningsutmaningen.

Avdelningen arbetar med styrning, samordning och stöd till hela regionen och regionens chefer i allt mer komplexa frågor. Stödet är fortsatt starkt efterfrågat men det behövs mer. Vi behöver se hur HR kan ge ett än mer verksamhetsnära stöd, samordna utvecklingsuppdrag tillsammans med HR-cheferna samt rikta stöd och utvecklingsinsatser utifrån olika förvaltningars behov och inte genom att ge *"ett stöd som ska passa alla"*.

Vi ser även nya behov som inte funnits tidigare. Till exempel stöd i bemanningsfrågor, stöd vid rekryteringar inte bara på chefsfunktioner, behov av samordning av utbildningar, stöd i arbetet med förebyggande och hälsofrämjande insatser, förändringsledningskompetens, verksamhetsnära stöd, stöd för mer flexibla arbets sätt och utformning av kontorslokaler, support av nya system, stöd vid kriser bland mycket mer. Det händer även mycket nationellt kring lagar och avtal såsom Lagen om anställningsskydd, dygnsvila, sjukförsäkring, kris och beredskap. Detta gör att cheferna behöver rätt förutsättningar i form av stöd för att klara utmaningarna. Med dagens bemanning på HR-avdelningen kan bara en viss del tillgodoses och inte i den takt behovet uttalats. Chefer i organisationen önskar ännu mer stöd för att klara sina uppdrag på ett hållbart sätt.

Förvaltningarna ställer även mer och fler krav på nya moduler och funktioner i digitala system som skulle kunna underlätta deras arbete. Det kräver nya arbets sätt och ny kompetens inom HR, förändringstöd i implementeringen samt kostnadstäckning. Den utvecklingen som sker i omvärlden vad gäller AI, chatboot, automatiseringar med mera gör också att vi behöver göra investeringar inom området för att möjliggöra effektiviseringar.

För att lyckas effektivisera, ge chefer bättre förutsättningar, skapa högre kvalitet och bättre uppföljning behöver vi ha system och processer som stödjer oss i att göra våra uppdrag på bäst effektiva och kvalitativa sätt. HR-avdelningen behöver utöka antal moduler i befintliga verksamhetssystem och komplettera med nya verksamhetssystem. Detta behöver vi göra i nära samarbete med användarna samt övriga avdelningar inom Regionstyrelseförvaltningen och vi behöver i detta arbete även se över hur vi arbetar med systemutveckling och systemförvaltningen. I och med att fler och fler system ersätter analoga arbetssätt, görs en förskjutning i vilken kompetens som behövs inom avdelningen och det påverkar hela förvaltningen. Detta behöver vi också analysera och samordna mer inom regionstyrelseförvaltningen för att få bättre effekt av våra utvecklingsåtgärder.

Besparingskrav samtidigt som behoven utökas, kommer göra att färre personer behöver göra mer. Det kräver att vi hittar nya sätt att utföra uppgifter och hittar nya samarbeten med andra stödfunktioner inom regionstyrelseförvaltningen och funktioner i förvaltningarna, för att göra samordningsvinster, minska suboptimering och för att chefer inte ska få olika stöd i olika stuprör.

För att kunna arbeta på ett strukturerat sätt över avdelnings- och funktionsgränser med relevanta systemstöd krävs en gemensam syn och samordning av resurser, kompetens nya arbetssätt och nya plattformar.

Kravet på att HR ska ha en generell kompetens inom IT, GDPR, upphandling, juridik mm har ökat genom åren, samtidigt som stödet inom alla regionstyrelseförvaltningens stödfunktioner minskat. ”Att göra rätt” kräver resurser och stöd. Med rätt riktade pengar kan samordning och effektiviseringar ske i hela Regionen.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Inget att rapportera.

Social hållbarhet

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

Mål	Bedömning
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	Ej utvärderad
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor	Ej utvärderad
03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar	Ej utvärderad

Senaste kommentar (2022-08-31):

Dialog med beredskapschefen pågår.

Ekonomisk hållbarhet

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

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

Mål	Bedömning
04. Ökad befolkning i arbetsför ålder	Ej utvärderad
Senaste kommentar (2020-12-31):	
Ett samarbete med regional utveckling finns där vi deltar i projekt kring bo-leva-verka samt plattform för Gotland. Båda projekten kan i förlängningen öka inflyttningen av befolkning i arbetsför ålder.	
05. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland	Ej utvärderad
06. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön	Ej utvärderad

Ekologisk hållbarhet

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

Mål	Bedömning
07. Gotlands klimatavtryck minskar	Ej utvärderad
Senaste kommentar (2020-12-31):	
Det finns en beslutad riktlinje som styr mot hållbara resor.	
Den nuvarande pandemin har och kommer även framåt att driva på utvecklingen med digitalt först. Under året har den största delen av avdelningens möten och utbildningar hållits digitalt eller via telefon. Både internt inom avdelningen, mellan förvaltningar och externt. Inga resor har genomförts. Under hösten har majoriteten av avdelningen arbetat hemifrån och det har även gjort klimatavtryck på resor till och från arbetet. Vissa av dessa arbetsformer ska vi fortsätta med och utveckla långsiktigt.	
08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad	Ej utvärderad
09. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen	Ej utvärderad

5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

De aktiviteter som görs inom HR-avdelningen bedöms stödja målområdet för medarbetare. Målet bedöms delvis uppfyllt.

Kvalitet

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

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

Mål	Bedömning
10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
Ett antal forum för dialog kring förväntningar och uppdrag finns för att möta upp input på våra olika insatser samt att kunna ge och utveckla ett adekvat stöd. Även FAQ och information på Insidan har utvecklats för att än tydligare ge rätt information på ett snabbt och lättillgängligt sätt. De insatser som görs bedömer vi delvis uppfyller målet.	
11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
Med ett tydligt uppdrag där alla som nyttjar HR:s tjänster kan vara medskapande ger ett värde för våra chefer och medarbetare samtidigt som vi även får motiverade och engagerade medarbetare.	
Inom HR-avdelningen har vi bett om och analyserat behovet från organisationen och försökt utveckla våra funktioner, arbetsätt och processer i linje med detta, för att ännu bättre möta förväntningar från organisationen. Genom att tydliggöra roller, mål och sammanhang och att medarbetare får möjlighet att vara delaktiga och vara med att påverka, är tanken att medarbetarna inom avdelningen ska bli än mer engagerade och medarbetare och skapa en kultur där involvering och medskapande stärks.	
Vi har haft stort fokus på att försöka få till en digitalisering av våra processer för att skapa ett större värde för våra kunder (chefer och medarbetare). För att få till dessa processer har chefer och medarbetare varit med i dialogen kring krav och förväntningar.	
Att se över bemanning, resursfördelning och arbetsätt, för att möta organisationens förväntningar på styrning, stöd och samordning är en del i arbetet att vara mer tillgängliga och samtidigt hållbara.	
12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
Avdelningen arbetar på flera områden med att utveckla HR-processerna genom ständiga förbättringar och digitalisering där det finns kvalitetshöjningar och effektiviseringar att göra.	
Det handlar om upphandling av ny kompetensportalen, utveckling av systemstöd för medarbetar- och lönesamtal, utbildning och kurshantering, verktyg för digital anställning, stödssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet, omorganisationsprocessen bland mycket mer.	

Medarbetare

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

Mål	Bedömning
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur	I hög grad uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

Även arbetet med att se på HR:s roll framöver pågår, både inom avdelningen och tillsammans med HR-nätverket.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete	Delvis uppfyllt
--	-----------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus	Delvis uppfyllt
---	-----------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

6 Kvalitetsberättelse

När vi har ett tydligt uppdrag som skapar värde för våra chefer och medarbetare får vi även motiverade och engagerade medarbetare.

Inom HR-avdelningen har vi analyserat behovet från organisationen och försökt utveckla våra funktioner, arbetssätt och processer för att ännu bättre möta förväntningar från organisationen. Genom att tydliggöra roller, mål och sammanhang och att medarbetare får möjlighet att vara delaktiga och vara med att påverka, är tanken att medarbetarna inom avdelningen ska bli än mer engagerade och motiverade.

Vi har även haft stort fokus på att försöka få till en digitalisering av våra processer för att skapa ett större värde för våra kunder (chefer och medarbetare). Detta som ett led i att utveckla värdeskapande processer.

Att se över bemanning, resursfördelning och arbetssätt, för att möta organisationens förväntningar på styrning, stöd och samordning är en del i arbetet att leda för hållbarhet.

6.1 Inkomna synpunkter

Inga inkomna synpunkter att kommentera.

7 Väsentliga personalförhållanden

Avdelningen har medvetet ökat bemanningen kring chefsstödet för att vara strategisk och hållbar utifrån ökat behov, personalomsättning, sjukfrånvaro och annan lagstadgad frånvaro. Ett antal vakanser på strategiska funktioner har då istället inte ersatts under året. Detta märks nu i avdelningen då det uttalats behov av ett processägarskap inom de olika HR-processerna. Någon som driver och ansvarar för kvalitetssäkring och uppföljning av grundprocesserna. Rekrytering för att återbesätta dessa funktioner är igång och planen är att tillsätta dessa snarast efter årsskiftet. Bemanningen har under året anpassats till det ekonomiska läget samtidigt som ambitionen varit att kunna möta förväntningarna i organisationen. Avdelningen har även haft personalansvar för delar av regionövergripande projekt som exempelvis återhämtningsbonusen.

Sjuktalet har på totalen sänkts. Det finns ännu ett antal långtidssjukskrivningar som är i rehabilitering.

7.1 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2023	Förändring mot Nov 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2023	Förändring mot Nov 2022
Alla anställningsformer	56	-3	56	-2
Tillsvidare	50	-2	50	-2
Tidsbegränsad	6	-1	6	0

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

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2023	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Förändring
90003 HR-avdelning	42.5	40.5	2.0
9000310 HR gemensamt	4.6	5.9	-1.3
9000320 Lön	21.3	21.6	-0.4
9000330 HR-stöd	16.6	13.0	3.6

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

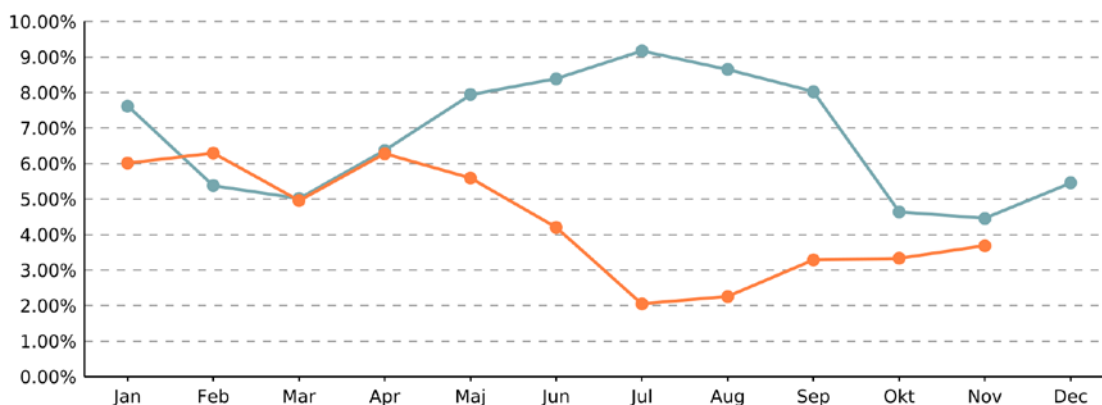
Antalet månadsanställda medarbetare har minskat med två personer under året. När vi ser på heltidsarbetare så har det talet ökat med 2.0. Det betyder i realitet att ett antal av de tillsvidareanställda medarbetare som funnits inom avdelningen under en period ersatts med tidsbegränsade anställningar. Den faktiska arbetstiden har ökat i ungefär samma nivå. Vi ser att en del av ökningen beror på minskad sjukfrånvaro och minskad föräldraledighet.

Övertiden har minskat med ungefär 150 timmar, däremot har mertiden ökat med 60 timmar.

7.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2023	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Förändring % enheter
Alla	4.33%	6.88%	-2.55
Kvinna	4.99%	7.98%	-2.99
Man	0.17%	0.74%	-0.57

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



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

Sjukfrånvaron på avdelningen har sänkts från samma period förra året. Den stora sänkningen finns inom lönenheten som sänkt sjuktalet från 7,83 till 3,28 under perioden jan-nov. En sänkning med över 50%. Inom HR-stöd har sjuktalet sänkts något, 7,66 förra året och 6,74 i år. Sjuktalet beror till stor del på ett antal långtidssjukskrivningar. Ett antal längre sjukskrivningar är tillbaka i arbete, men vi har ännu ett par sjukskrivningar som är under rehabilitering.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Resultatet för perioden -420 tkr. Ett antal utgifter inom personalområdet, ökad satsning på ledarutveckling samt ofinansierade system utgör den stora delen av underskottet.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022
Resultat	-61 304	-61 724	-420	-57 699
INTÄKTER	1 131	1 828	697	2 048
Taxor och Avgifter		0	0	1
Statsbidrag	141	1 424	1 283	1 732
Försäljning vara/tjänst	990	381	-609	291
Intern resursfördelning		22	22	24
KOSTNADER	-62 435	-63 551	-1 116	-59 746
Personal	-43 132	-43 198	-65	-37 480
Köp av tjänst	-10 560	-9 531	1 029	-9 831
Förbrukn. mtrl	-138	-342	-204	-450
Lokaler	-2 385	-2 708	-323	-3 199
Intern resursfördelning	-3 115	-6 386	-3 271	-7 267
Övriga kostnader	-3 105	-1 387	1 718	-1 519

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

8.2 Nettokostnadsutveckling

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022	Förändring	Förändring %
Resultat	-61 724	-57 699	-4 025	7%
INTÄKTER	1 828	2 048	-220	-11%
Taxor och Avgifter	0	1	0	-45%
Statsbidrag	1 424	1 732	-308	-18%
Försäljning vara/tjänst	381	291	91	31%
Intern resursfördelning	22	24	-2	-8%
KOSTNADER	-63 551	-59 746	-3 805	6%
Personal	-43 198	-37 480	-5 717	15%
Köp av tjänst	-9 531	-9 831	300	-3%
Förbrukn. mtrl	-342	-450	108	-24%
Lokaler	-2 708	-3 199	491	-15%
Intern resursfördelning	-6 386	-7 267	881	-12%
Övriga kostnader	-1 387	-1 519	131	-9%

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

8.3 Investeringar

-

9 Bilaga

9.1 Verksamhetsmätt/nyckeltal

Verksamhetsmätt/nyckeltal

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

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

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

*** Varav 23 teamledare SOF

9.2 Aktivitetsuppföljning

Medarbetare

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur		
Stärka medarbetarskapet genom att ta fram ett koncept och program för medarbetarskap inom Region Gotland och involvera alla verksamheter	Påbörjad	80%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Under året har arbetet med att ta fram en ram för medarbetarskap, i linje med ledarstrategin, fortsatt. Ett antal arbetsmöten med olika nyckelfunktioner har genomförts för att identifiera vad ett gott medarbetarskap är. Fackliga, HR-chefer, chefsforum och en fördjupad chefsgrupp har deltagit tillsammans med Sandahl partners. Utifrån det arbetet finns ett första utkast till ram framtagen.		
Stärka medarbetarskapet genom att på arbetsplatsträffar inom RSF implementera konceptet för medarbetarskap inom Region Gotland	Påbörjad	70%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Det finns ännu inget färdigt "koncept" att ta vidare till APT, men det förs dialog kring ledarskap, medarbetarskap och engagemang via arbetet med resultatet av årets medarbetarundersökning samt de handlingsplanen med aktiviteter som tas fram för att göra förflyttningar.

HR-specialister har deltagit på enheter för fördjupade dialoger kring medarbetarskap där det har funnits behov.

Utveckla vår organisationskultur; samverkan över gränsen, stolthet och helhetsförståelse, lärande och utveckling och från försiktighet till tillit på regionnivå såväl som förvaltningsnivå	Påbörjad	80%
---	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Under året har HR-avdelningen arbetat med ett antal olika aktiviteter för att göra förflyttning inom de fyra utvecklingsområdena. Bland annat jobbat med implementeringen av samverkansavtalet (filmer, stödmaterial, samsynsmöten, roller och ansvar mot/med fack och SO). Även ledarutvecklingen har fått en dag där vi pratar om det tillitsbaserade ledarskapet, de sju principerna för tillit samt våra utvecklingsområden. Det har genomförts ett antal dagar riktade mot nya chefer, framtida chefer/leda utan att vara chef, samt fördjupningstillfällen för befintliga chefer.

Förenkla och revidera styrdokument/rutiner inom HR utifrån tillit och nya arbetssätt	Påbörjad	50%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Under året har vi arbetat med ett antal processer och rutiner/styrdokument inom HR för att förenkla arbetssätt och bli mer tillitsbaserade. Tex rutiner för registrering av HR-handlingar, rutiner och arbetssätt i samband med anställning, rekryteringar, samverkan, rehabilitering och individärenden mm.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

För att klara kompetensbehovet inom avdelningen har vi arbetat med marknadsmässiga löner. Denna aktivitet har vi märkt hjälper till att minska personalomsättningen något. Det arbetet behöver fortsätta. Även ett arbete med att stärka roller och arbetsmiljö är förutsättningar för att behålla och utveckla avdelningens medarbetare i takt med omvärldens nya krav och förväntningar.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Vi arbetar med ett antal processer för att automatisera och digitalisera för att förenkla.

Anställningsprocessen

Rekryteringsprocessen

Omorganiseringsprocessen

Autoschema, §13, Vikariemodul, lönerrevisionen

Kompetensportalen och utbildningar, lönesamtal och medarbetarsamtal

Arbetsmiljö - SAM-processen

Rehabiliteringsprocessen

Rapporter i beslutstödet

Kopplingar till arkivet

Vi har gjort mycket, men det finns också mycket kvar att göra!

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

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

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

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

Filmer

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

Mallar

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

Stödcommentarer

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

Samverkanssupporten

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

Gemensam sida på Insidan kring facklig samverkan

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

På arbetsplatsträffar implementera regionens samverkansavtal	Klar	100%
Genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar, i linje med ledarstrategin samt ta fram en riktlinje för hållbara uppdrag, strukturer, stöd och storlek på grupper	Påbörjad	70%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Arbetet med att stärka chefers förutsättningar fortsätter.

- Systemstöd

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

- Information

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

Omorganisationsprocessen är framtagna och publicerad.

- Verksamhetsnära stöd

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

- Ledarutveckling

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

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

Nätverkskoncept och mentorskapkoncept är framtagna och ska provtryckas.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Arbetet med att stärka chefers förutsättningar fortsätter.

- Systemstöd

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

- Information

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

Omorganisationsprocessen är framtagen och publicerad.

- Verksamhetsnära stöd

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

- Ledarutveckling

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

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

Nätverkskoncept och mentorskapkoncept är framtagen och ska provtryckas.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

ett antal samsynsmöte har genomförts och fyra arbetsgrupper tillsatts för att identifiera och hantera skav i olika processer. Grupp arbetsmiljö/rehabilitering - fokus, skav kring korttidssjukskrivningar, grupp arbetsrätt/individären den - fokus på en framtagen lista. Grupp – fördjupat chefsstöd - fokus på stöd när "chefer och arbetsgrupper inte fungerar". Grupp rekrytering - fokus på upphandling av externa rekryteringsfirmor, bakgrundskontroll mm. Under hösten har även en gemensam social och teambuildande aktivitet genomförts.

I arbetet ingår även en översyn av den fackliga tiden och aktiviteter i linje med att fördjupa kunskaper om våra olika roller och stärka relationerna.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

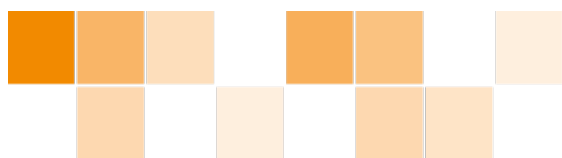
Riktlinje för hemarbete är framtagen och även en stödmanual för hur man kan använda tillgängliga utrymmen mer flexibelt. Även en designmanual för färg och form är framtagen.

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

9.3 Uppföljning av den internationella strategin

-

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2023

Måltid

Avdelningschef
Sofie Leksäther

Region Gotland

Besöksadress Visborgsallén 19

Postadress SE-621 81 Visby

Telefon +46 (0)498 26 90 00

E-post regiongotland@gotland.se

Org nr 212000-0803

Webbplats www.gotland.se



Verksamhetsberättelse 2023

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	3
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	4
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	6
6 Kvalitetsberättelse	8
6.1 Inkomna synpunkter	8
7 Väsentliga personalförhållanden	10
7.1 Personalvolym	10
7.2 Sjukfrånvaro	11
8 Ekonomisk uppföljning	12
8.1 Årets resultat	12
8.2 Nettokostnadsutveckling	13
8.3 Investeringar	14
9 Bilaga	15
9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal	15
9.2 Aktivitetsuppföljning	16
9.3 Uppföljning av den internationella strategin	21
9.4 Uppföljning av måltidspolicy	21

1 Sammanfattning

Avdelningens största utmaning har varit kompetensförsörjning och livsmedelskostnader. Bemanning har varit ett fokusområde under året och samarbetet med Socialförvaltningens rekryterings- och bemanningsenhet som påbörjades under 2022 har fortsatt och gett positiva effekter. Prisökningar för livsmedel har fortsatt under året och justeringar har gjorts i menyn. Utmaningar kopplat till den demografiska utvecklingen har påverkat avdelningen där exempelvis volymerna till äldreomsorgen ökar. Avdelningen har drivit ett antal utvecklingsarbeten där arbetet inom uppdraget Effekter hela kedjan vid ett eventuellt införande av kyld mat har fortsatt under året. Ärendet skulle hanterats i Budgetberedningen 2023 men på grund av den ekonomiska situationen beslutades det att ärendet skulle återkomma i Budgetberedningen under 2024. Andra utvecklingsarbeten har varit framtagande av anvisningar till mat- och måltidspolicy, utveckling av specialkostprocessen, digitala lösningar för beställning och betalning av måltider, funktionsprogram för lokaler och svinnarbete. Dessa utvecklingsarbeten förväntas bidra med positiva effekter kopplat till kompetensförsörjning, arbetsmiljö, effektivitet, kvalitet och kostnader framåt. Ett antal ombyggnationer förväntas också bidra med positiva effekter för arbetsmiljö och produktionskapacitet. Avdelningen gjorde ett minus resultat under 2023 på 4,5 mnkr.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Avdelningen har fortsatt stora **bemanningsutmaningar**. Brist på kockkompetens försvårar rekryteringen till alla kök men särskilt påtagligt är det för tjänster till köken på norra och södra Gotland. Insatser så som samarbete med Socialförvaltningens bemanningsenhet har skett under året med introduktion av flertalet nya vikarier och upplevelsen är att arbetet kring bemanningsfrågorna har gett goda resultat; en stärkt och mer hållbar bemanning samtidigt som högre personalkostnader är en direkt konsekvens. Utmaningarna är dock fortsatt stora och fler insatser och åtgärder behöver vidtas för en stabil och långsiktigt hållbar bemanning.

De **ökade livsmedelspriserna** är ytterligare en av de stora utmaningarna som avdelningen fortsatt står inför. Priserna på befintliga avtal steg vid årets första prishöjning med i snitt 10% och med 5% prisökning i maj. Prisökningen för helår har varit 3,5%. Prisjusteringar har påverkat arbetet i menyprocessen där justeringar i menyn har varit nödvändiga.

Avdelningen har under 2023 äskat och fått medel för 2024 utifrån den prishöjning vi sett hittills. Med reservation för livsmedelsprisernas oförutsägbarhet under 2024 ser vi att budgeten för det kommande året ligger i linje med väntade behov.

Arbete med uppdraget **Effekter i hela måltidskedjan** vid ett eventuellt införande av kyld mat, en del av Effektiviseringsprogrammet från 2019, har under året fortsatt. Workshops med verksamheterna inom berörda förvaltningar genomfördes under mars för att identifiera effekterna inom arbetsmiljö, bemanningsutmaningar, kompetensutvecklingsbehov, miljö och ekonomi för sjukvården, äldreomsorgen, förskolan, skolan och måltidsverksamheten. Ärendet behandlades i regionstyrelsen utan planerad föredragning och gick inte vidare till budgetberedningen som planerat. Regionstyrelsen beslutade att skjuta på ärendet till budgetberedningen 2024. Arbetet har därför fortsatt under hösten för att komplettera och säkerställa arbetet som gjorts inom projektet och ärendet ska enligt plan hanteras i Regionstyrelsens arbetsutskott under mars 2024 inför ett eventuellt hanterande i Regionstyrelsen och Budgetberedningen.

Ett flertal **upprustningar/ombyggnationer** har påbörjats eller avslutats för att säkra arbetsmiljö och produktionskapacitet. Det gäller ombyggnation av Terra Novaskolans tillagningskök, Högbyskolans tillagningskök och Lärbro mottagningskök, upprustning av Wisbygymnasiets kök samt nybyggnation av tillagningskök i nya Alléskolan. Arbetet att ta fram ett funktionsprogram för kök pågår tillsammans med teknikförvaltningen och förväntas skapa förbättrade förutsättningar vid planering och genomförande av lokalinsatser.

Utifrån antagen måltidspolicy för Region Gotland har förvaltningsgemensamma riktlinjer arbetats fram. Arbeta med **anvisningar** per förvaltning har pågått under året. Anvisningar för Avdelning Måltid har tagits fram och ska implementeras i verksamheten tillsammans med riktlinjer och policy under våren 2024.

Ett antal aktiviteter och **utvecklingsområden** som genomförts på avdelningen och som förväntas bidra positivt till måltidsprocessen är bland annat avtal som möjliggör beräkning av måltidernas klimatavtryck, svinmätning i skolan och sjukvården, utvecklade förfrågningsunderlag för livsmedelsupphandlingar, test av elektronisk beställning, digital betalningsfunktion, utveckling av kyld mat under lov och omfattande utvecklingsarbete specialkostprocess.

Den politiskt beslutade **Gotlandsveckan** har genomförts för andra året. Gotlandsveckan en årligt återkommande vecka som sätter extra fokus på närproducerade livsmedel då lunchmåltiderna tillagas med gotländska livsmedel i så stor utsträckning som möjligt. Gotlandsveckan har fått god respons från gäster och medarbetare och samarbetet med leverantörerna har fungerat väl.

Under året har arbete gjorts med **upphandling** av livsmedel, förpackningsmaterial, transporter och utbildning för medarbetare. Upphandlingarna för kolonial och hyrtvätt avbröts på grund av bristande konkurrens, med konsekvens att underlag har fått justerats och en direktupphandling för hyrtvätt behövt genomföras.

Under drygt en månad i november-december hade Visby med omnejd **förorenat dricksvatten** vilket ökade arbetsbelastningen för medarbetarna i 15 berörda köken under perioden. Konsekvenser blev anpassningar i menyn, kokning av vatten och hantering av nödvattentankar.

3 Förväntad utveckling

Avdelningen står inför stora utmaningar som till stora delar hänger samman och där **målkonflikter** ses. Det **ekonomiska läget** där medel ej tillskjuts verksamheten i samma utsträckning som behovet, en fortsatt stor utmaning gällande **kompetensförsörjning** i kombination med heltid som norm och en **utspridd organisation** med många och i vissa fall små enheter gör det **svårt för avdelningen att fortsatt leva upp till uppdrag och uppsatta mål**. Avdelningen behöver fortsatt **anpassa måltidsproduktionen** till bemanningsförutsättningar där trenden med svårigheter att locka nya medarbetare vid rekryteringar, framförallt på norra och södra Gotland, ser ut att fortsätta.

Osäkerheterna kring **livsmedelsprisernas** utveckling skapar svårigheter att planera så väl meny som recept och underlag för livsmedelsupphandlingar med risk för akuta åtgärder som bidrar till **sänkt kvalitet** bland annat i form av så väl upplevd kvalitet, kvalitet utifrån uppdrag om ekologiska och närproducerade livsmedel liksom kvalitetssänkningar i förhållande till statliga livsmedelsverkets rekommendationer. Att medel för ökade

kapitalkostnader till följd av ombyggnadsbehov inte tillskjuts avdelningen resulterar i att ombyggnationer inte kommer att kunna genomföras. Detta leder i sin tur till **ineffektivitet och försämrad arbetsmiljö** och i förlängningen finns risk för svårigheter i att kunna utföra uppdraget.

Arbete med att **minska svinn** på avdelningen kommer behöva vara av hög prioritet då detta område ger positiva effekter på ett flertal områden. Med de stora möjligheterna till positiva effekter torde satsningar genomföras i **hela Region Gotland** för att minska svinn.

Den **demografiska utvecklingen** påverkar verksamhetens **omfattning och utbud** framåt. Det faktum att **antalet äldre ökar** i kombination att arbetsmarknaden erbjuder **färre individer i arbetsför ålder** skapar en utmaning i att driva utvecklingen av en effektivt fungerande måltidsverksamhet ur ett regionperspektiv. Avdelningen behöver anpassas och vara flexibel för att möta behoven av exempelvis anpassade måltider och ur beredskapssynpunkt. Samtidigt finns det en utmaning i att hantera **volymförändringar** då avdelningen i dagsläget på totalen har en underkapacitet gällande produktionsvolym.

Avdelningen behöver liksom övriga verksamheter fortsätta se på hur **digitalisering** och **AI** kan bidra positivt till effektivitet framåt.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Avdelningen arbetar tillsammans med övriga berörda förvaltningar i flertalet frågor då måltidsprocessen sträcker sig över förvaltningarna med olika ansvarsområden och gränssnitt som kräver samarbete. Som exempel kan nämnas utvecklingsarbete kring specialkost som en del i arbetet med att säkra likvärdiga förutsättningar för barn och elever. Vidare kan nämnas det gemensamma utvecklingsarbetet för att öka antalet ätande gymnasieelever. Avdelningen bidrar till måluppfyllelse bland annat genom arbete med beredskap och kontinuitetshanteringsplan. Inom ett flertal områden bidrar avdelningen till det ekologiska perspektivet i och med arbete med så väl svinnmätningar och arbete för minskat svinn, minskad Co2, öka andelen vegetariska måltider liksom ekologiska och närproducerade livsmedel. Under en årligen återkommande Gotlandsvecka läggs extra fokus på närproducerade livsmedel då lunchmåltiderna tillagas med gotländska råvaror i så stor utsträckning som möjligt.

Social hållbarhet

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

Mål	Bedömning
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	Delvis uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

Mat och måltider kan bidra till ökad närvaro och goda förutsättningar för lärande.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Måltiderna Avdelning Måltid producerar och i många fall serverar är en viktig del av verksamheterna inom förskola, skola, vård och omsorg. Avdelningen erbjuder näringsrika och kostnadsfria måltider i förskolor och skolor runt om på Gotland. Måltiderna serveras utifrån en gemensam meny och ger alla barn och elever, oavsett socioekonomisk bakgrund, förutsättningar att utvecklas och lära. Matvanor och attityder grundläggs i tidig ålder, bra måltider ger barn och elever energi och näring samt en grund till bra matvanor. Skolmåltiderna är en viktig del i arbetet för jämlik hälsa och en hållbar utveckling, och skollunchen bidrar till goda förutsättningar för att elever kan ta till sig undervisningen under hela skoldagen.

Region Gotlands reviderade och politiskt beslutade policy bidrar till ovan och det övergripande målet. Den beslutade regiongemensamma riktlinjerna för mat och måltider liksom anvisningar per förvaltning bidrar ytterligare till likvärdighet och verksamhetsnära efterlevnad och handlingskraft för att bidra till målet.

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar	Delvis uppfyllt
---	-----------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Region Gotlands måltidsverksamhet har en viktig roll i beredskapsarbetet vad gäller såväl kompetens som lokaler och livsmedel och kommunikation mellan berörda parter.

Arbetet är påbörjat men pausades efter sommaren med anledning av resursbrist.

Ekonomisk hållbarhet

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

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

Mål	Bedömning
04. Ökad befolkning i arbetsför ålder	Delvis uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

En bra måltid och måltidsmiljö i skola, omsorg och sjukvård kan vara av betydelse för om man flyttar till Gotland och med bra offentliga måltider kan vi bidra till att Gotland är en attraktiv plats att bo och leva på. Genom att vara en attraktiv arbetsgivare och att arbeta aktivt med rekrytering även utanför Gotland kan verksamheten bidra.

05. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland	I hög grad uppfyllt
---	---------------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen bidrar till målet i och med bra och nära samarbete med livsmedelsföretag och hög andel gotländska livsmedel.

06. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön	Ej uppfyllt
--	-------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Ej möjligt för avdelningen att bidra till målet

Ekologisk hållbarhet

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

Mål	Bedömning
07. Gotlands klimatavtryck minskar	Delvis uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen har många och dagliga transporter av så väl livsmedel som måltider och bidrar genom att ställa höga krav på fordon och bränsle.

08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad	Ej uppfyllt
--	-------------

Senaste kommentar (2022-08-31):

Avdelning måltid har svårt att bidra till målet

09. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen	Delvis uppfyllt
--	-----------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

Andelen närproducerade livsmedel för 2023 på 16%, 2022 låg andelen närproducerade livsmedel på 16%. Nya avtal för färskt kött, färska charkprodukter, frukt & grönsaker samt rotfrukter & potatis startades 22-10-01. I dessa avtal skedde endast små förändringar i utbudet, vilket inte har inneburit några förändringar i inköpsstatistiken. Anledningen till att det inte blev fler närproducerade livsmedel är att det redan på förra avtalet var mestadels gottländska produkter. Trots att vi inte längre köper in gotländska pannkakor samt att det varit en del problem med att få leveranser av det gotländska köttet där vi istället för en svensk ersättningsvara, ligger siffran ändå kvar på samma nivå som 2022.

Andelen CO₂e har sänkts från 2,03 2022 till 1,99 2023. Ambitionen är att CO₂e ska minska i och med införandet av vegetariskt som alternativ, dvs det erbjuds två olika rätter varav minst ett är vegetariskt alternativ. De flesta skolor med eget tillagningskök erbjuder sedan i våras detta vegetariska alternativ till alla elever. Andelen vegetariska måltider till skolan har ökat och andelen vegetariskt är nu 30 % mot tidigare 28%.

5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Avdelning arbetar med ett antal utvecklingsområden som förväntas bidra till måluppfyllelsen. **Samarbete med berörda förvaltningar är i vissa fall avgörande för genomslag och resultat.** Ett antal aktiviteter och utvecklingsområden som genomförts på avdelningen och som förväntas bidra positivt till måltidsprocessen är bland annat

utveckling av **avvikelsesystem**, utvecklade **förfrågningsunderlag för livsmedelsupphandlingar**, test av **elektronisk beställning**, **digital betalningsfunktion** och **omfattande utvecklingsarbete specialkostprocess**. Avdelningen har ett stort antal processer kartlagda vilket skapar goda förutsättningar till fortsatt utveckling.

Genom bland annat extra fokus på **delaktighet och nyttjande av kompetens från hela verksamheten** görs bedömningen att avdelningen bidrar till mål 13. TEI för avdelningen ligger på en i jämförelse hög nivå. Avdelningen jobbar aktivt och strategiskt med bemannings-/rekryteringsfrågor vilket har gett positiva effekter utan att lösa kompetensbristfrågan.

Kvalitet

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

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

Mål	Bedömning
10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen	Ej utvärderad
Senaste kommentar (2022-08-31): har inga mätetal på avdelningen för detta.	
11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Avdelningen har en god struktur och rutin för hur synpunkter tas om hand med så väl återkoppling som hur synpunkterna tas med i det fortsatta utvecklingsarbetet.	
12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Avdelningen arbetar löpande med förbättring i liten och större skala. Många processer finns kartlagda.	

Medarbetare

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

Mål	Bedömning
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur	I hög grad uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Avdelning måltid har lagt extra fokus på delaktighet och nyttjande av kompetens från hela verksamheten vilket resulterat i att medarbetare från köken i ännu större utsträckning deltar i projekt, utvecklingsarbeten och processer som avdelningen driver. Den ökade delaktigheten har naturligt gett en ökad kompetens in i utvecklingsarbeten och processer vilket i sin tur resulterar i bättre utfall i dito.	
14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Avdelningen har tagit fram och arbetar utifrån en kompetensförsörjningsplan. Vi har identifierat ett antal aktiviteter kopplat till kompetensförsörjningen och vi ser utmaningar framåt samtidigt som vi i många fall lyckas kompetensförsörja med ambition om en stabil grundbemanning.	
15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus	I hög grad uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Sjuktalet visar ett resultat i linje med det arbetsmiljöfokus vi strävar efter på avdelningen.	

6 Kvalitetsberättelse

Avdelningen involverar motiverande medarbetare i olika forum och utvecklingsarbeten. På arbetsplatsträffar lyfts och diskuteras alla medarbetares ansvar för att förbättra och utveckla verksamheten t ex genom att systematiskt göra avvikelser.

Avdelningen har många processer kartlagda som bidrar till ett effektivt och värdeskapande arbete. Avdelningen har nära dialog med kunderna och inarbetade kunddialogmodeller i olika nivåer i syfte att skapa samsyn i frågor som rör mat och måltider i Region Gotland, hantera strategiska och långsiktiga frågor, samverka i utvecklingsfrågor, krishantering samt på verksamhetsnivå hantera praktiska och lokala frågor och problemlösa.

Avdelningen har ett systematiskt arbetssätt vid verksamhetsutveckling men utveckling för förbättring sker även dagligen bland medarbetarna i köken i mötet med våra matgäster.

6.1 Inkomna synpunkter

Tre medborgarförslag har inkommit,

- Ett medborgarförslag som föreslår att mjölk ska ersättas med vatten. Tjänsteskrivelse har lämnats vidare för beslut.
- Ett medborgarförslag som föreslår att erbjuda en extra maträtt på Wisbygymnasiet. Tjänsteskrivelse ska ännu tas fram och ärendet hanteras under nästa år.
- Ett medborgarförslag som föreslår att alltid servera köttbullar och makaroner i skolan som en extra maträtt. Tjänsteskrivelse ska ännu tas fram och ärendet hanteras under nästa år.

Två motioner har inkommit,

- Två motioner gällande gratis frukost i skola och förskola har inkommit till RSF och UAF, samt ett extra uppdrag till RSF att också utreda möjligheterna att anpassa måltidsplaneringen och satsa extra på maten i samband med helger och lov.

Tjänsteskrivelser lämnas in för hantering i början av 2024.

Fyra mejl med synpunkter har inkommit;

- Mejl kring att förbättra frukost och mellanmål på ett fritidshem har inkommit. Berörd enhetschef har svarat samt haft dialog med aktuell rektor.
- Mejl kring att lägga ut menyerna för skola på gotland.se tidigare. Berörd stödfunktion har haft dialog med kommunikatör på UAF kring synpunkten och menyer publiceras tidigare som en åtgärd.
- Mejl kring maten på Vänge förskola. Berörd enhetschef har svarat samt haft dialog med aktuell förskolerektor och kök.
- Mejl kring skolmaten på Kräklingbo skola. Berörd enhetschef har svarat samt haft dialog med aktuell rektor och kök.

Följande säg vad du tycker synpunkter har inkommit;

- Köpa skolmat som blir över. Kontakt har tagits med synpunktslämnaren med svaret att förslaget inte utreds vidare då det tidigare behandlats ett liknande medborgarförslag där politikerna avslag förslaget.
- Den vegetariska maten har tagit slut vid ett flertal tillfällen. Kontakt har tagits med synpunktslämnaren och berört kök säkrar att den vegetariska maten inte tar slut.
- Skolmaten är konstig och önskar mer vanliga maträtter som korb och makaroner istället. Svar har lämnats till synpunktslämnaren och synpunkten har tagits med i menyprocessarbetet.
- Klagomål att vegetarisk mat ersätter minus fläskkött flera gånger i veckan. Önskar annat kött istället för vegetariskt. Kontakt har tagits med synpunktslämnaren och dialog med berört kök har påbörjats.

Följande synpunkter har lämnats anonymt. Synpunkterna tas upp på möten med UAF och tas med i menyprocessarbetet.

- Önskar bättre skolmat och mer vanliga maträtter som exempelvis köttbullar. (1 st)
- Önskar flera olika maträtter i skolan så att man kan välja själv. (1 st)
- Klagomål på att pannkaka serveras som måltid i skolan. (1 st)
- Önskar byta ut namnet på en maträtt i skolan. (1 st)
- Soppa borde inte serveras i skolorna då barnen inte blir mätta av det. (1 st)
- Maten och måltidsmiljön på gymnasiet upplevs som mindre positiv. (2 st)
- Servera mer kött i skolan och ha vegetariskt som alternativ istället för vegetariska måltider. (1 st)

En sammanfattande analys kring ovan synpunkter som lämnats anonymt är att sätta ihop menyer är ett komplext arbete. Arbetet utgår ifrån Livsmedelsverkets rekommendationer om varierade och näringsriktiga måltider samt ifrån den politiskt antagna mat- och måltidspolicyn för Region Gotland där det framgår att måltiderna som erbjuds ska vara goda, näringsriktiga och lagade med omsorg. God mat är en smaksak där det finns väldigt många åsikter. I menyprocessarbetet tas hänsyn till både rekommendationer och politiska direktiv samt feedback från gästerna. Allas önskemål kan inte bemötas men det är fortsatt

viktigt att få veta vad gästerna tycker för att kunna arbeta vidare med menyarbetet på ett bra sätt. En fortsatt utveckling är att förstärka valmöjligheten med att alltid erbjuda ett vegetariskt alternativ samt tillbehör som kompletterar måltiderna såsom råkostbord, dryck och knäckebröd och att det ska finnas något som passar alla.

7 Väsentliga personalförhållanden

Sett till personalförhållanden har bemanning varit det stora fokusområdet även under 2023. Ett omfattande rekryteringsarbete under slutet av 2022 mynnade ut i nya tillsvidareanställningar och vi har under året genomfört ett flertal rekryteringar.

Samarbetet med Socialförvaltningens Rekryterings- och bemanningsenhet gav en ökad tillgång till timanställda medarbetare. Utöver detta skapade vi marginaler i bemanningen i form av visstidsanställningar under de tre första månaderna av 2023, med ambitionen att möta den förmodat höga korttidsfrånvaro vi vanligtvis ser under början av året. Korttidsfrånvaron under första delåret blev lägre än förväntat och detta i samband med bättre tillgång till vikarier skapade ett mer stabilt bemanningsläge och i flera avseenden en bättre arbetsmiljö.

Bemanningen utgjorde under våren en ökande utmaning ju närmre vi kom sommaren och de förutsättningar som då följer med förändringar i produktionen. En märkbart lägre tillgång till vikarier i kombination med antal längre sjukskrivningar medförde en ökad press på ordinarie personal och krävde mycket tid i form av planering, schemaläggning och andra insatser för att säkra bemanningen under såväl våren, men framförallt sommarens produktion. Här märktes också relationen till övriga arbetsmarknaden som framförallt under sommarmånaderna efterfrågar den kompetens vi behöver.

Parallellt med ovanstående utmaningar har vi genomfört rekryteringar av köksbiträden, kockar och 1:e-kockar. Vid höstterminens start tillträdde ett antal befintliga medarbetare på nya positioner i verksamheten, likaså medarbetare som inte funnits i vår verksamhet tidigare. Vi har under hösten fortsatt att rekrytera och förhoppningen är som alltid att de nya konstellationerna ska leda till positiva förändringar och en stabil bemanning.

7.1 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2023	Förändring mot Nov 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2023	Förändring mot Nov 2022
Alla anställningsformer	113	-2	109	-2
Tillsvidare	111	1	107	2
Tidsbegränsad	2	-3	2	-3

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

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2023	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Förändring
90004 Måltidsavdelning	98.1	93.4	4.7
9000400 Måltid gemensamt	15.4	13.3	2.1
9000410 Köksområde 1	17.4	16.0	1.4
9000420 Köksområde 2	19.8	19.0	0.8
9000430 Köksområde 3	14.2	16.1	-1.9
9000440 Köksområde 4	10.5	10.7	-0.2
9000450 Köksområde 5	20.8	18.2	2.5

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

Avdelningen har vid 2023 års slut 113 anställda, en minskning i jämförelse med samma period föregående år. Samma förändring jämfört med 2022 syns sett till antal årsarbetare enligt anställningsavtal. Orsaken är att vi har ett antal medarbetare som avslutat sina anställningar vid årets slut. I vissa fall har vi rekryterat och tillträden sker i januari eller längre fram under våren, i andra fall avvaktar vi nya anställningar med anledning av förändringar i produktionen.

Sett till faktiskt arbetad tid kan vi se att tidsanvändningen är större under 2023 jämfört med 2022 och motsvarar 21 heltidsarbetare kontra 2022 års 18 heltidsarbetare. Merparten av ökningen ligger i timanställda medarbetare och är ett resultat av bättre tillgång till timvikarier; dels har vi lagt mer tid på att introducera betydligt fler timvikarier än under 2022 och vi har även haft möjlighet att bemanna verksamheten när behovet funnits.

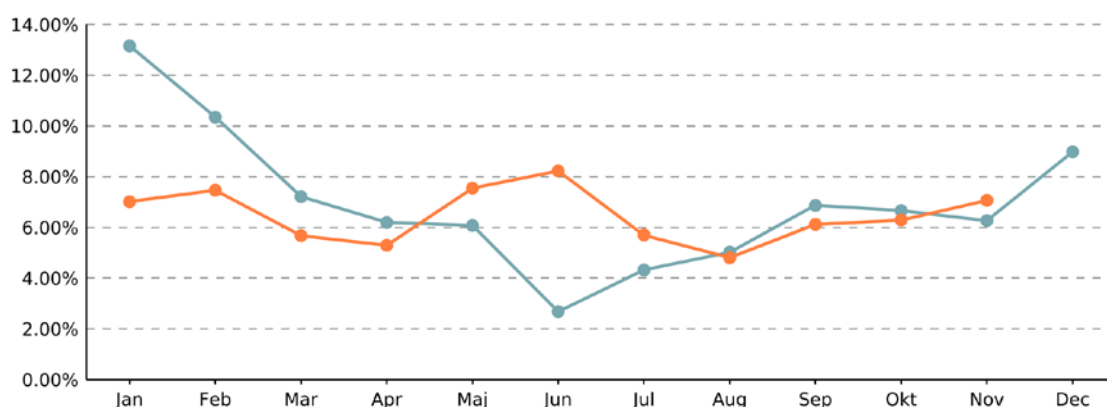
Även ledningsgruppen visar sett till måttet heltidsarbetare en viss ökning jämfört med förra året. Förklaringen ligger i att vi under året haft ett par tjänstledigheter som ersatts med extra resurser och som under perioder arbetat parallellt med ordinarie medarbetare. Statistiken kan också vara något missvisande då en del av verksamhetens timvikarier får sin placering på avdelningsnivå, något som åtgärdas löpande.

Vidare visar sjuktalen som redovisas nedan, att vi hade en lägre sjukfrånvaro under 2023 jämfört med föregående år, ett resultat som inte nödvändigtvis korrelerar med nyttjandet av fler timvikarier. Förklaringen är det markant ökade antalet timanställda och att vi haft behov av att introducera dem i vår verksamhet. Under introduktionerna arbetar timvikarierna tillsammans med ordinarie medarbetare i tjänst och kompenserar inte för frånvarande medarbetare. Även produktionsförändringar så som ökade volymer för ordinärt boende och i viss mån även heltid som norm har bidragit till ökad tidsanvändning.

7.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2023	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Förändring % enheter
Alla	6.49%	6.94%	-0.45
Kvinna	6.65%	6.62%	0.03
Man	6.14%	7.68%	-1.54

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



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

Sjuktalet för avdelning Måltid ligger under slutet av 2023 lägre än samma period förra året. Jämför vi 2022 och 2023 års kurvor visar de i stora drag det som verksamheten upplevt under detta och föregående år; vi hade en förhållandevis låg sjukfrånvaro under årets första månader och när vi vanligtvis ser att kurvan går nedåt under sommarmånaderna gick det under 2023 åt andra hållet.

Korttidsfrånvaron följer samma mönster som föregående år, undantaget årets inledning då den var lägre. Mer framträdande är skillnaden i de längre sjukskrivningarna som våren och sommaren ökade. Att de längre frånvaroperioderna inträffade under våren och sommaren har som tidigare nämnts påverkat bemanningssituationen på ett kännbart sätt och vi fick genomföra ett antal åtgärder för att säkra bemanningen under sommaren. Vi driver rehabarbeten i aktuella fall och följer utvecklingen kring sjukfrånvaron.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Avdelningen redovisar på totalen för året ett utfall på -4,5 miljoner. Året har gett oss 1,2 miljoner mer i intäkter än vad vi lagt i budget, men året visar på ökade personalkostnader på 1,2 miljoner än årets budget, livsmedel blev 5,9 miljoner dyrare än budget, förbrukningsmaterial 700 tkr dyrare än budget. Lokalkostnaderna gav 1,8 miljoner lägre i kostnader i förhållande till budget. Personalkostnadernas negativa utfall redovisas i viss mån i avsnitten ovan där det framgår att vi i mångt och mycket har haft mer av ett önskat bemanningsläge; en bättre tillgång till vikarier vilket ökat nyttjandet av arbetade timmar och kostnader för dessa. Att introducera flertalet nya välbehövliga timvikarier i verksamheten har också drivit personalkostnaderna uppåt. Ökade volymer till ordinärt boende är ytterligare en anledning till personalkostnader över budget. Med brist på rätt kompetens blev vi också vid några tillfällen under sommaren tvingade till att använda oss av semesterinväxling. Livsmedelskostnaderna har fortsatt öka under året och priserna för övrigt förbrukningsmaterial så som diskmaskinmedel och engångsmaterial har ökat markant. De lägre lokalkostnaderna beror på att ombyggnationer inte gjorts i den utsträckning vi hade hoppats på.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022
Resultat	0	-4 490	-4 490	-1 891
INTÄKTER	137 143	138 380	1 237	125 448
Taxor och Avgifter		-1	-1	
Statsbidrag	550	526	-24	719
Försäljning vara/tjänst	133 477	135 280	1 803	123 596
Intern resursfördelning	3 116	2 492	-624	1 124
Övriga intäkter		83	83	9
KOSTNADER	-137 143	-142 870	-5 727	-127 338
Personal	-59 731	-60 971	-1 240	-55 638
Köp av tjänst	-3 882	-2 780	1 102	-2 234
Förbrukn. mtrl	-47 391	-54 377	-6 986	-45 342
Lokaler	-17 812	-16 010	1 802	-16 401
Avskrivn. internränta	-1 186	-1 005	181	-1 000
Intern resursfördelning				-124
Övriga kostnader	-7 141	-7 728	-586	-6 601

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

8.2 Nettokostnadsutveckling

Under 2023 har det varit fortsatt kostnadsökningar på livsmedel och för att hålla den kvalite som vi har blir det då ökade livsmedelskostnader.

Ökade personalkostnader under 2023 beror på utökad produktion och för att i den mån det går ha en säker bemanning. För att få en så säker bemanning som möjligt under året har vi fått överbemanna, speciellt i osäkra tider under året (tillexempel under tydliga sjukdomsperioder under året) och vi har haft en ökad vikarieintroduktion för att öka antalet timvikarier. Året har också gett ökade kostnader på förbrukningsmaterial med anledning av världsliga omständigheter.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022	Förändring	Förändring %
Resultat	-4 490	-1 891	-2 600	137%
INTÄKTER	138 380	125 448	12 932	10%
Taxor och Avgifter	-1		-1	
Statsbidrag	526	719	-193	-27%
Försäljning vara/tjänst	135 280	123 596	11 684	9%
Intern resursfördelning	2 492	1 124	1 368	122%
Övriga intäkter	83	9	74	819%
KOSTNADER	-142 870	-127 338	-15 531	12%
Personal	-60 971	-55 638	-5 333	10%
Köp av tjänst	-2 780	-2 234	-546	24%
Förbrukn. mtrl	-54 377	-45 342	-9 035	20%
Lokaler	-16 010	-16 401	391	-2%
Avskrivn. internränta	-1 005	-1 000	-5	1%
Intern resursfördelning		-124	124	-100%
Övriga kostnader	-7 728	-6 601	-1 127	17%

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

8.3 Investeringar

Utfallet visar inköp av transportvärmevagnar som genomförts enligt investeringsplan.

Projektstruktur	Budget 2023	Utfall 2023 Jan- Dec	Avvikelse budget 2023
Investeringsprojekt	-21 000	-834	20 166
28553 Investering måltid ombygg	-20 000		20 000
28556 Investeringspott RSF	-1 000	-834	166

9 Bilaga

9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal

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

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

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

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

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

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

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

9.2 Aktivitetsuppföljning

Social hållbarhet

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande		
Identifiera åtgärder som kan bidra till att antalet gymnasieelever som äter skollunchen ökar, i nära samarbete med UAF.	Påbörjad	80%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Aktiviteten har pågått under en längre tid och åtgärder som kan bidra till att öka antalet gymnasieelever som äter skollunchen är definierade. Det som kvarstår är en slutrapport.		
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor		
Utveckla avvikelssystemet för medskapande och ökad kvalitet	Försenad	80%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Utvecklingen är i princip klar och finns tillgängligt för pilot. Dock kvarstår arbete kring själva implementeringen då ett omtag krävs vid införandet för att öka användandet av avvikelssystemet. Processkartläggning och ett tydligt informationspaket ska tas fram. Målbilden är att systemet och implementeringen ska färdigställas under våren 2024.		
Översyn av specialkostprocessen	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Uppdraget översyn specialkostprocess är nu slutfört och en slutrapport ska sammanställas. Någon delaktivitet från uppdraget är kvar men går in i det löpande uppföljningsarbetet då det är kopplat till andra utvecklingsarbeten framåt.		
Implementering policy	Påbörjad	10%
Senaste kommentar (2023-12-31):		

Anvisningar för Avdelning Måltid har tagits fram och beslutades av ledningsgruppen i december 2023.

Implementeringen av Policyn ska göras tillsammans med Gemensamma riktlinjer och Måltids Anvisningar under våren 2024.

Efterlevnad entreprenaddrift	Påbörjad	10%
------------------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Uppdraget har skickats till SOF och ligger hos SOF Kvalitetsavdelning. De inhämtar information om rutiner för uppföljning hos privata utförare och återkommer till RSF Måltid för slutberedningen av ärendet till nämnd.

Tidplan är: SOF återkommer med underlag i mars,

Deadline för anmälan av ärendet 6 maj

Tjänstemannaberedning 13 maj

Deadline för handlingar (tjänsteskrivelse) 22 maj, RSAU 3 juni och RS 18 juni.

Anvisningar mat och måltider RSF	Klar	100%
----------------------------------	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Måltids anvisningar slutfördes i oktober efter remissrunda till referensgrupp och ett antal remissrundor i Måltids ledningsgrupp.

Anvisningarna beslutades av ledningsgruppen i december.

Utveckla och digitalisera avvikelseprocess gentemot kund, för ökad delaktighet	Försenad	60%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Systemet är klart för pilot. Dock blev det en fördröjning i uppbyggnaden av E-tjänsten och därför har tänkt pilot fått skjutas fram till efter årsskiftet. Målbilden är en pilot och utvärdering i början av 2024 för att kunna implementera på bred front i etapper under 2024.

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar

Upprätta kontinuitetshanteringsplan för måltidsverksamheten	Försenad	30%
---	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Ett uppdragsdirektiv har tagits fram.

Ekologisk hållbarhet

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

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

07. Gotlands klimatavtryck minskar

Implementera och utveckla modell, rutiner, roller och ansvar för svinmätning.	Påbörjad	80%
---	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Modell för svinmätning har beslutats och används i svinmätning under v.43.

Ny modul från verksamhetssystem har använts för inrapportering av svinndata.

Kvalitet

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

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta		
Utveckla och systematisera, med digitalisering i åtanke, brukarenkäter, UAF enkät	Klar	100%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Enkät framtagen och genomförd under 2022 med en tyvärr låg svarsfrekvens. Arbete med en utveckling kring hur enkäten kan genomföras med ökad svarsfrekvens framöver ska påbörjas.

12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång		
I nära samarbetet med berörda förvaltningar utreda konsekvenser och effekter i hela kedjan vid ett eventuellt införande av kylmatsproduktion, i syfte att identifiera effektiva processer med hög kvalitet i Region Gotlands måltidsprocess och dess organisation	Klar	100%

Senaste kommentar (2023-08-31):

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

Förslaget från Förvaltningen var att : Regionstyrelsen (RSF) får i uppdrag att, i nära samarbete med barn- och utbildningsnämnden, genomföra test av kyld mat till någon skola och förskola.

- Regionstyrelsen (RSF) får i uppdrag att, i nära samarbete med tekniska nämnden, genomföra förstudie rörande ett nybyggt tillagningskök inkl. markanvisning som kan producera mat från grunden, kyla ner, paketera och förvara måltidskomponenter.
- Regionstyrelsens (RSF) driftbudget förstärks 2024 med 0,5 mnkr och med 1,0 mnkr 2025 för att genomföra ovan.

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

Utveckla arbetet med lokaler	Påbörjad	60%
------------------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-08-31):

Arbete löper på och kommer till nästa år att gå in i ordinarie arbete. utvecklingsarbete har under året främst handlat om

- Utvecklande, förtydligande av Felanmälningsprocessen och olika funktioners roller och ansvar i den samma
- Funktionsprogram för kök i Region Gotland (se egen aktivitet)

- Inventering av alla kök för en långsiktig investeringsplan och i det dialog med teknikförvaltningen kring underhållsmodell och livslängd på kök och köksutrustning

Kolonial livsmedelsupphandling	Påbörjad	60%
--------------------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Upphandlingen fick avbrytas på grund av bristande konkurrens. Underlaget justerades något och har annonserats på nytt. Planerad avtalsstart 1/4-24 står fast.

Utveckla mat på lov	Klar	100%
---------------------	------	------

Senaste kommentar (2023-08-31):

Gemensamt projekt RSF avdelning måltid/UAF. Projekt avslutat. Erfarenheter tas med i fortsatt utvecklingsarbete.

Uppdatera handbok för kostdatasystem för ersättare	Försenad	80%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Arbetet kommer fortsätta under våren 2024 med anledning av tid- och resursbrist.

Livsmedelsupphandling kylt och fryst	Påbörjad	50%
--------------------------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Förfrågningsunderlaget är färdigt och ska annonseras i början av 2024.

Tvättupphandling	Påbörjad	50%
------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Upphandlingen avbröts på grund av bristande konkurrens. Ett nytt, något justerat underlag, har annonserats igen. En direktupphandling har skickats ut då det nya avtalet inte kommer hinna vara på plats till planerad avtalsstart 240201.

Ersätta kontanthantering	Påbörjad	60%
--------------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Filöverföring och kopplingar mot bank är säkerställt. Interna tester med transaktioner i testmiljö pågår just nu mot ekonomisystemet och beräknas färdigt under januari. Om testerna faller väl ut kan pilot påbörjas mot tre utvalda serveringar, Solberga, Lärbro och Vitkålen under februari månad. Om inga hinder uppstår under piloten kan implementering påbörjas under våren.

Funktionsprogram för kök	Påbörjad	90%
--------------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Inväntar slutrapport från projektavdelningen

E-arkivering	Stoppad	10%
--------------	---------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Aktiviteten är tillfälligt pausad p.g.a. resursbrist. Avdelningen avvaktar ytterligare styrning utifrån. Arbetet återupptas hösten 2024.

Bidra till utveckling av gotland.se	Påbörjad	40%
-------------------------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Nya gotland.se kommer att sjösättas under februari 2024 enligt nuvarande tidplan. Dialog förs med ledare i projektet (kommunikatörer) samt kommunikatör UAF om information kring måltider som ska visas på sidan. En utveckling av menyer som i dagsläget publiceras som .PDF-filer måste ske för att tillgänglighets anpassas. Dialog kring detta har förts med Matilda Foodtech och det finns en lösning i form av ett nytt menypubliceringsverktyg, Matilda menu. Avvaktar beslut kring kostnader för utbildning för denna modul. Målbilden är att övergå till nytt sätt att publicera menyer innan lanseringen av nya gotland.se. Dialog med övriga förvaltningar som vi levererar måltider till kvarstår.

Upphandling förpackningsmaterial	Påbörjad	10%
----------------------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Uppstartsmöte har genomförts med styrgruppen. Arbetsgruppen har börjat se över sina behov och vilka produkter som finns på marknaden.

Livsmedelsupphandling mejeri, olja och ägg	Påbörjad	50%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Förfrågningsunderlaget är färdigt och ska annonseras i början av 2024.

Upphandling transport av varm och kall mat	Påbörjad	10%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Uppstartsmöte har genomförts med arbetsgruppen. En RFI håller på att tas fram och ska annonseras i början av 2024.

Medarbetare

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

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

13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur

Stärka medarbetarskapet genom att på arbetsplatsträffar inom RSF implementera konceptet för medarbetarskap inom Region Gotland	Ej startad	0%
--	------------	----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Inväntar att vi gemensamt på avdelningen kan gemensamt påbörja detta arbete.

Utveckla vår organisationskultur; samverkan över gränsen, stolthet och helhetsförståelse, lärande och utveckling och från försiktighet till tillit på regionnivå såväl som förvaltningsnivå	Påbörjad	50%
---	----------	-----

Senaste kommentar (2023-08-31):

Handlingsplaner utifrån medarbetarenkäter görs och följs upp.

Filmer och dialogstöd kring grupputveckling har nyttjats på APT

Chefer deltar på chefsforum för utbyte och på avdelningen sker utbyte mellan enhetschefer löpande och på enhetschefsmöten där en punkt på agendan är erfarenhetsutbyte.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Genomföra aktiviteter inom ramen för RSF:s kompetensförsörjningsplan	Påbörjad	60%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-08-31):

Arbete pågår löpande. Ny plan för 2024 framarbetad.

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

Genomföra ombyggnationer av kök enligt plan gällande arbetsmiljö.	Påbörjad	40%
---	----------	-----

Senaste kommentar (2023-08-31):

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

På arbetsplatsträffar implementera regionens samverkansavtal	Påbörjad	10%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Återuppta ett pausat arbete under våren 2024.

I linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" ska förvaltningen genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar.	Ej startad	0%
---	------------	----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Arbete ska påbörjas efter i samband med gemensamma instruktioner.

9.3 Uppföljning av den internationella strategin

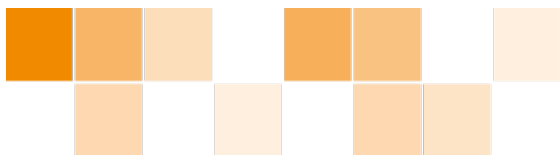
-

9.4 Uppföljning av måltidspolicy

Anvisningar för Avdelning Måltid har tagits fram under året i nära samarbete med verksamheten. Syftet med Anvisningarna är att ge stöd och styrning i det dagliga arbetet och vid introduktion av nya medarbetare och vid utvecklingsarbeten. Måltids Anvisningar beslutades i Måltids ledningsgrupp i december.

Arbetet med implementering av Policy, gemensamma riktlinjer och anvisningar har inte påbörjats. Anvisningarna ska tillsammans med Policy och gemensamma riktlinjer implementeras i verksamheten under 2024.

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2023

Ekonomi

Avdelningschef
Ulrika Jansson

Region Gotland

Besöksadress Visborgsallén 19

Postadress SE-621 81 Visby

Telefon +46 (0)498 26 90 00

E-post regiongotland@gotland.se

Org nr 212000-0803

Webbplats www.gotland.se



Verksamhetsberättelse 2023

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	5
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	7
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	10
6 Kvalitetsberättelse	13
6.1 Inkomna synpunkter	14
7 Väsentliga personalförhållanden	14
7.1 Personalvolym	15
7.2 Sjukfrånvaro	16
8 Ekonomisk uppföljning	16
8.1 Årets resultat	16
8.2 Nettokostnadsutveckling	18
8.3 Investeringar	18
9 Bilaga	19
9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal	19
9.2 Aktivitetsuppföljning	19
9.3 Uppföljning av den internationella strategin	24

1 Sammanfattning

Under 2023 har vi arbetat med 8 av de 15 mål som är riktade till avdelningen. Måluppfyllelsen är bedömd utifrån hur det gått med respektive aktivitet. 3 mål är i hög grad uppfyllda och 5 mål är bedömda som delvis uppfyllda. I de mål som är delvis uppfyllda har aktiviteter påbörjats men är inte helt klara.

Under året har avdelningen fått utökat uppdrag genom ansvaret att arbeta strategiskt med försörjningsberedskap. Vi har också fått ett utökat ansvar för controllerfunktioner inom samhällsbyggnadsförvaltningen och teknikförvaltningen. Nästa år kommer även de strategiska lokalförsörjningsfrågorna för regionen att ligga inom avdelningens uppdrag. Genom förvaltningens krav på effektivisering kommer uppdraget att kontera fakturor tas bort under nästa år så att respektive förvaltning ansvarar för detta. Avsikten är att arbetsuppgiften ska utföras av de som granskar fakturorna vilket gör att extra resurser inte ska behövas på respektive förvaltning. För att det ska bli möjligt kommer vi att satsa på utbildning samt att i så hög grad som möjligt frigöra resurser för att effektivisera fakturahanteringen för alla attestanter. Genom att det nya systemet Proceedo nu är implementerat kan en mer effektiv fakturahantering och mer utbredd e-handel utvecklas i syfte att förenkla processen från behov till betalning.

På vilket sätt den politiska styrningen av Region Gotland kommer att ske framåt är under förändring genom beslutet om en ny styrmodell. Det innebär att även verksamhetsstyrningen kommer att utvecklas. Utifrån styrningen behöver också stödet från regionstyrelseförvaltningen samordnas. Det finns mycket kvar att göra i att utveckla förvaltningens samlade stöd till framförallt chefer. Behovet av stöd är stort i organisationen och vi behöver ha löpande dialog om uppdrag och roller och hur vi bäst organiserar oss för att klara uppdraget.

Sjukfrånvaron är fortfarande låg och resultaten i medarbetarenkäten är goda men ekonomin är just nu inte i balans på avdelningsnivå. Kostnadsökningar som följer index har ökat mer än budgeterat samtidigt som det har behövts fler upphandlingskonsulter än tidigare. Åtgärder behöver vidtas för att budgeten inte ska överskridas 2024. Det finns väldigt lite utrymme i budgeten om något inte går som planerat.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Ny styrmodell med mål och prioriteringar samt ny planeringsprocess

Under året har implementering av den nya styrmodellen och regionens nya planeringsprocess pågått. Gemensamma prioriteringar och mål för regionstyrelsen och nämnderna har arbetats fram med stöd av ett team från regionstyrelseförvaltningen. Beslut om prioriteringar och mål togs av regionfullmäktige i juni 2023. Region Gotland har från och med 2024 totalt 5 prioriteringar och 39 mål. Av de här 39 målen är 4 mål gemensamma och riktade till alla eller mer än en nämnd, övriga mål berör en specifik nämnd. Den nya planeringsprocessen för Region Gotland innebär bland annat ett mer gemensamt omvärldsanalyserarbete, framtagande av gemensamma planeringsförutsättningar och genomförande av en planeringskonferens med både förtroendevalda och tjänstepersoner som deltagare. I arbetet med den nya styrmodellen och den nya planeringsprocessen har flera funktioner inom förvaltningen varit delaktiga i att förbereda, ta fram underlag och analysera. Det är ett samarbete som varit mycket positivt och förhoppningsvis kommer att leda till andra goda samarbeten framåt.

Exceptionellt ekonomiskt läge

Region Gotland är mitt i ett exceptionellt ekonomiskt läge där resultatet för 2023 och 2024 kommer att bli negativt. Övriga regioner i landet och många kommuner upplever samma läge. Det här ställer höga krav på hela ekonomifunktionen att förstå, analysera och informera beslutsfattare på alla nivåer om hur ekonomin ser ut. Region Gotland har bland annat uppvakttat finansministern för att påtala läget. Vidare pågår en statlig utredning om det kommunala utjämningsystemet. Region Gotland är en stor bidragstagare i systemet och det är mycket viktigt att det inte sker försämringar i systemet som påverkar vår ekonomi och möjlighet att tillhandahålla välfärdstjänster. Vi menar också att systemet inte tar tillräcklig hänsyn till våra strukturella förutsättningar som landets enda ö-region. Syftet med systemet är att utjämna för skillnader i opåverkbara strukturella faktorer för landets kommuner och regioner. Uppvaktning har skett av kommittén och ett omfattande arbete har lagts ner för att räkna på vad vårt ö-läge kostar jämfört med om vi varit en region på fastlandet.

En långsiktig finansiell analys av Region Gotlands förutsättningar har genomförts med hjälp av PWC. Analysen visar att den demografiska utvecklingen leder till ökade kostnader vilket kommer att kräva fortsatta effektiviseringar i verksamheterna och att investeringsnivån behöver anpassas. Analysen har också varit ett viktigt underlag för fastställande av nya riktlinjer för god ekonomisk hushållning inklusive beslut om finansiella mål för 2024 och framåt.

Beredskap

En förstudie har genomförts avseende försörjningsberedskap. Försörjningsberedskap definieras som förmågan att i kris- och krigssituationer förse befolkningen med de varor och tjänster som behövs för dess överlevnad. Det är också förmågan att förse samhällsviktiga verksamheter, både civila och militära, med de varor och tjänster som behövs för dess funktionalitet. Förstudien har pekat på behov av att förstärka området inom regionen. Utifrån resultatet av förstudien har en rekrytering av en strategiförsörjningsberedskap genomförts. Funktionen organiseras inom upphandlingsstödsenheten och ska ha ett nära samarbete med beredskapsenheten och andra relevanta funktioner inom regionen som exempelvis varuförsörjningen och hälso- och sjukvården. Inom ramen för försörjningsberedskap deltar upphandlingschef såväl i regionalt som kommunalt inköpschefsnätverk för att säkerställa omvärldsanalys, problemlösning och dialog tillsammans med övriga regioner och kommuner.

Det fortsatta arbetet kommer att initialt koncentreras kring information/utbildning och förankring med berörda funktioner inom Region Gotland, göra omvärldsanalys, säkerställa organisations, ansvars- och rollfördelning inom Region Gotland samt tillse goda förutsättningar för beredskap inom hela försörjningskedjan.

Digitalisering och fortsatt utveckling e-handel

Under första kvartalet gick e-handel- och fakturahanteringssystemet Proceedo över i förvaltningsfas. Det är en hel del nya rutiner som behöver sätta sig både för administratörer och för alla användare. En plan för fortsatt utveckling av e-handel 2024 har tagits fram och målet är att på sikt öka e-handeln inom regionen för att effektivisera processen från behov till betalning. Befintliga områden för e-handel vid start var läkemedelsförsörjning, livsmedelsbeställning till måltidenheterna samt tvättertjänster till sjukvården. Under 2023 har hårdvarubeställningar av IT-utrustning samt informationsartiklar för IT-avdelnings

interna tjänster lagts in. Genom att inventera den leverantörsfakturavolym som hanteras av ekonomiservice har 300 abonnemang hittills lagts upp i Proceedo. Dessa abonnemang har hittills medfört automatisk kontering av cirka 2 800 leverantörsfakturer. Hittills har fakturer inom följande områden identifierats:

- Larm
- Bostads- och lokalhyror
- Hyrpersonal
- Patientresor
- Avfallshantering

Ett nytt ärendehanteringssystem för supportärenden avseende inköp implementerades i början av året och i december påbörjades implementeringen av ett nytt upphandlingssystem E-avrop, det innebär att Tendsign på sikt kommer att avvecklas.

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

I februari driftsattes en ny e-tjänst för beställning, ändring och avslut av inköpskort vilket minskar administrationen och underlättar för verksamheterna.

Verksamhetsutveckling inköp

Utveckling av inköp och upphandling pågår inom program sänkta inköpskostnader 2021 - 2023. I detta ingår att utveckla och säkerställa ett antal olika identifierade områden för fortsatt god inköpsverksamhet på Region Gotland. Arbetet kommer att redovisas separat i en slutrapport från programmet vid årsskiftet 2023/2024. Fokus 2023 har varit att genomföra och avsluta utvecklingsaktiviteter och lägga in dem i förvaltning och linjearbete. Vidare pågår arbete med hållbarhet såväl ur socialt som ekologiskt och ekonomiskt perspektiv.

En tjänst som samordnare avtalsförvaltning är tillsatt och arbete för kvalitativ och enhetlig avtalsförvaltning inom regionen pågår.

Utveckling av stöd till förvaltningarna

Efter flera år av att arbeta med strategisk hållbar bemanning (SHB) i projektform ingår det nu i det ordinarie uppdraget för enhetens controllers. Controllerns roll i sammanhanget är att tillsammans med HR, ekonomichef och verksamhetsföreträdare analysera och ta fram underlag för en kostnadseffektiv bemanning utifrån behoven hos de vi är till för.

För att underlätta prognosarbetet har controllers börjat erbjuda workshoptillfällen för chefer som önskar stöd, tips och en bättre förståelse för vad prognosarbetet innebär. Syftet är att stärka chefer i sitt prognosarbete och samtidigt minska den tid en controller lägger på att hjälpa chefer med relativt enkla problem i beslutstödet. Utvärderingen visar att en mix av enskilt stöd och workshops behövs för att kunna stötta chefer på bästa sätt i prognosarbetet.

När förvaltningarna behöver göra omorganisationer är det många funktioner från regionstyrelseförvaltningen inblandade. Arbetet med att förtydliga de olika stegen i en

omorganisation har färdigställts. En skriftlig vägledning har publicerats på insidan tillsammans med en beskrivning av de olika processtegen, från analysfas till genomförandefas. Därutöver finns också mallar och FAQ för att stödja i processen med omorganisation.

Anvisning för ekonomi i projekt har färdigställts. Anvisningen är en del av Region Gotlands projektmodell och syftar till att ge projektägare/styrgrupp och projektledare stöd och vägledning i arbetet med projektets ekonomi. Arbetet med att förankra anvisningen i referensgrupp, ta fram utbildningsmaterial, uppdatera mallar och förbereda FAQ mm avslutades under hösten.

En revidering av inköpsutbildning har genomförts och inför 2024 har ett antal utbildningsmoduler med olika områden relaterat till inköp och upphandling lagts i Kompetensportalen för att tillse gott stöd till Region Gotlands medarbetare som arbetar med inköp.

Utvecklat samarbete inom avdelningen

I januari inleddes en översyn av hur ansvaret för vissa arbetsuppgifter fördelas mellan enheterna ekonomistöd och ekonomiservice. Syftet är att försöka renodla hur vi fördelar olika uppdrag mellan enheterna samt att frigöra tid för controllers. Detta har nu resulterat i att ekonomiservice övertagit ansvaret för arbetsuppgiften att fördela primärvårdens ersättningar vilket är en löpande bokföringsuppgift.

För att få ett ökat fokus på redovisningsfrågor och för att samla våra medarbetare med redovisningskompetens, som idag är utspridda på tre enheter, har en redovisningsgrupp bildats på avdelningen. Syftet med gruppen är ett ökat fokus på redovisningsfrågor, ökat samarbete och minskad sårbarhet genom att hitta nya arbetssätt samt öka insyn och kompetens i varandras ansvarsområden.

Ett utvecklingsarbete har startat som på sikt kommer att beröra hela ekonomifunktionen inom regionen. Under året har arbetet planerats och i ett första steg har controllers, redovisningsekonomer och strateger inom avdelningen arbetat med frågor som samarbete och tydlighet och arbetsglädje. Arbetet har också lett fram till ett antal konkreta utvecklingsområden.

3 Förväntad utveckling

På vilket sätt den politiska styrningen av Region Gotland kommer att ske framåt är under förändring genom beslut om ny styrmodell. Det innebär att även verksamhetsstyrningen kommer att ske på ett annat sätt. Det är centralt att de styrande och stödjande processerna utvecklas enligt vad som nu är beslutat. Utvecklingsarbetet involverar alla från regionfullmäktige, styrelse, nämnder samt alla förvaltningar. Målet är en effektiv styrning som tar Region Gotland mot den önskade utvecklingen i samhället samt inom organisationen. Utifrån styrningen behöver också stödet från regionstyrelseförvaltningen samordnas. Det finns mycket kvar att göra i att utveckla det samlade stödet till framförallt chefer. Arbetet går vidare 2024 med att beskriva Region Gotlands ledningssystem.

Den exceptionella ekonomiska situation Region Gotland befinner sig i kommer att finnas kvar även under 2024. Det är av största vikt att det planerade underskottet på 127 miljoner kronor som regionfullmäktige beslutat om i budgeten för 2024 inte växer sig större. En tätare ekonomisk uppföljning kommer därför att genomföras under kommande år. Det kommer att påverka prioriteringen av arbetsuppgifter för främst controllers och strateger

inom avdelningen. 2024 behöver bli ett år då nya satsningar som medför kostnadsökningar inom nämnderna står tillbaka till förmån för att så långt det är möjligt begränsa det totala underskottet.

Ett regionövergripande arbete om att utveckla investeringsprocessen har påbörjats under 2023 och kommer att fortsätta under 2024. Effekten ska bli en investeringsprocess som ger ett bättre underlag för regionövergripande prioritering samt att beslutade investeringar i högre grad ska genomföras det år de budgeteras.

Den pågående utvecklingen av inköp och upphandling pågår enligt vad som är beslutat i program sänkta inköpskostnader. I detta ingår att säkerställa att de områden som är identifierade i programmet leder till sänkta inköpskostnader, ökad avtalstrohet och ökad enhetlighet vid inköp. Utvecklingen av inköpsarbetet innebär förändrade arbetssätt för upphandlingsstödsenheten men även för andra verksamheter och funktioner inom regionen som arbetar med inköp och upphandling.

Efterfrågan på både ekonomistöd och upphandlingsstöd är stort i organisationen. För att säkerställa en god arbetsmiljö och att kompetensen används på rätt sätt behövs en kontinuerlig dialog om uppdrag och ändamålsenlig organisering föras. Rollerna inom framförallt upphandlingsstöd har renodlats och utvecklats för att bättre motsvara de nya krav som ställs från omvärlden. Men det finns fortfarande en stor obalans mellan behoven av upphandling i verksamheterna och resurser på upphandlingsstöd. Inom ekonomiområdet efterfrågas allt mer handfast verksamhetsnära stöd till chefer samtidigt som ledningar i de olika förvaltningarna efterfrågar mer kvalificerat stöd. Chefer upplevs inte ha möjlighet att vara tillräckligt insatta i sin ekonomi för att kunna ta sitt ekonomiska ansvar utan ett ökat stöd från controller. Arbete pågår för att försöka hitta nya arbetssätt för att minska sårbarheten och erbjuda det stöd som efterfrågas utan tillskott av resurser. För att kunna tillhandahålla ett kvalificerat stöd framöver behöver arbetssätten fortsätta utvecklas, inte bara inom enheten utan inom hela ekonomifunktionen. Det kommer att bli viktigt att ta tillvara den samlade kompetensen för att kunna erbjuda attraktiva tjänster och möta upp behoven i verksamheten. Utbildning till chefer, utvecklad support automatisering/digitalisering, nyttja befintliga systemverktyg och utveckling av våra gemensamma processer är viktiga delar i utvecklingen.

Inför 2024 har det beslutats om en besparing på avdelningen på 600 tkr. För att kunna genomföra detta måste en tjänst tas bort samt uppdraget minskas. Enheten ekonomiservice har haft uppdraget att kontera leverantörsfakturor och internfakturor till vissa verksamheter. Den tjänsten tas bort och kontering kommer att ske på respektive förvaltning i samband med att respektive verksamhet granskar fakturorna. Förändringen innebär risk för sämre kvalitet i redovisningen då de medarbetare som tar emot arbetsuppgiften initialt saknar erfarenhet av att kontera fakturor. För att minimera riskerna kommer ett utbildningspaket att sättas ihop och erbjudas till de verksamheter som berörs av förändringen.

För att kunna effektivisera ekonomiprocesserna ytterligare behöver digitaliseringen fortsätta och sannolikt behöver vi under nästa år påbörja en förstudie om ett nytt ekonomisystem. Det finns ett behov av att effektivisera tidskrävande manuella rutiner och istället arbeta med mer kvalificerat redovisningsstöd. Hanteringen av leverantörsfakturor kan effektiviseras genom ökad e-handel samt automatisering av kontering och attest i Proceedo. Åtgärder för att genomföra det kommer att vara ett prioriterat område under de närmaste åren. Vårt nuvarande ekonomisystem har visat sig innehålla tekniska

begränsningar som inte stödjer automatisering och digitalisering i ett bredare perspektiv. Även avsaknaden av systemstöd i olika verksamheter i regionen leder till manuella rutiner i ekonomiadministrationen. Det finns stora effektiviseringsmöjligheter genom att arbeta med verksamhetsutveckling och att digitalisera/automatisera manuella rutiner. En upphandling av ett beslutsstödsystem har påbörjats eftersom avtalet går ut i augusti 2025. Det finns potential att använda beslutsstödet för att stödja beslutsfattare inom fler områden.

En fortsatt utveckling av e-handel inom regionen är planerad. En ökad e-handel säkerställer att inköp sker på rätt avtal till rätt pris och att fakturahanteringen effektiviseras. Den här utvecklingen behöver ske i samarbete med övriga verksamheter inom Region Gotland. I teorin är alla anställda möjliga användare och alla avtal möjliga anslutningar. Det innebär att målgruppen för utveckling kan bli mycket bred vilket kräver att det fortsatta arbetet är väl genomtänkt och prioriterat utifrån vad som ger mest nytta. Exempel på utveckling som kan ske under kommande år är:

- användning av handscannerlösningar inom flera verksamheter
- integration mellan måltidssystemet Matilda och Proceedo för att effektivisera varubeställningar
- intern e-handel

Intern e-handel kan i sin enklaste form vara att man publicerar vilka varor och tjänster som kan beställas internt och information om hur man beställer detta. Det betyder att en intern beställningen inte alltid behöver innebära ett externt inköp. Ett exempel är varor som kan återbrukas såsom kontorsmöbler eller tjänster som catering. För att underlätta för chefer och medarbetare ska vi så långt det är möjligt arbeta för att ha en ingång där man beställer både varor och tjänster.

Det har under hösten pågått diskussioner med avdelningen för regional utveckling om att tillhandahålla stöd för ekonomiadministration i olika projekt som bedrivs inom avdelningen. Eftersom det inte funnits utrymme inom befintliga resurser för att tillhandahålla ett sådant stöd har man nu kommit överens om att under en provotid projektanställa en administratör/ekonom hos ekonomiservice för detta ändamål. Rekrytering kommer att ske under januari 2024 och tjänsten kommer att finansieras med medel från de olika projekten.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Hållbarhet har under perioden 2020-2023 lagts till som ett av de strategiska målen för inköp. Det finns fortfarande en hel del utvecklingsarbete som ska göras. Bland annat att tydliggöra ansvarsfördelningen och att öka kunskapen inom organisationen. Det här är ett utvecklingsarbete som måste ske i nära samarbete med alla verksamheter.

Det är svårt att säga på vilket sätt det arbete som nu bedrivs tillsammans med näringslivet samt arbetsintegrerade sociala företag ger effekt på näringslivsklimatet. Men vi tror att dialog och samverkan bidrar till ett gott klimat och ökar förutsättningarna för att företag ska göra affärer med Region Gotland och lägga anbud i de upphandlingar vi genomför. Tydliga framsteg har skett under perioden 2020-2023.

Social hållbarhet

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

Mål	Bedömning
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	Ej utvärderad
Senaste kommentar (2023-12-31): Målet är inte utvärderat på ekonomiavdelningen.	
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor	Ej utvärderad
Senaste kommentar (2023-12-31): Målet är inte utvärderat på ekonomiavdelningen.	
03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): En förstudie angående försörjningsberedskap inom Region Gotland har genomförts. I mars 2023 tog regiondirektören beslut om att arbetet ska utvecklas enligt de slutsatser som kom fram i förstudien. Försörjningsberedskap definieras som förmågan att i kris- och krigssituationer försäkra befolkningen med de varor och tjänster som behövs för dess överlevnad. Det är också förmågan att försäkra samhällsviktiga verksamheter, både civila och militära, med de varor och tjänster som behövs för dess funktionalitet. Enkelt uttryckt var problembilden att mycket av försörjningsberedskapsarbetet hittills bedrivits kortsiktigt och ad hoc. Det var en tydlig och underdimensionerad organisation och en avsaknad av helhetsorienterat och effektivt arbetssätt. Utifrån resultatet av förstudien har en rekrytering av en strateg för försörjningsberedskap genomförts. Funktionen organiseras inom upphandlingsstödsenheten och ska ha ett nära samarbete med beredskapsenheten och andra relevanta funktioner inom regionen. Det fortsatta arbetet kommer att initialt koncentreras kring information/utbildning och förankring med berörda funktioner inom Region Gotland, göra omvärldsanalys, säkerställa organisations, ansvars- och rollfördelning inom Region Gotland samt tillse goda förutsättningar för beredskap inom hela försörjningskedjan. Vi behöver utreda och använda oss av säkra prognosmetoder, utreda och säkerställa lagerhållning, utreda och säkerställa systemstöd och en tydlig kostnadsfördelning. Beredskapsarbetet är en viktig del av inköpsarbetet och inköp är samtidigt en viktig del av beredskapsarbetet. Framåt emottas utveckling mot ett mer strategiskt, effektivt och helhetsorienterat arbetssätt. Målet bedöms som delvis uppfyllt då det nu finns bättre förutsättningar för en god beredskap och hantering av samhällsstörningar.	

Ekonomisk hållbarhet

För Region Gotland innebär ekonomisk hållbarhet att skapa tillväxt på ett balanserat sätt i nyttjandet av resurser. Genom ökad attraktionskraft, höjd utbildningsnivå, innovativa idéer

och samverkan skapas förutsättningar för tillgång till arbetskraft med rätt kompetens på lång sikt och därmed en ekonomisk tillväxt.

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

Mål	Bedömning
04. Ökad befolkning i arbetsför ålder	Ej utvärderad
Senaste kommentar (2023-12-31): Målet är inte utvärderat på ekonomiavdelningen.	
05. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland	I hög grad uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Upphandlingsstödsenheten arbetar på olika sätt för att öka förutsättningar för företagen på Gotland att lägga anbud och delta i upphandlingar. Det är tydligt att upphandlingsstödsenheten med sitt uppdrag har en stor mängd intressenter, såväl externa som interna. Under 2021 etablerades upphandlingsforum näringsliv Gotland. 2023 har arbetet fortsatt med regelbundna möten. Syftet är att skapa dialog och förståelse för upphandlingsarbetet mellan näringsliv och Region Gotland. Målsättningar är att samarbeta, informera och dela kunskaper mellan parterna om upphandlingsarbetet. Arbetet pågår med de 17 gemensamma aktiviteter som identifierats och som syftar till att förbättra affärsmöjligheterna parterna emellan. I detta ingår arbete för att stödja det lokala näringslivet i den utsträckning som är möjlig i förhållande till upphandlingslagstiftningen. Från januari 2022 mäts nöjd-upphandlingsindex (NUI). Vi följer också Svenskt näringslivs enkätresultat kring synpunkter på upphandling för att utveckla vår verksamhet. Upphandlingsforum ASF (arbetsintegrerade sociala företag) Gotland etablerades 2021. Syftet är att ge ASF och Region Gotland goda förutsättningar att göra affärer med varandra. Målsättningar är att samarbeta, informera och dela kunskaper mellan parterna om upphandlingsarbetet. Bedömningen av måluppfyllelsen grundar sig på att de planerade aktiviteterna pågår.	
06. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön	Ej utvärderad

Senaste kommentar (2023-12-31):

Målet är inte utvärderat på ekonomiavdelningen.

Ekologisk hållbarhet

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

Mål	Bedömning
07. Gotlands klimatavtryck minskar	Delvis uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

I våra pensionsmedelsplaceringar har vi uteslutande fonder som exkluderar utvinning av fossila bränslen med samma gränsvärden som övriga etiska exkluderingar. Det innebär att inom varje fond så får varje enskilt underliggande bolag ha maximalt 5 % av sina intäkter från dessa verksamheter. Enligt våra finansiella rådgivare innebär det i praktiken att vår exponering är nära 0 %.

08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad	Ej utvärderad
---	---------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Målet är inte utvärderat på ekonomiavdelningen.

09. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen	Delvis uppfyllt
---	-----------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

I utvecklingen av inköpsarbetet identifieras hållbarhet som ett paraplybegrepp för social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Då hållbarhet är mycket viktigt i inköpsarbetet har vi lagt till begreppet hållbarhet till de strategiska inköpsmålen samt i Region Gotlands inköpspolicy och riktlinjer.

Målet är att uppnå goda hållbara affärer genom att stärka kravställning klimatkrav vid upphandlingar. Det finns behov av att tydliggöra processer och ansvarsfördelning i kravställande av miljökrav vid upphandlingar. Ekologisk hållbarhet är inte något som upphandlingsstödsenheten säkerställer i upphandlingar på egen hand. Då inköpsråd, dvs beställare i verksamheten ställer alla krav och anger hur en upphandling ska utvärderas är det av vikt att så sker även inom ekologisk hållbarhet.

Vidare finns behov sammanställa vilka data som ska rapporteras till olika instanser avseende miljökravställning.

Upphandlingsstödsenheten bidrar för Region Gotlands räkning till den nationella samordningen för Hållbar upphandling. Den nationella samordningen har i uppdrag att genomföra uppföljningar av leverantörer och leverantörskedjor som förekommer utanför Sveriges gränser. Under 2023 genomfördes ett antal uppföljningar inom samarbetet. Region Gotland stod som beställare för två kontorsrevisioner med utgångspunkt i hållbara leveranskedjor, samtliga hos leverantörer med fabriker i ett flertal länder med risker kopplat till sociala, etiska och miljömässiga perspektiv.

Kontorsrevisioner som genomfördes under 2023 visade på brister hos båda leverantörerna och återrevisioner är därför planerade under 2024.

Under 2023 har Region Gotland varit med och genomfört en kartläggning av ursprung för bomull i avtalade sårvarvs och kompressionsprodukter. Syftet med kartläggningen var att identifiera produkter som riskerar att innehålla bomull från Xinjiang-provinsen i Kina samt att undersöka leverantörernas kännedom om och kontroll på ursprunget till den bomull de använder. Av de 46 leverantörer som ingick i kartläggningen inkom 36 med svar inom utsatt tid. Tio av dessa leverantörer uppger att de tillhandahåller produkter som innehåller bomull som antingen produceras i Kina eller innehåller bomull från Kina. Genom kartläggningen har ett antal riskprodukter som är relevanta att skicka för isotoptestning identifierats. Vi har tillsammans med Region Örebro och Region Värmland, påbörjat dialog med utvalda leverantörer i syfte att få dem att ta ökat ansvar för att säkerställa ursprung för den bomull de använder.

Därutöver har vi under våren 2023 varit delaktiga i översynen av processen för uppföljning tillsammans med det nationella kansliet för hållbar upphandling. Arbetat har bidragit till enhetligare och tydligare processer på nationell nivå för genomförande av uppföljningar inom hållbara leveranskedjor.

Bedömningen av måluppfyllelsen grundar sig på att den beslutade aktiviteten är påbörjad men inte slutförd.

5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Vi har under perioden 2020-2023 arbetat med tillgänglighet, bemötande och att effektivisera våra processer på olika sätt. Bland annat har vi utvecklat supportfunktionerna och implementerat och utvecklat de processer som stöds av beslutsstödet, implementerat nytt e-handels- och fakturasystem och påbörjat implementationen av nytt upphandlingssystem. Att effektivisera våra processer är ett löpande arbete som ständigt pågår. Att ge ett relevant och kvalificerat stöd till verksamheterna är ett av våra huvuduppdrag. Samtidigt är det också vårt huvuduppdrag att se till att stödet bedrivs effektivt och att medarbetarna har den kunskap som krävs för att ge ett bra stöd.

Kompetensförsörjning kommer att bli en än mer central fråga inom våra yrkesgrupper. Brist på resurser hos oss kommer att få negativ effekt inom Region Gotlands övriga förvaltningar.

Ett hinder för att säkert säga att vi rör oss i rätt riktning mot målen är att det saknats relevanta nyckeltal och mätningar. Arbete pågår för att säkerställa att det finns data och mätningar för de stora processerna. Mätbarheten inom inköp och upphandling har utvecklats under åren 2020-2023 och kommer att presenteras löpande framåt.

Kvalitet

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

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

Mål	Bedömning
10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
<p>På avdelningen finns en etablerad support för upphandlingsfrågor samt för faktura och ekonomisystemsfrågor. Supporten riktar sig främst internt men även externt. Under året har även en support avseende e-handel etablerats. Ärendehanteringssystem för upphandlingssupport har utarbetats 2022 och implementerats 2023. Det ger bland annat ökade möjligheter till uppföljning.</p> <p>Genom byte av telefonsystem på ekonomisupporten så kan mer statistik tas fram som mäter tillgängligheten. I övrigt har vi inget etablerat sätt att mäta tillgängligheten internt och att säkert veta att det är lätt att komma i kontakt med den funktion man söker.</p> <p>Målet bedöms som delvis uppfyllt då aktiviteter pågår för att tillgängligheten ska öka men eftersom ingen mätning finns är det svårt att säga att målet är i hög grad uppfyllt.</p>	
11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta	Ej utvärderad
Senaste kommentar (2023-12-31):	
Målet är inte utvärderat på ekonomiavdelningen.	
12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång	I hög grad uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

Tack vara implementeringen av beslutsstödet har flera processer inom avdelningen kunnat effektiviseras och det verksamhetsnära stödet kan bedrivas mer kvalificerat med ökat fokus på analys istället för att ta fram siffror. Det finns fortfarande en del att utveckla vad gäller arbetssätt. Genom införandet av Proceedo finns möjligheter att effektivisera fakturahanteringen och inköpen genom e-handel. Utmaningen är att säkra resurser för att driva förändringsarbetet framåt.

2021 beslutade regionfullmäktige om ett treårigt program för sänkta inköpskostnader. Programmet består av 3 delar; samordnade uppdrag, förvaltningarnas åtgärder och projekt digitaliserat inköp. Programmet innehåller genomförande av ett antal utvecklingsaktiviteter för att säkerställa de strategiska målen helhet & hållbarhet, långsiktighet, lätt att handla rätt samt kvalitet, effektivitet och regelmässighet. Genomförandet av programmet ska ge sänkta inköpskostnader, ökad avtalstrohet och ökad enhetlighet vid inköp på Region Gotland. Utvecklingsarbetet är omfattande och bidrar i hög grad till hög kvalitet och effektiva processer.

Det finns en risk för att frånvaro av nyckelpersoner påverkar kvaliteten i processerna. Det är tydligt att vi behöver jobba med att minska sårbarheten och säkerställa kompetens och resurser inom flera funktioner i avdelningen.

Måluppfyllelsen grundar sig på den utveckling av nya arbetssätt och processer som sker både inom inköps- och ekonomiprocesserna.

Medarbetare

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

Mål	Bedömning
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur	Ej utvärderad
Senaste kommentar (2023-12-31): Målet är inte utvärderat på ekonomiavdelningen.	
14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Kompetensförsörjning är en av de viktigaste frågorna framåt. Det är fortsatt mycket svårt att rekrytera upphandlare. Medel har tillskjutits för att öka lönerna vilket gett positiva effekter vid rekrytering. Vidare ser vi över att ta in praktikanter, samarbeta och marknadsföra oss för utbildningar inom inköp/upphandling/ekonomi/juridik på universitet och hos andra utbildningsanordnare. På ekonomisidan finns ett behov av att växla kompetens från manuell registrering till mer kvalificerade arbetsuppgifter. Det finns också ett behov av att synliggöra den samlade redovisningskompetensen samtidigt som analyskompetensen behöver synliggöras och tydliggöras. Under året har en redovisningsgrupp formerat sig med medarbetare som arbetar med redovisning. Denna grupp är en början till att minska sårbarheten och öka kunskapen inom området. Bedömningen av måluppfyllelsen grundar sig på att aktiviteter pågår men kompetensförsörjningen är en stor utmaning som blir mer och mer påtaglig även för alla yrkesgrupper. Det finns också en sårbarhet då det finns nyckelfunktioner som är ensamma om sin kompetens. Det är tydligt att vi behöver jobba med att minska sårbarheten och säkerställa kompetens och resurser inom flera funktioner i avdelningen.	
15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus	I hög grad uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

Sjuktalet på avdelningen är fortfarande lågt även om det stigit 2 år i rad. Sjuktalet under pandemin var extremt lågt. Resultatet i medarbetarenkäten på OSI är 82 vilket får anses som högt i förhållande till förvaltningen och regionen som helhet. Det finns dock en oro för hög arbetsbelastning och långtidssjukskrivningar.

Arbete pågår för att vara proaktiv och förebygga konflikter även om det fortfarande finns tillfällen då konflikt kan uppstå. Alla medarbetare som kunnat arbeta på distans under pandemin erbjuds även framåt att arbeta flexibelt med distansarbete om man önskar. En del arbetar nästan heltid på distans och en del tvärtom heltid på kontoret. Detta påverkar arbetsmiljön och hur man bäst organiserar arbetet med de förutsättningarna kommer att vara en diskussion som behöver hållas levande under en tid framåt. Det finns både fördelar och nackdelar med denna flexibilitet.

6 Kvalitetsberättelse

Skapa värde för kunder och intressenter

Arbetet har planerats och genomförts utifrån aktiviteter för att nå målet "Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång" samt målet " Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen".

Under året har en kontinuerlig dialog fortsatt med både interna intressenter på förvaltningarna samt externa intressenter för att öka förståelsen för upphandling, utbud av stöd och efterfrågan av stöd för att på bästa sätt skapa värde.

Engagera och motivera medarbetare

Engagemangsindex på avdelningsnivå är 83, det är en ökning med 10 steg från 2020. Det är 91% som svarar ja på frågan om man är motiverad i sitt arbete. 9 av 10 medarbetare tycker att det är kul att gå till jobbet. Det här är ett resultat som vi är nöjda med men som kräver fortsatt arbete för att behålla och bli ännu högre. Analyser pågår på respektive enhet för att identifiera åtgärder för att behålla det goda resultatet och framförallt behålla våra medarbetare.

Leda för hållbarhet

Kunskapen om hur vi kan påverka hållbarhet genom vårt arbete har ökat men det finns mer att göra. Vi ser mycket positivt på att samordna regionens arbete för hållbarhet i ett gemensamt hållbarhetsprogram.

Hållbarhet har under perioden 2020-2023 lagts till som ett av de strategiska målen för inköp. Målet är att uppnå goda hållbara affärer genom att stärka kravställning klimatkrav vid upphandlingar. Det finns fortfarande en hel del utvecklingsarbete som behöver göras. Bland annat att tydliggöra ansvarsfördelningen och att öka kunskapen inom organisationen. Det här är ett utvecklingsarbete som måste ske i nära samarbete med alla verksamheter.

Vi kommer att fortsatt använda de verktyg vi har för att säkerställa social hållbarhet vid upphandlingar. Vidare fortsatt vara aktiva i nätverket för nationell hållbarhet. En utvecklingspotential är att informera om nätverket på intranät och gotland.se för allas information om vad Region Gotland gör inom det här området. 2023 har vi arbetat tillsammans med avdelningen regional utveckling att göra förslag avseende fortsatt arbete för mål, ansvars- och rollfördelning samt plan för fortsatt arbete för att stärka social hållbarhet i upphandlingar.

Utveckla värdeskapande processer

Arbetet har planerats och genomförts utifrån aktiviteter för att nå målet "Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång" samt målet " Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen".

Exempel på processer som utvecklats under året är regionens planeringsprocess, omorganisationsprocessen, ekonomi i projekt, inköpskort, övriga utbetalningar, e-handel och fakturahantering.

Processkartläggning av upphandlingsarbete har fortsatt och inkluderar även framtagande av mallar och verktyg. I detta ingår att kartlägga och föra dialog med stödprocesser till upphandling, t ex registratur, GDPR/pub-avtal, miljö, kvalitetssäkring och MBL. Upphandlingssupport utvecklas såväl genom att upprätta ärendehanteringssystem, metodik och diskutera bemötandefrågor.

Basera beslut på fakta

Dagligen görs analyser av verksamheters ekonomi och det är av yttersta vikt att analyserna görs utifrån fakta och att våra medarbetare har mycket god kunskap i att presentera fakta.

Mätbarhet i form av relevanta nyckeltal för inköpsarbetet har utvecklats i form av bland annat nöjd upphandlingsindex (NUI). Vi gör även en strategisk egenvärdering enligt modell från SKR för att på det sättet säkerställa rätt prioriteringar i vårt utvecklingsarbete. Vi har också omvärldsanalyserat kring såväl affärsmässiga som sociala mätetal vilket gör att vi nu har en god grund för att identifiera ett urval konsekventa mätetal och börja mäta dessa stringent över tid.

Förbättra verksamheten och skapa innovationer

Ett av fokusområdena i medarbetarenkäten som ekonomiservice arbetat med har varit att vidta åtgärder för att lära av misstag. Enheten har därför infört en egen avvikelserapportering för att mer strukturerat dokumentera vilka avvikelser som inträffar i processerna samt vilka åtgärder som vidtas för att minimera dessa avvikelser.

Antalet inköpskort har de senaste åren ökat i antal. Dessa ska användas vid mindre inköp i tjänsten och för varor där det inte finns upphandlade avtal. Internkontroll har dock visat att det finns brister i hur regelverk följs vid inköp med inköpskort. En arbetsgrupp har därför under året arbetat med att förtydliga regelverket genom att skapa FAQ på intranätet med tydliga anvisningar om vad som gäller. Arbetet går nu vidare med att sprida informationen i regionens olika verksamheter där handel med inköpskort sker.

6.1 Inkomna synpunkter

Inga synpunkter via "Säg vad du tycker" har kommit in till avdelningen.

7 Väsentliga personalförhållanden

Det har varit en hel del rörlighet och frånvaro på olika tjänster under perioden. Det pågår nästan alltid någon rekrytering till någon av enheterna. Det här påverkar grupperna och det ställs stora krav att avsätta resurser för introduktion och upplärning. Sjukfrånvaron har varit låg om man ser på avdelningen som helhet men också inneburit en extra belastning på vissa funktioner. Även tjänstledigheter och vikariat har påverkat arbetssituationen för medarbetarna och förmågan att klara våra uppdrag.

Under våren har vi haft särskilt fokus på att öka tydligheten i uppdraget för controllers och ekonomer. Drygt 20 medarbetare har deltagit i en utvecklingssatsning för att öka arbetsglädjen, öka tydligheten och leverera tjänster av hög kvalitet. Arbetet har skett med hjälp av Sandahl&Partners. Det finns ett behov av att även involvera ekonomifunktioner i övriga förvaltningar för att skapa en helhet. Det finns många utvecklingsområden vi behöver arbeta tillsammans med för att få bästa resultat. Vi har också arbetat med att skapa forum där medarbetare från olika enheter i avdelningen träffas och pratar om vissa

utvecklingsfrågor. Det finns troligen ännu mer att göra i att arbeta tillsammans mellan enheterna för att nyttja allas kompetens på bästa sätt.

På ekonomistöd har ett vikariat avslutats och två tillsvidareanställda slutat. Ersättningsrekrytering är genomförd. Ett nytt vikariat har tillsatts för att täcka upp under en kommande föräldraledighet. Ny enhetschef tillträdde i mitten av april. Personalomsättningen har inneburit att enheten varit färre under delar av perioden. Uppdraget har dock varit det samma vilket har tvingat arbetsätt att förändras.

Många av medarbetarna på upphandlingsstödsenheten är relativt nyanställda. Det medför krav på resurser för introduktion och upplärning. 2 nya tjänster har tillsatts under 2023. Det saknas fortfarande 1 upphandlare i förhållande till utrymmet i budgeten. Rekrytering har genomförts utan resultat.

På ekonomiservice har det varit hög sjukfrånvaro vilket har inneburit en extra påfrestning på kvarvarande personal. Det har också resulterat i att enheten ligger efter med de uppdrag och arbetsuppgifter som ska genomföras.

Ett av fokusområdena i medarbetarenkäten visade att ekonomiservice behövde förbättra informationen från närmaste chef. Ett veckobrev har därför införts där enhetschefen informerar om vad som hänt i veckan som gått samt vad som är på gång kommande vecka. Veckobrevet har blivit mycket uppskattat bland medarbetarna.

Rekrytering av ny lokalförsörjningsstrateg har genomförts. Uppdraget är nytt för ekonomiavdelningen. Tjänsten har flyttas från avdelningen regional utveckling. Det innebär en utökning på central nivå i avdelningen. Totalt kommer det att vara 6 medarbetare i den enheten från årsskiftet. Det har varit förhållandevis stor rörlighet i arbetsgruppen under året och fokus har därför lagts på att arbeta med gruppen för att lära känna varandra och tydliggöra ansvarsfördelningen.

7.1 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2023	Förändring mot Nov 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2023	Förändring mot Nov 2022
Alla anställningsformer	54	4	54	4
Tillsvidare	51	5	51	5
Tidsbegränsad	3	-1	3	-1

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

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2023	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Förändring
90006 Ekonomiavdelning	42.3	40.7	1.6
9000610 Ekonomi gemensamt	4.8	5.0	-0.2
9000620 Ekonomistöd	13.2	13.3	-0.1
9000630 Ekonomiservice	15.0	13.7	1.3
9000640 Upphandlingsstöd	9.3	8.7	0.6

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

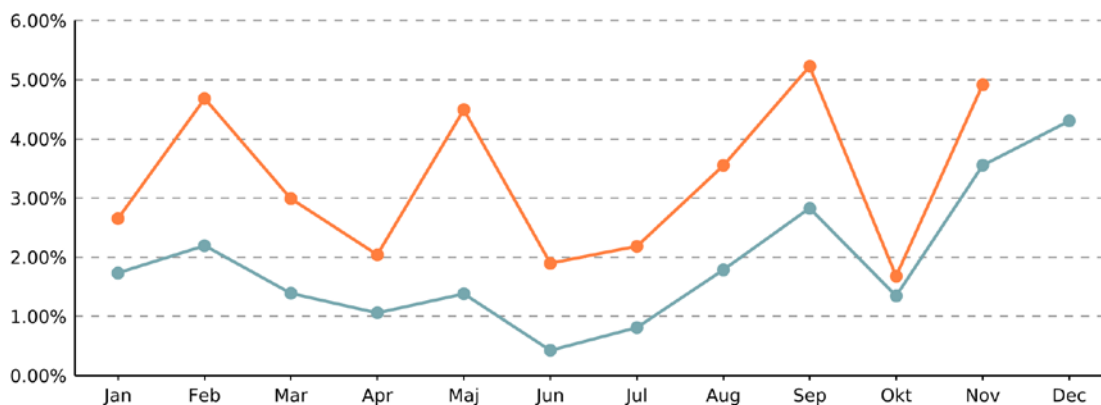
Antal anställda och antal årsarbetare har ökat med totalt 4 tjänst jämfört med november 2022. Ökningen beror på att avdelningens uppdrag utökats. Samhällsbyggnadsförvaltningen får nu controllerstöd från enheten ekonomistöd och teknikförvaltningen kommer att få utökat stöd. På upphandlingsstöd har 1 samordnare avtalsförvaltning påbörjat sin tjänst 1 april och 1 strateg försörjningsberedskap började 1 oktober.

I samband med införandet av Proceedo utökades ekonomisupporten med en system- och e-handelsadministratör. På grund av att digitaliseringsarbetet inte har kunnat ske i takt med genomförda besparingar har en förstärkning med en visstidsanställning behövts göras för att klara enhetens uppdrag. Anställningen är ett så kallat nystartsjobb där ca 70 % av lönekostnaden täcks av bidrag från arbetsförmedlingen.

7.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2023	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Förändring % enheter
Alla	3.31%	1.70%	1.61
Kvinna	4.38%	2.02%	2.36
Man	0.58%	0.96%	-0.37

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



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

Sjuktalet är högre än föregående år men är fortfarande lågt. De flesta medarbetare har stor möjlighet att arbeta hemifrån vilket gör att man oftast kan arbeta även i förkylningstider och liknande. Det ökade sjuktalet beror på en långtidssjukskrivning som ej är arbetsrelaterad.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Budgetavvikelsen för året är negativ med 765 000 kronor.

Det beror framförallt på att systemkostnaderna för beslutsstödet, upphandlingskonsulter samt medlemsavgiften till SKR blivit högre än budget. Utfallet för de centrala anslagen för avgifter till STIM, SKR, kopiering samt försäkringar har ett underskott mot budget på cirka 200 000 kronor. SKR avgiften är högre än vad som var känt när budgeten beslutades. Även

STIM avgiften är högre eftersom den följer index. Kostnaden för regionens försäkringar är faktiskt lägre än tidigare år på grund av bra avtal.

Utfallet för köp av tjänst är mycket högre än budget. Det saknas budget för upphandlingskonsulter. Vi ansvarar för kostnaden för konsulter till de regionövergripande upphandlingarna. Till viss del täcks konsultkostnader genom vakanser på personal inom upphandlingsstöd. Kostnaderna för upphandlingskonsulter är svåra att uppskatta och varierar år från år. Kostnaden beror bland annat på hur upphandlingen fortskrider, inköpsrådets tid och kompetens för upphandlingen eller om det blir överprövning till exempel. Utfallet 2023 är 1,8 miljoner kronor. Det är 800 000 kronor högre än 2022.

2023 utökades antal licenser i beslutsstödet utifrån förvaltningarnas behov av systemet. Kostnaden för utökningen sparas in i tid i de olika verksamheterna. Utöver det är prisökningen på licensavgiften högre än vad som var känt när budgeten beslutades. Budgeten för licenser är 2,4 mnkr och utfallet är 2,8 mnkr. Budgeten för underhåll i beslutsstödet är 150 000 kronor, och utfallet 2023 blev 190 000 kronor. Vi har medvetet hållit ner underhållet i år på grund av den nya upphandlingen vilket även visat sig genom att utfallet är 80 000 kronor lägre än föregående år. Men trots det är kostnaden för underhåll högre än vad som överfördes från de andra förvaltningarna när vi tog över betalningsansvaret för systemet 2021. Den ökade kostnaden för licenser och underhåll av beslutsstödet vägs till viss del upp av lägre kostnader för ekonomisystemet.

Att inte det samlade underskottet är högre än 765 000 kronor beror på att det finns vakanta tjänster, att vi fått ett bidrag för försörjningsberedskap samt att inkassoavgifterna var högre än budgeterat.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022
Resultat	-50 286	-51 051	-765	-50 305
INTÅKTER	986	1 954	968	1 084
Taxor och Avgifter	400	479	79	448
Statsbidrag		220	220	25
Försäljning vara/tjänst	586	435	-151	592
Intern resursfördelning		819	819	20
KOSTNADER	-51 272	-53 005	-1 733	-51 389
Personal	-36 111	-35 917	194	-33 476
Köp av tjänst	-7 384	-9 374	-1 990	-8 978
Förbrukn. mtrl	-110	-207	-97	-144
Lokaler	-2 110	-2 104	6	-3 669
Övriga kostnader	-5 557	-5 402	154	-5 122

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

8.2 Nettokostnadsutveckling

Den totala nettokostnadsökningen är 1 procent. Intäkterna har ökat med 80 procent till följd av ett internt bidrag för en tjänst som strateg försörjningsberedskap samt bidrag från arbetsförmedlingen. Vi har också fått in lite mer inkassoavgifter än förra året.

Kostnaderna har ökat med 3 procent. Personalkostnaden har ökat till följd av att antal tjänster utökats enligt budget men lokalkostnaden har nästan halverats till följd av förtätningen på Visborg samt att hyran är lägre. Den totala kostnadsökningen är relativt liten men förra året pågick implementeringen av Proceedo vilket gav högre kostnader än i år. Det var både extra personalkostnader och implementationskostnader. Kostnaden för köp av tjänster har ökat med 4 % men den reella ökningen är 24 % om implementeringen av Proceedo undantas. Ökningen beror främst på köp av upphandlingstjänster samt att licenskostnaderna för beslutsstödet ökat.

Övriga kostnader är högre främst beroende på att avgiften till SKR och STIM är högre än föregående år.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022	Förändring	Förändring %
Resultat	-51 051	-50 305	-746	1%
INTÄKTER	1 954	1 084	870	80%
Taxor och Avgifter	479	448	32	7%
Statsbidrag	220	25	195	781%
Försäljning vara/tjänst	435	592	-156	-26%
Intern resursfördelning	819	20	799	3 995%
KOSTNADER	-53 005	-51 389	-1 616	3%
Personal	-35 917	-33 476	-2 442	7%
Köp av tjänst	-9 374	-8 978	-396	4%
Förbrukn. mtrl	-207	-144	-63	44%
Lokaler	-2 104	-3 669	1 565	-43%
Övriga kostnader	-5 402	-5 122	-280	5%

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

8.3 Investeringar

Inga investeringar 2023

9 Bilaga

9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal

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

Andelen leverantörsfakturor som hanteras elektroniskt fortsätter att öka och är nu nästan 93 %. Andelen kundfakturor som är e-fakturor och andel kundfakturor som skickas till kundernas digitala brevlådor har ökat vilket är vår ambition. Andelen inkassoärenden ligger stabilt runt 5 %.

9.2 Aktivitetsuppföljning

Ekonomisk hållbarhet

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

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
05. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland		
Öka dialog och förståelse för upphandlingsarbetet mellan näringslivet och Region Gotland.	Klar	100%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Upphandlingsforum näringsliv Gotland som etablerades 2021 fortsätter med 4 möten per år. Vidare planeras för att ha två frukostmöten per år med innehåll enligt efterfrågan dit hela näringslivet bjuds in. Utöver det för vi också dialog kring om utbildningsaktiviteter eller andra åtgärder kan genomföras för att stödja fortsatt dialog och genomförande av affärer.

Utöver detta har vi börjat mäta nöjd-upphandlingsindex (NUI) från januari 2022. Vi följer också Svenskt näringslivs enkätresultat kring synpunkter på upphandling för att utveckla de punkter som framkommer där som utvecklingsmöjligheter. Styrgrupp företagsklimat träffas för dialog i bred krets på Region Gotland om olika åtgärder för att stärka företagsklimatet.

Intressentanalys görs frekvent varje höst för att säkerställa god överblick över enhetens intressenter.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

Ekologisk hållbarhet

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
09. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen		
Ställa klimatkrav vid upphandlingar.	Påbörjad	60%

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

Kvalitet

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

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen		
Utveckla arbetssätt och samverkan inom avdelningen och utifrån förvaltningarnas behov av stöd	Klar	100%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Den här aktiviteten bidrar även till mål 12 om en hög kvalitet och effektiva processer.

För att öka lärandet och minska sårbarheten så arbetar controllers i olika grupper. För att det ska fungera så har flera av controllerrollerna delade tjänster och stöttar två förvaltningar, på så sätt ökar kunskapsöverföringen och arbetssättet blir mer effektivt.

En grupp för redovisningsfrågor har bildats inom avdelningen. Syftet med gruppen är att samla avdelningens medarbetare med redovisningskompetens för att diskutera och hantera olika redovisningsfrågor. Frågor som hanterats är bland annat hur vi ska arbeta med periodisering i och med införandet av Proceedo samt digitalisering och automatisering av bokslutsarbetet. Gruppen har ägnat tid åt att titta på några olika IT-stöd för avstämning av konton och för upprättande av balanskontospecifikationer. Under hösten har hantering av internfakturor och bokföringsorder stått i fokus då det visat sig att rutinerna inte fungerar på ett bra sätt. Allt för många poster blir liggande hos olika attestanter utan att hanteras i tid.

I upphandlingsfrågor ges löpande stöd av olika slag tex i form av information och rådgivning i olika inköpsfrågor. I takt med utarbetande av styrande dokument, processkartläggning, mallar, tydlig rollfördelning, intranät och externwebb etc så ska effekten vara ett gott stöd och bemötande till såväl externa som interna parter. En översyn av utbildningsbehov inom regionen har genomförts och nya utbildningar har tagits fram och finns nu tillgängliga via Kompetensportalen.

12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång		
Implementera beslutad styrmodell för Region Gotland	Klar	100%

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

Hittills har fakturor inom följande områden identifierats:

- Larm
- Bostads- och lokalhyror
- Hyrpersonal
- Patientresor
- Avfallshantering

Digitalisering av övriga utbetalningar

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

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

Återbetalning direkt till bankkonto

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

En 3-årig plan för fortsatt utveckling av e-handel inom regionen har tagits fram under året.

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

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

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

Fortsätta utveckla arbetssätt och funktioner i beslutsstödsystemet	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Ekonomirapporterna i beslutsstödet har utvecklats under året. Bland annat går det nu att se utlagda bokningar och periodiseringar framåt i tiden. Resultaträkningen har också utökats med två nya "mätuppsättningar", dels linjär prognos och budget för föregående år och dels period. Arbeta pågår också med att få till simulering av personalkostnader i beslutsstödet, för att underlätta i arbetet för att få fram en rättvisande prognos. Ambitionen är att få funktionen i drift till prognos 1 2024.

Under våren har samtliga förvaltningar tagit fram förvaltningsspecifika årshjul i beslutsstödet som utgår från den övergripande planerings- och uppföljningsprocessens tider för att sedan övergå till interna tidplaner. Årshjulet är även en del av portalsidan och har till syfte att underlätta för regionens chefer i sin planering och uppföljning av verksamheten. I samband med att årshjulet blivit en del av beslutsstödet har även hjälpfilmer tagits fram.

I samband med att regionen byter styrmodell 2024 har målstyrningsmodulen delvis byggts om.

Kartlägga och utveckla processer, exempelvis projektredovisning, omorganisationer samt strategisk hållbar bemanning.	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Arbetet med att förtydliga de olika stegen i en omorganisation har färdigställts. En skriftlig vägledning har publicerats på insidan tillsammans med en beskrivning av de olika processstegen, från analysfas till genomförandefas. Därutöver finns också mallar och FAQ för att stödja i processen med omorganisation.

Under året har två processgenomgångar färdigställts och arbetet med strategisk hållbar bemanning ingår nu i det ordinarie arbetet.

Medarbetare

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur		
Stärka medarbetarskapet genom att på arbetsplatsträffar inom RSF implementera konceptet för medarbetarskap inom Region Gotland	Ej startad	0%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Aktiviteten är inte påbörjad. Konceptet för medarbetarskap är inte känt, det skulle behövas mer information.

Utveckla vår organisationskultur; samverkan över gränsen, stolthet och helhetsförståelse, lärande och utveckling och från försiktighet till tillit på regionnivå såväl som förvaltningsnivå	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Under året har ett arbete pågått tillsammans med en konsult från Sandahl&Partner för att öka tydligheten inom ekonomifunktionen och samtidigt bli mer säkra i våra yrkesroller. Arbetet har berört cirka 25 av avdelningens totalt 50 medarbetare. De som involverats är de som både arbetar centralt och de som arbetar med att stödja förvaltningarna i redovisning och ekonomistyrningsfrågor. Arbetet har också lett fram till ett antal konkreta utvecklingsområden. Arbetet för att stärka medarbetarskapet kommer att fortsätta men först efter en analys av vilka insatser som behövs. Det finns en utvecklingspotential i att samverka mer med övriga förvaltningar för att säkerställa utveckling av hela Region Gotlands ekonomifunktion, dvs inte bara de som är anställda inom vår avdelning. Men resurser för en mer omfattande utvecklingsinsats saknas just nu.

Resultatet på medarbetarenkätens fråga om hur troligt det är att du skulle kunna rekommendera Region Gotland som arbetsplats har förbättrats på avdelningsnivå fyra år i rad.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Vi har arbetat med de flesta aktiviteter, bland annat diversifiera tjänster för att skapa karriärvägar och tydliggjort vilka olika kompetenser vi behöver i verksamheten.

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

På arbetsplatsträffar implementera regionens samverkansavtal	Ej startad	0%
--	------------	----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Aktiviteten är inte påbörjad. Vi har inte hunnit gå igenom materialet.

I linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" ska förvaltningen genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar.	Påbörjad	60%
---	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Samordning av aktiviteter sker i samarbete med avdelningarna kommunikation, digitalisering och HR. Under 2023 har vi arbetat med utbildning, introduktion och omorganisationsprocessen.

Det finns potential i att utveckla det stöd som ges av ekonomiavdelningen för att ytterligare stärka chefers förutsättningar. En förutsättning är att samordna utvecklingsinsatserna inom hela regionstyrelseförvaltningen för att så bra resultat som möjligt. En stor del av det stöd som erbjuds från avdelning ekonomi riktar sig till fler än chefer. Det är ofta andra funktioner än chefer som upphandlar, gör inköp eller arbetar med ekonomiadministration.

9.3 Uppföljning av den internationella strategin

Upphandlingsstödsenheten bidrar för Region Gotlands räkning till den nationella samordningen för Hållbar upphandling. Den nationella samordningen har i uppdrag att genomföra uppföljningar av leverantörer och leverantörskedjor som förekommer utanför Sveriges gränser. Under 2023 genomfördes ett antal uppföljningar inom samarbetet. Region Gotland stod som beställare för två kontosrevisioner med utgångspunkt i hållbara leveranskedjor, samtliga hos leverantörer med fabriker i ett flertal länder med risker kopplat till sociala, etiska och miljömässiga perspektiv.

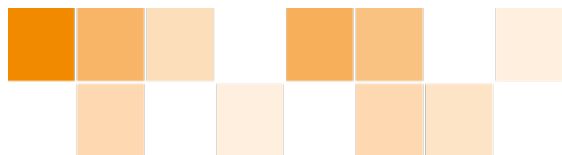
Kontorsrevisioner som genomfördes under 2023 visade på brister hos båda leverantörerna och återrevisioner är därför planerade under 2024.

Under 2023 har Region Gotland varit med och genomfört en kartläggning av ursprung för bomull i avtalade sårvårds och kompressionsprodukter, vilket genomfördes under juni-augusti. Syftet med kartläggningen var att identifiera produkter som riskerar att innehålla bomull från Xinjiang-provinsen i Kina samt att undersöka leverantörernas kännedom om och kontroll på ursprunget till den bomull de använder. Av de 46 leverantörer som ingick i kartläggningen inkom 36 med svar inom utsatt tid. Tio av dessa leverantörer uppger att de tillhandahåller produkter som innehåller bomull som antingen produceras i Kina eller innehåller bomull från Kina.

Genom kartläggningen har Region Gotland varit med och identifierat ett antal riskprodukter som är relevanta att skicka för isotoptestning, vilket är en metod för att fastställa bomullens ursprung. Region Gotland har tillsammans med region Örebro och Region Värmland, påbörjat dialog med utvalda leverantörer i syfte att få leverantörerna att ta ökat ansvar för att säkerställa ursprung för den bomull de använder.

Därutöver har Region Gotland under våren 2023 varit delaktig i översynen av processen för uppföljning tillsammans med det nationella kansliet för hållbar upphandling. Arbetat har bidragit till enhetligare och tydligare processer på nationell nivå för genomförande av uppföljningar inom hållbara leveranskedjor.

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2023

Kommunikation

Avdelningschef
Ulrika Holm

Region Gotland

Besöksadress Visborgsallén 19

Postadress SE-621 81 Visby

Telefon +46 (0)498 26 90 00

E-post regiongotland@gotland.se

Org nr 212000-0803

Webbplats www.gotland.se



Verksamhetsberättelse 2023

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	3
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	4
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	6
6 Kvalitetsberättelse	8
6.1 Inkomna synpunkter	10
7 Väsentliga personalförhållanden	10
7.1 Personalvolym	10
7.2 Sjukfrånvaro	11
8 Ekonomisk uppföljning	11
8.1 Årets resultat	11
8.2 Nettokostnadsutveckling	12
8.3 Investeringar	13
9 Bilaga	15
9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal	15
9.2 Aktivitetsuppföljning	15
9.3 Uppföljning av den internationella strategin	21

1 Sammanfattning

2 Händelser av väsentlig betydelse

Det förändrade säkerhetsläget, Sveriges ansökan om Natomedlemskap och den höjda terrorhotnivån i landet är händelser på nationell nivå som i hög grad påverkar Gotland såväl som Region Gotland. Behovet av att arbeta proaktivt med kommunikation internt och externt kopplat till beredskap och totalförsvaret, vilket också behöver samordnas med externa aktörer, har bara ökat och tar allt mer tid av den centrala kommunikationsverksamheten. Kriskommunikationsarbetet har utvecklats mycket under året avseende rutiner, samverkan och tydlighet kring roller, vilket får till effekt att tilliten till regionens förmåga vid samhällsstörningar ökar.

Läget i landets ekonomi med inflation och ökade kostnader påverkar alla verksamheter som köper in externa tjänster och andra produkter. Även kommunikationsavdelningen påverkas i de köp av olika externa tjänster som görs inom avdelningen. Eftersom det inte finns möjlighet att få kompensation för dessa ökade kostnader, ligger ett behov av en ständig effektivisering på verksamheten, som i grunden redan brottas med att avdelningen i princip helt saknar så kallade fria medel, som inte är kopplade till personalkostnader.

Även regionstyrelseförvaltningens besparingskrav påverkar avdelningen. Kommunikationsavdelningen fick i våras avslag på äskandet om utökad ekonomisk ram för att täcka kostnader för de nya tjänster som tillkom under pandemiåren, för att hantera en allmänt ökad efterfrågan på kommunikationsstöd. Avdelningen behöver nu anpassa sin verksamhet till den ekonomiska ramen då förvaltningen som helhet inte längre kan räkna med att göra stora överskott framöver. Detta innebär att arbetsmiljön riskerar att bli mycket ansträngd då uppgifterna är många och förväntningarna på kommunikation i omvärlden stora.

Almedalsveckan har under de senaste fyra åren gått igenom en hel del större förändringar, påverkade av omvärlden, men också av beslut tagna av politikerna. Almedalsveckan genomfördes detta år i vecka 26 och var en femdagarsvecka. Under årets vecka genomfördes 2 100 evenemang av drygt 1 200 arrangörer. Det unika antalet deltagare uppskattas till 32 000 personer. Totalt kom 10 000 personer till Almedalen för att lyssna på partiledarnas tal. Ytterligare 2 400 såg och lyssnade till talen via Almedalsveckan Play.

Förra årets händelse (mordet på Ing-Marie Wieselgren) har påverkat planeringen och till viss del även genomförandet av Almedalsveckan 2023. Det har krävts mer insatser kopplat till beredskap och säkerhet, både från Region Gotlands sida, såväl som från arrangörernas håll. Utbildningar och informationsmöten med arrangörer om säkerhet var exempel på nya aktiviteter.

Nytt var också de Almedalsvärdar som rörde sig i området alla fem dagarna. Deras uppgift var att dels vara bra representanter för Region Gotlands värdskap och hjälpa besökare, dels extra ögon och öron som skulle upptäcka misstänkta personer och situationer. Vi ser i vår utvärdering att de åtgärder och aktiviteter som Region Gotland har genomfört inför och under Almedalsveckan har mottagits mycket positivt. Årets vecka genomfördes utan några allvarliga incidenter.

Kommunikationsavdelningen tecknade i februari avtal med ny leverantör av en helt ny webbplats i nytt publiceringssystem - gotland.se. Detta markerade starten på det mest omfattande utvecklingsarbetet som gjorts med hemsidan sedan lanseringen av den första versionen 1997. Under hösten pågick utvecklingsarbetet för fullt och lansering planerades till vecka 49, men fick flyttas till februari 2024 till förmån för prioriterat krisarbete.

Vattenlarmet i Visby med omnejd då bakterier upptäcktes i det kommunala vattnet och en kokrekommendation som omfattade mellan 35 000-40 000 personer utfärdades, satte återigen regionens krisberedskap på prov. Kommunikationsavdelningen deltog operativt i det drygt en månad långa krisstabsarbetet. Mellan fyra-fem kommunikatörer hanterade dagligen de olika kommunikationsbehoven under hela perioden.

3 Förväntad utveckling

Behovet av **kommunikationsstöd** i organisationen är fortsatt stort och kommer inte att minska framöver. Trycket på kommunikationsfunktionen i avdelningen är högt och det kommer både inifrån och utifrån. I omvärlden finns en hög förväntan på proaktivitet, tillgänglighet och uppdaterad, aktuell information i en mängd olika kanaler. Allt fler ser idag kommunikation som ett strategiskt verktyg som man måste ha koll på för att styra sin verksamhet och många chefer, verksamhetsansvariga, projektledare, strateger osv efterfrågar också internt ett ökat stöd i dessa frågor. Om inte proaktiv kommunikation når målgrupperna i rätt tid och på rätt sätt riskerar det både att förvärra krisen och/eller påverka förtroendet för Region Gotland som helhet negativt. Även det viktiga förebyggande och alltmer tidskrävande arbetet kring uppbyggnaden av totalförsvarsförmågan på Gotland, och ett ökat fokus på säkerhet och beredskap överlag, måste tas omhand löpande.

Kommunikation är en viktig del och verktyg i organisationskulturen. Det handlar om att från organisationens och ledningens sida säkra chefers förutsättningar och genom dialog och samverkan bygga organisationskultur tillsammans. En värdeskapande och god internkommunikation, en effektiv intern dialog, där alla medarbetare förstår sin roll och de förväntningar som finns, är en prioriterad fråga för kommunikationsfunktionen då det starkt bidrar till hela verksamhetens förmåga att kommunicera och bli mer framgångsrik tillsammans.

Annat långsiktigt arbete som måste prioriteras framåt handlar om att säkra att den nya webbplatsen blir implementerad utifrån de effektmål som är uppsatta. Det under 2023 nylanserade intranätet måste också fortsätta utvecklas och drivas för att riktigt etablera sin roll som den interna plattform och det viktiga verksamhetssystem, som det är avsett att fungera som. Olika mallar och instruktioner behöver tas fram utifrån den uppdaterade grafiska profilen. Just nu aktuella och även kommande upphandlingar av externa leverantörer måste genomföras med god kvalitet. Att samordna och styra kommunikation och ständigt vara närvarande på de sociala medierna är ett viktigt arbete för regionens centrala kommunikationsfunktion.

Utifrån att objektsförvaltarmodellen skärps och kommunikationsenheten förvaltar flera regionövergripande verksamhetssystem, så ökar troligtvis behovet av att ägna mer tid åt aktiv systemförvaltning ännu mer. Som en följd av det förändrade säkerhetsläget i världen, så behöver kommunikationsstödsenheten även bidra så att alla i organisationen också blir bättre på att identifiera, förstå och möta informationspåverkan.

Inte sällan hamnar behovet av snabba, proaktiva och ganska ofta akut uppkomna kommunikationsbehov i konflikt med det mer långsiktiga och förebyggande kommunikationsarbetet, som inte (när det fungerar) syns och märks i vardagen på samma sätt. Att jobba proaktivt, strategiskt och långsiktigt med att skapa stabila förutsättningar, ramverk och riktlinjer, hjälp till självhjälp, mallar, användarvänliga system och verktyg, löpande samordning för att förebygga, är tidskrävande och helt nödvändigt för Region Gotland ska utveckla sin kommunikativa förmåga. Funktionen behöver också vara drivande och samordnande redaktörer för innehållet dessa regiongemensamma kanaler. Efter att kommunikationsavdelningen fått avslag i årets budgetberedning på sitt äskande om ökade resurser som skulle ha använts till att öka det operativa stödet till chefer och de operativa kommunikationsinsatserna, återstår ännu tuffare prioriteringar bland arbetsuppgifterna. Arbetsmiljö och en stabil kompetensförsörjning får inte riskeras samtidigt som nivån på kommunikationsarbetet måste upprätthållas.

Regionupplysningen har i uppdrag att öka tillgängligheten inom Region Gotland i samverkan med regionens verksamheter. I detta ingår även att utveckla regionens kompetens i tillgänglighet mot medborgare, teknik, bemötande och telefonkultur. För att detta ska bli möjligt krävs utveckling och en väsentligt förenklad och digitaliserad informationshantering. Regionupplysningen behöver tillsammans med digitaliseringsavdelningen fortsätta utveckla processen som förser kundtjänstsystemet med den information som regionupplysningen behöver. Regionupplysningen kommer även att fortsätta bidra i arbetet med att utveckla servicepunkten i Hemse.

De senaste åren har antalet telefonsamtal till 0498-269000 minskat för varje år. Trenden är att de enkla medborgarfrågorna numera besvaras av information på hemsidan. När medborgaren väl ringer beror det ofta på att informationen är svår att förstå, information saknas, man inte vet hur man ska komma vidare i sitt ärende eller man får helt enkelt inte tag på den person man söker. Behovet av att få hjälp att komma vidare i sitt ärende av den funktion/specialist som faktisk kan hjälpa, ökar och för att nå en bättre tillgänglighet krävs tätare informationsutbyte och utvecklade samarbetsformer med regionens verksamheter.

Almedalsveckan måste hänga med i utvecklingen för att bibehålla sin relevans som en viktig, trygg och säker arena för den aktuella samhällsdebatten och för svensk demokrati. I ser i backspegeln att Almedalsveckan 2023, med start den 27 juni och avslut den 1 juli, inte blev en femdagarsvecka i praktiken, utan snarare en vecka som pågick från onsdagen till halva fredagen eftersom många valde att lämna inför helgen. Vi ser i backspegeln att Almedalsveckan 2023, med start den 27 juni och avslut den 1 juli, inte blev en femdagarsvecka i praktiken, utan snarare en vecka som pågick från onsdagen till halva fredagen eftersom många valde att lämna inför helgen. Några av Almedalsveckans största utmaningar handlar om politikens engagemang, koncentrationen kring 2-3 dagar, ekonomiska utmaningar för regioner och kommuner, kostnadsutvecklingen.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Social hållbarhet

För Region Gotland innebär social hållbarhet att bygga ett tryggt och öppet samhälle för invånare och besökare. Ett jämlikt och jämställt samhälle där människor lever ett gott liv med god hälsa. Gotland är en ö som präglas av en mångfald av uttryck och ett rikt kulturliv. En plats där människor känner tillit och förtroende för samhället och varandra samt känner sig delaktiga i samhällsutvecklingen. Ett socialt hållbart samhälle som tål

påfrestningar, är anpassningsbart och förändringsbenäget. Samhället ska tillgodose alla människors grundläggande behov, säkerställa de mänskliga rättigheterna, bidra till att alla människor är inkluderade samt anpassas och utformas utifrån de grupper som har störst behov.

Mål	Bedömning
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	Ej utvärderad
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor	Ej utvärderad
Senaste kommentar (2023-12-31): Ingen kommentar.	
03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar	Helt uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

Under året har kommunikationsarbetet kopplat till kris, beredskap och totalförsvaret handlat mer om förebyggande åtgärder än vad som varit möjligt de senaste åren, då resurserna har fått fokuseras på att operativt vara med och hantera olika samhällsstörningar och akuta händelser.

Kriskommunikationsplanen som är en bilaga till Region Gotlands övergripande kris- och beredskapsplan har uppdaterats. Nya lärdomar och erfarenheter har fått genomslag i den nya planen som tar höjd för kriser av olika karaktär, tidsomfattning och komplexitet. Framtagandet har skett i nära samarbete med regionens kommunikatörer och beredskapsenheten.

Översyn av KIB-funktionen har gjorts under året och en ny överenskommelse på koncernledningsnivå har beslutats.

Arbete med ny webbplats pågår. Åtgärder har vidtagits för att säkra nuvarande webbplats tekniskt och reservplaner finns.

Även kunskapshöjande insatser har gjorts inom kommunikationsfunktionen som helhet för att förebygga otillbörlig informationspåverkan.

Även regionupplysningen har en god och fungerande beredskap för den egna verksamheten. Även katastroftelefoner är på plats, med syfte att styra om 0498-269000 till i händelse av att vårt huvudnummer går ned. Rutin för kriskommunikation har reviderats, tillsammans med kommunikationsteamet. Nästa steg är att se över roll och beredskap gentemot hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

Under den senare delen av hösten fick kriskommunikationsorganisationen återigen anledning att prövas då vattenlarm om otjänligt vatten i Visby med omnejd, ledde till en kokrekommendation som kvarstod i drygt två månader. Kommunikation arbetade i krisstaben med minst fyra personer för att täcka in alla funktioner som behövs.

Ekonomisk hållbarhet

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

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

Mål	Bedömning
04. Ökad befolkning i arbetsför ålder	Ej utvärderad
05. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland	Ej utvärderad
06. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön	Ej utvärderad

Ekologisk hållbarhet

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

Mål	Bedömning
07. Gotlands klimatavtryck minskar	Ej utvärderad
08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad	Ej utvärderad
09. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen	Ej utvärderad

5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Kvalitet

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

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

När det gäller upplevelse och tillgänglighet till hemsidan gjordes den senaste undersökningen hösten 2021 och överlag fick dagens webbplats godkända resultat. Under 2023 har det pågått ett arbete med att bygga upp en helt ny webbplats, som planeras att lanseras i början på 2024. En utvärdering av den nya webbplatsen kommer då att genomföras. På den nya webbplatsen kommer det också att finnas inbyggda tillgänglighetskontroller och andra funktioner som kommer att underlätta och förbättra tillgängligheten.

Ett omfattande arbete med Region Gotlands grafiska profil och visuella identitet har gjorts under året. De nya delarna i profilen har sammanställts i en uppdaterad grafisk manual som finns publicerad. Även ett arbete för att tydliggöra Gotlands kollektivtrafiks verksamhet, med ny egen verksamhetsymbol och med regionens grafiska profil i övrigt, har genomförts och bildar bilaga till den övergripande manualen. Manualen ska underlätta kollektivtrafikens behov av synliggörande i omvärlden. Även ett kampanjmanér, en budskapsplattform som utgör en grund för kollektivtrafikens framtida kommunikation har tagits fram och hanteras nu i verksamheten.

När det gäller intranätet har ingen särskild undersökning gjorts i år.

När det gäller sociala medier så ser vi av det ökade antalet följare att kanalerna fortsätter att växa i betydelse när det gäller regionens externa kommunikation. Målsättningarna i den sociala mediestrategin har varit att regiongemensamt utveckla ett mer engagerande innehåll och arbeta systematiskt och frekvent med så kallad storytelling, ett utvecklingsarbete som pågår ständigt.

Det har inte genomförts någon servicemätning 2023. Senast detta mättes var 2022 då tillgänglighet och bemötande via telefon 0498-26 90 00 och e-postadressen regiongotland@gotland.se, mättes. Personer som var i kontakt fick ge svar på hur de upplevde enkelheten, bemötandet och tydlighet i sin kontakt samt ge kommentarer på förbättringar. Resultatet för samtliga deltagande kommuner var generellt högt för bemötande och tydlighet. Arbetet med utvecklad service drivs i kundtjänstrådet, i samverkan med ansvariga för kvalitet på regionstyrelseförvaltningen

Ett något lägre resultat fick upplevelsen att på ett enkelt sätt få sitt ärende löst via telefon. Gotlands resultat för alla fyra nyckeltal ligger i nivå med snittet för samtliga deltagande kommuner. När det gäller enkelheten att få sina ärenden lösta var rekommendationen för Region Gotland att förbättra sina rutiner för återkontakter, att inte återupprepa information, att förbättra sina processer och att öka tillgängligheten. Under hösten har mer verksamhetsnära mål tagits fram för att mäta hur kontakterna upplevs med receptionen. Utifrån resultat 2023 kommer mål att sättas för 2024. I vissa system som regionupplysningen arbetar i är kompetensen relativt låg. För att höja kompetensen kommer utbildningsinsatser att göras under perioden december 2023 till februari 2024. Interna mål för regionupplysningens kompetens har satts för 2024.

Under 2024 planeras ett arbete tillsammans med enheten för social hållbarhet som ska syfta till att kartlägga svårnådda grupper och hur dessa kan nås på effektivaste sätt.

11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta	Ej utvärderad
12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsespåring	Delvis uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen arbetar kontinuerligt med att utveckla sina och regionens gemensamma processer, bland annat genom att ständigt utveckla och förbättra de olika IT-system och verktyg som verksamheten ansvarar för å hela regionens räkning. Bland annat pågår ett arbete med att utveckla en helt ny hemsida som ska lanseras en bit in på det nya året. Även för intranätet har ett större utvecklingsarbete genomförts i samverkan med förvaltningarnas kommunikatörer. Också arbete med att tydliggöra roller och ansvar i enlighet med objektsförvaltningsmodellen pågår. Många av de mer omfattande utvecklingsaktiviteterna inom enheten kommer att slutföras under hösten.

Kommunikationsavdelningen ser dock ett fortsatt stort behov av ökad samverkan och tydligare processer på övergripande nivå inom regionstyrelseförvaltningen när det gäller att styra, finansiera och utveckla övergripande verksamhetssystem i regionen.

Inom regionupplysningen är detta också ett viktigt och prioriterat arbete för att verksamheten effektivt kunna utföra och utveckla sitt uppdrag. Dock är verksamheten inte objektsägare själva till de system som är centrala i verksamheten, utan utvecklingsarbetet sker i samverkan med digitaliseringsavdelningen. Det finns stora utvecklingsbehov och stor potential i att effektivisera processer inom regionupplysningen exempelvis när det rör de system som man arbetar i.

Inom Almedalskontoret har i år flera av de omfattande förändringar som genomförts under de senaste åren, implementerats fullt ut. Det nya upplägget på veckan har genomförts, den nya styrmodellen har implementerats och nya arbetssätt och lösningar för ökad säkerhet och förstärkt kommunikation, har provats och utvecklats, med gott resultat. Även förbättringar som digitaliseringen av ackreditering för journalisterna och användandet av Almedalsveckan Play, plattformen för digitala sändningar av evenemang bidrar till att stärka Almedalsveckan som den demokratiska mötesplatsen för alla.

Medarbetare

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

Mål	Bedömning
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur	Helt uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Se medarbetarenkätens resultat.	
14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete	Helt uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Bedömningen är att kommunikationsavdelningen har lyckats med sin kompetensförsörjning.	
15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus	Helt uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Se medarbetarenkätens resultat.	

6 Kvalitetsberättelse

Avdelningen arbetar kontinuerligt med att utveckla sina och regionens gemensamma processer, bland annat genom att ständigt utveckla och förbättra de olika verksamhetssystem och verktyg som verksamheten ansvarar för å hela regionens räkning. Bland annat pågår ett arbete med att utveckla en helt ny webbplats som ska lanseras våren 2024. Även för intranätet har ett större utvecklingsarbete genomförts i samverkan med förvaltningarnas kommunikatörer. Även arbete med att tydliggöra roller och ansvar i enlighet med objektsförvaltningsmodellen pågår.

När det gäller upplevelse och tillgänglighet till hemsidan gjordes den senaste undersökningen hösten 2021 och överlag fick dagens webbplats godkända resultat. En utvärdering av den nya webbplatsen kommer att genomföras efter att den nya kan anses implementerad.

När det gäller intranätet har ingen särskild undersökning gjorts i år.

När det gäller sociala medier så ser vi av det ökade antalet följare att kanalerna fortsätter att växa i betydelse när det gäller regionens externa kommunikation. Målsättningarna i den sociala mediestrategin har varit att regiongemensamt utveckla ett mer engagerande innehåll och arbeta mer systematiskt och frekvent med storytelling, ett utvecklingsarbete som pågår ständigt och när tiden medger.

Inom regionupplysningen är det ett viktigt och prioriterat arbete att:

1. bidra till utvecklingen av olika IT-system. Dock är regionupplysningen inte objektsägare till några av de system som är centrala i verksamheten, utan utvecklingsarbetet sker i samverkan. Det finns stora utvecklingsbehov och stor potential i att effektivisera processer inom regionupplysningen exempelvis när det rör telefonisystemet i samverkan med digitaliseringsavdelningen som är objektsägare.

2. ökad samverkan med regionens verksamheter för en komplett sökbarhet så fort som möjligt gällande information på anknytningar. Informationen i växelsystemet behöver vara aktuell och komplett fortlöpande så fort som möjligt vid förändringar, till exempel vid nyanställning, omorganisationer och/eller byte av anknytning.

Det har inte genomförts någon regionövergripande servicemätning under 2023. Senaste mätningen gjordes 2022 då Region Gotlands övergripande tillgänglighet och bemötande via telefon 0498-26 90 00 och e-postadressen regiongotland@gotland.se, undersöktes. Personer som var i kontakt fick ge svar på hur de upplevde enkelheten, bemötandet och tydlighet i sin kontakt samt ge kommentarer på förbättringar. Resultatet för samtliga deltagande kommuner var generellt högt för bemötande och tydlighet. Ett något lägre resultat fick upplevelsen att på ett enkelt sätt få sitt ärende löst via e-post. Gotlands resultat för alla fyra nyckeltal ligger i nivå med snittet för samtliga deltagande kommuner. När det gäller enkelheten att få sina ärenden lösta var rekommendationen för Region Gotland att förbättra sina rutiner för återkontakter, att inte återupprepa information, att förbättra sina processer och att öka tillgängligheten.

Under året har verksamheten fått medel från omställningsfonden då regionupplysningen förflyttat sig från telefonist till regionupplysare. Tillsammans med teknikförvaltningens kundtjänst deltog regionupplysningen i en utbildning om hur man bemöter sina kunder.

Inom Almedalskontoret har i år flera av de omfattande förändringar som genomförts under de senaste åren, implementerats. Det nya upplägget på veckan har genomförts, den nya styrmodellen har gällt och nya arbetssätt och lösningar för ökad säkerhet och förstärkt kommunikation, har provats och utvecklats, med gott resultat. Även förbättringar som digitaliseringen av ackreditering för journalisterna och användandet av Almedalsveckan Play, plattformen för digitala sändningar av evenemang som genomförs/genomfördes, har etablerats. Under 2023 års vecka genomfördes 2 100 evenemang av drygt 1 200 arrangörer. Det unika antalet deltagare uppskattas till 32 000 personer. Totalt kom 10 000 personer till Almedalen för att lyssna på partiledarnas tal. Ytterligare 2 400 såg och lyssnade till talen via Almedalsveckan Play.

I uppföljningen efter Almedalsveckans genomförande sjunker omdömet i år något bland arrangörerna om hur väl Almedalsveckan uppfyllde deras förväntningar jämfört med 2022, från 8,0 till 7,8. Det är fortfarande ett bra resultat, men av kommenterarna att döma kan tidigareläggningen vara en påverkansfaktor.

Arrangörerna ger betyg som i snitt ligger på 8,7 på en tiogradigskala på frågor om hur de ser på den information Region Gotland gett kring säkerheten, inför och under veckan, utbildningstillfällen som erbjudits tillsammans med MSB (Myndigheten för beredskap och samhällsskydd), Almedalsvärdarna och polisens insats. Deras bedömning, på en tiogradig skala, av hur de upplevde tryggheten när de rörde sig i Almedalsområdet är i snitt 9,0, vilket är ett mycket bra resultat.

6.1 Inkomna synpunkter

7 Väsentliga personalförhållanden

Kommunikationsavdelningen hade i december totalt 26 anställda, varav 22 var tillsvidareanställda och 4 var visstidsanställda.

Dessa personer är fördelade på de tre enheterna kommunikationsstödsenheten (13 personer varav 10 tillsvidare och 3 visstidsanställda), Almedalskontoret (2 personer, båda tillsvidareanställda) och regionupplysningen (10 personer varav 9 tillsvidare och 1 visstidsanställd) samt avdelningsnivån (1 person, tillsvidareanställd).

I samtliga enheter anlitas även timanställda för att avlasta vid tillfälliga arbetstoppar och för vissa avgränsade uppdrag som kräver kontinuerligt kommunikationsstöd.

Medelåldern i avdelningen är 49,9 år.

7.1 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2023	Förändring mot Nov 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2023	Förändring mot Nov 2022
Alla anställningsformer	25	-4	24	-4
Tillsvidare	22	0	22	0
Tidsbegränsad	3	-4	3	-4

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

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2023	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Förändring
90007 Kommunikation	21.0	20.1	0.9
9000710 Kommunikation gemensamt	0.9	0.8	0.0
9000730 Regionupplysning	7.8	8.5	-0.7
9000740 Kommunikationsstöd	9.7	8.3	1.3
9000750 Almedalskontor	2.6	2.5	0.2

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

Kommunikationsstödet ökades vid årsskiftet med en tillsvidareanställning som överfördes från avdelningen för regional utveckling. Just nu påverkas personalsiffrorna också av tillfälliga lösningar inom avdelningen på grund av tjänstledig enhetschef, tillfälliga visstidsanställningar med mera. Under väsentliga personalförhållanden ovan redovisas decembers personalvolym.

En vakant tjänst inom **regionupplysning** har inte tillsatts under året.

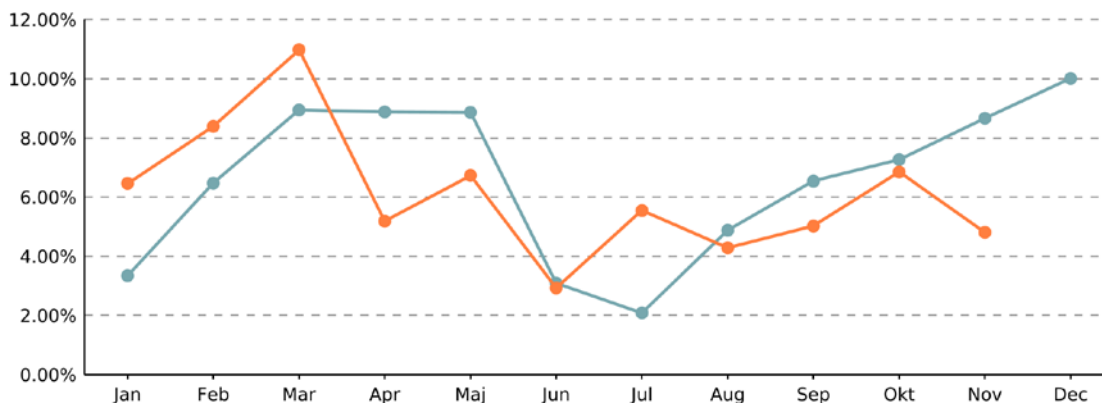
Almedalskontoret har varit tillfälligt förstärkt med en extra resurs på visstid.

För att jämna ut tillfälliga arbetstoppar anlitas timanställd personal inom avdelningen.

7.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2023	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Förändring % enheter
Alla	6.10%	6.26%	-0.16
Kvinna	5.20%	6.69%	-1.50
Man	8.90%	4.40%	4.51

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



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

Sjuktalet inom avdelningen och inom regionupplysningen i synnerhet, ligger återigen på en hög nivå. Utvecklingen följer i princip tidigare års utveckling som såg ut att gå i en mer positiv riktning mot slutet av året 2022, men som i år tyvärr fått ett bakslag. Rehabprocesser är igång.

Korttidsfrånvaron i avdelningen är ofta är hög under influensa- och förkylningsperioder eftersom många medarbetare inom kommunikationsstödet också är småbarnsföräldrar.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Kommunikationsavdelningen gör ett negativt resultat i bokslutet på drygt -1 Mnkr.

Avdelningens kostnader består till största delen av personalkostnader och dessa har blivit något högre än förväntat inom både kommunikationsstödsverksamheten och Almedalskontoret, vilket i viss mån, men inte fullt ut, balanseras av något lägre personalkostnader i regionupplysningen. Bland annat beror detta på att vissa lönekostnader inom kommunikationsstödet inte fullt ut har kunnat täckas med intäkter från olika externa källor, som exempelvis projekt eller beställningar från andra verksamheter inom regionstyrelseförvaltningen.

Den stora delen av underskottet i avdelningen som helhet och i driftsbudgeten härrör från Almedalskontoret vars ekonomi i hög utsträckning är beroende av intäkter. Dessa intäkter som kommer från markuthyrning och ansökningar till det officiella programmet har i år minskat väsentligt, samtidigt som många kostnader i övrigt, bland annat för att tillgodose nya krav på säkerhet mm, har ökat. Även nya och av politiken beslutade uppdrag om att exempelvis utöka Region Gotlands åtagande i Almedalsparken, har tillkommit och medför

nya kostnader i verksamheten. Dessa högre kostnader har inte fullt ut kunna kompenseras av andra neddragningar.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022
Resultat	-17 745	-18 808	-1 063	-17 032
INTÄKTER	6 750	5 504	-1 246	6 157
Taxor och Avgifter		143	143	108
Statsbidrag		60	60	135
Försäljning vara/tjänst	2 600	2 174	-426	2 863
Intern resursfördelning	4 150	3 227	-923	3 051
Övriga intäkter		-100	-100	
KOSTNADER	-24 495	-24 312	183	-23 189
Personal	-16 649	-16 991	-342	-15 209
Köp av tjänst	-4 693	-4 278	415	-4 923
Förbrukn. mtrl	-839	-989	-150	-1 026
Lokaler	-1 361	-1 239	122	-1 193
Avskrivn. internränta	-386	-399	-14	-356
Övriga kostnader	-567	-415	152	-481

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

8.2 Nettokostnadsutveckling

Avdelningens kostnader består främst av lönekostnader, men det finns även köp av tjänster hos externa leverantörer som med den ökade inflationen under året som gick, blivit dyrare. Köp av externa tjänster görs främst inom Almedalskontoret och i den övergripande kommunikationsverksamheten. Det kan exempelvis handla om köp av leverantörstjänster som behövs för genomförandet av Almedalsveckan, eller olika slags kommunikationsbyråtjänster hos upphandlade leverantörer. Särskilt tillkommande i år var köp av upphandlingstjänst för nya gotland.se.

Inom Almedalskontoret har det tillkommit nya kostnader för utökade insatser kring trygghet och säkerhet, åtgärder som varit viktiga för att utveckla arrangemanget (till exempel ordningsvakter, Almedalsvärdar och mångfaldsparad mm). Satsningen på att visa upp Almedalen som en plats för alla under uppropet *Alla röster ska höras* har även bidragit. Inför Almedalsveckan i år satsades det också extra på att stärka kommunikationen kring arrangemanget, genom att avsätta en kommunikatör dedikerad för Almedalsveckan.

När det gäller intäkterna för ansökningsavgift för medverkan i det officiella programmet samt för markupplåtelse har denna intäkt mer än halverats sedan 2019. Intäkter för ansökan i år ligger på ungefär samma nivå som 2022, men vi ser en märkbar trend att färre väljer att medverka på markplats, vilket leder till lägre markintäkter. Flera arrangörer vittnar om att de i stället för att ha egen mötesplats heller hyr in sig hos andra, går från heldagsprogram till enstaka evenemang, vilket också bidrar till att det då är enklare att hyra in sig hos andra arenor än att ha en egen markplats. Denna något minskade volym av

besökare och arrangörer som hyr markplats, ser ut att bestå och även Almedalskontoret har nu ett stort behov av att säkra sin ekonomiska ram och balansera förväntningarna, då bland annat intäkter för markupplåtelser, som utgör en väsentlig del av verksamhetens finansiering, har minskat.

Det som präglar övriga intäkter inom avdelningen, som främst finns inom kommunikationsstödsenheten, är att de är tillfälliga, ryckiga, kan förändras på kort tid samt beslutas sent. Några intäkter har blivit högre än förväntat och några har blivit lägre. Tillfälligt kostar också kommunikatör i beredskap enheten något mer med anledning av att tillfälliga externa krafter ha behövt anlitas på grund av sjukdom.

I regionupplysningen finns inga stora förändringar att analysera.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022	Förändring	Förändring %
Resultat	-18 808	-17 032	-1 776	10%
INTÄKTER	5 504	6 157	-653	-11%
Taxor och Avgifter	143	108	36	33%
Statsbidrag	60	135	-75	-56%
Försäljning vara/tjänst	2 174	2 863	-689	-24%
Intern resursfördelning	3 227	3 051	175	6%
Övriga intäkter	-100		-100	
KOSTNADER	-24 312	-23 189	-1 123	5%
Personal	-16 991	-15 209	-1 782	12%
Köp av tjänst	-4 278	-4 923	645	-13%
Förbrukn. mtrl	-989	-1 026	37	-4%
Lokaler	-1 239	-1 193	-47	4%
Avskrivn. internränta	-399	-356	-43	12%
Övriga kostnader	-415	-481	66	-14%

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

8.3 Investeringar

Arbetet med nya gotland.se är i full gång och avslutas under 2024. En del kostnader i detta projekt tas på driftsbudgeten och en del tas ur investeringspotten. Det öronmärkta utrymmet på 800 000 kronor kommer inte att räcka för att täcka de kostnader som kan tas på investeringsmedel. Denna del används för löpande konsultkostnader som är mycket svåra att prognostisera. Investeringsutgifterna ser totalt ut att bli det dubbla mot vad som budgeterats.

Arbetet med att upphandla ett nytt programsystem för ansökningar och handläggning av evenemang till det officiella programmet blev nedprioriterat i den centrala upphandlingsplanen 2023 och har därför inte utnyttjats.

Projektstruktur	Budget 2023	Utfall 2023 Jan- Dec	Avvikelse budget 2023
Investeringsprojekt	-2 297	-1 809	488
28556 Investeringspott RSF	-800	-1 809	-1 009
28676 Programsystem Almedalsv.	-1 497		1 497

9 Bilaga

9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal

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

9.2 Aktivitetsuppföljning

Social hållbarhet

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor		
Stödja arbetet med genomförandeprogrammet för social hållbarhet	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Uppdraget att stötta med kommunikationsinsatser är klart.		
03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar		
Ta fram tryckt information vid samhällsstörningar	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-08-31):		
I den nya beslutade kriskommunikationsplanen ingår att jobba med information när ordinarie kanaler inte fungerar. Nära samarbete behöver ske med beredskapsenheten. Samverkan krävs också med länsstyrelsen. I dagsläget finns en krissida vid händelse av att hemsidan går ner. I dagarna har en tryckt broschyr med viktigt information vid samhällsstörningar färdigställts och den distribueras till alla hushåll på ön under hösten.		
Säkra hemsidan utifrån de hotbilder som finns. Ta fram förslag på reservplan.	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-12-31):		

Klart för beträffande dagens gotland.se. När det gäller nya gotland.se så finns en reservwebbplats på lokal Sitevision-installation med i planen. Beställningen görs i höst.

Kriskommunikation - organisation och plan	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Kriskommunikationsplanen är uppdaterad och beslutad på tjänstepersonsnivå.

Stärk kunskapen om otillbörlig informationspåverkan	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Två pass om identifiering och bemötande av informationspåverkan har hållits för kommunikationsnätverket under våren. Myndigheten för psykologiskt försvar kom till regionen vid två tillfällen under våren; 25/4 och 10/5, dit kommunikatörer, TiB, Almedalsveckan, ledning, regionupplysning med flera bjöds in.

Ekologisk hållbarhet

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
07. Gotlands klimatavtryck minskar		
Almedalsveckan ska genomföras som ett hållbart arrangemang genom att reducera engångsartiklar/engångsförpackningar och minska mängden avfall, fortsätta plastbanta med hjälp av arrangörerna och öka andelen miljödiplomerade evenemang genom en informations-kampanj	Påbörjad	80%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Årets Almedalsvecka är genomförd och de aktiviteter som planerades i år är genomförda. Genom att delta i ett forskningsprojekt tillsammans med bland annat Samhall, Chalmers forskningsinstitut och Karlstads universitet, kunde mer än 6 000 portioner serveras på mattorget utan att engångsartiklar som tallrik, bestick eller muggar användes. Mängden brännbara sopor blev i stort sett noll och matavfallet ringa.

Fler evenemang är miljödiplomerade 2023 än vad som var fallet 2022. Dock har andelen som aktivt frågar underleverantörer hur de kan minska miljöpåverkan, till exempel genom att minska plastanvändningen, från 40 % till 37 %, vilket innebär en minskning med 56 evenemang.

Kvalitet

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

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen		
Riktlinje/handbok för hantering av sociala medier	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Både riktlinje och handbok är framtagna. Riktlinjen är beslutad och ligger i docpoint. Handboken kallas numera för "Framgångsfaktorer" på intranätet.		
Strategi för sociala medier 2023	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Styrdokumentet är färdigt och presenterat i kommunikationsnätverket.		
Fastställa mål avseende samtal och kötider.	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Mål har fastställts för 2024.		
Fastställa mål för receptionens arbete	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Mål har fastställts för 2024.		
Gemensam kommunikationsutbildning för chefer	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
En översyn av hela chefsutvecklingsprogrammet pågår. Inom ramen för detta arbete har även kommunikationsdelarna i innehållet setts över. Ett framtida tänkt upplägg med en blandning av fysiska utbildningar och mer digitala varianter finns, men har arbetet med att ta fram detta har inte satts igång. Ett regiongemensamt författarverktyg för den senare varianten är på gång, men har fått pausas med anledning av intern resursbrist. Nuvarande chefsutbildning har justerats och fått mer fokus på värdeskapande internkommunikation. Kommunikationsavdelningen bedömer att vi har vi har fullföljt vår del och gjort det som vi rår på att göra, så här långt.		
Utveckla visuell identitet	Klar	100%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Arbete med att utveckla den visuella identiteten pågår ständigt. Den plan som funnits för året är genomförd. Exempelvis är den nya grafiska manualen, version 3.0, klar. Arbetet med mallar pågår. Nytt webbgränssnitt är framtaget. Flera komponenter i den visuella identiteten återstår att utveckla efter hand, en del finns delar av men är inte komplett, andra saknas. Här kan nämnas behov av ikoner/pictogram, uppdatering av nu gällande illustrationsmanér och ny skyltmanual. När det gäller skyltmanual är läget för ansvaret för vilken funktion som bör realisera denna ännu något oklart.		
Även ett arbete för att tydliggöra Gotlands kollektivtrafiks verksamhet, med ny egen verksamhetssymbol och med regionens grafiska profil i övrigt, har gjorts under året. Resultatet är en särskild manual som ska bidra till att tydliggöra kollektivtrafiken i omvärlden.		
Genomföra införandet av ny hemsida gotland.se	Påbörjad	90%
Senaste kommentar (2023-12-31):		
Vi står inför lansering men fick flytta fram den till början av februari 2024, då kris inträffade som tog kommunikationsresurser i anspråk.		

Genomföra ny kommunikationstjänstupphandling	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Upphandlingen är genomförd och vi har tecknat nytt ramavtal.

Utveckla ny verksamhetslogotyp med tillhörande iktlinjer för kollektivtrafiken samt bistå kollektivtrafiken med kommunikationsstöd som kan bygga grunden för framtida kommunikation inom verksamheten.	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Lanseringen är genomförd. Budskapsplattform finns. En kommunikationsplan med aktiviteter för hösten är överlämnad till teknikförvaltningens kommunikatör. Kvarstår en del med hållplatsskyltar mm. Ny manual, inklusive ny verksamhetsymbol, för kommunikation särskilt framtagen för kollektivtrafiken finns på plats. Förutom löpande stöd i varumärkesfrågor och eventuellt en del grafisk support vid behov till teknikförvaltningens kommunikatör, har nu kommunikationsavdelningen avslutat sin del av utvecklingsarbetet.

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

Fortsatt implementering av intranätet	Påbörjad	90%
---------------------------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Under april blev de nya mallarna klara och en uppdaterad version av intranätet lanserades. Integration med Canea/Docpoint återstår och vi inväntar återkoppling. Under hösten planeras insatser för att öka användandet av intranätet samt fortsatt utveckling. Förutom integrationen med Canea/Docpoint så har vi fullföljt årets plan.

Genomföra handlingsplan för informationshantering (e-arkiv)	Påbörjad	50%
---	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Handlingsplanen är klar och kommunikationsprocesserna är genomgångna. Ny rutin för arkivering av pressmeddelanden är framtagen och kommunicerad. Arbetet med E-arkiv fortsätter även under nästa år. Arkivlösning för webb och sociala medier har utretts, men finansieringsmedel för smidig lösning saknas. Dialogen med regionens processansvariga för informationshantering fortsätter.

Utveckla digital annonsering	Påbörjad	20%
------------------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

En analys av kostnader och arbetsinsats har gjorts. Under kvartal 1 och 2 fortsätter den lokala annonseringen i lokalmedia som tidigare. Olika delar återstår att utreda, exempelvis hur en så kallad nyhetswidget skulle kunna fungera. Vi tittar på detta när arbetet med nya gotland.se har kommit längre. Information om nativannonsering ska tas fram och läggas ut på intranätet. Aktiviteten måste fortsätta även under 2024.

Kommunikationsstöd till nämnd	Klar	100%
-------------------------------	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Rutin efter nämnd är färdig. På försök har även nya arbetssätt provats som vi tycker fungerar väl och fyller sitt syfte. Syftet har varit att utveckla pågående uppdrag med snabba rapporter i samband med regionstyrelsens nämndmöte och även om att försöka hitta arbetssätt och identifiera möten där vi effektivt kan fånga upp, samordna och kommunicera samhällsinformation från regionstyrelseförvaltningen, inför regionstyrelsens behandling.

Utreda kanal och målgruppsguide	Stoppad	0%
---------------------------------	---------	----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Har blivit nedprioriterad 2023, men tas med som aktivitet under 2024.

Utveckla gemensam bild- och filmhanteringen.	Stoppad	0%
--	---------	----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Pausad på grund av resursbrist. Vi saknar resurser, systemförvaltare och ekonomiska medel, för att utveckla hanteringen ytterligare.

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

Senaste kommentar (2023-08-31):

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

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

Medarbetare

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

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

13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur

Effektivitetsindex i medarbetarenkäten ska vara grönt	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Teameffektivitet 2023: 80 (jämfört med 2022:77)

Effektivitetsindex har förbättrats. Gruppens starka områden är att det inte förekommer konflikter som påverkar arbetet negativt, arbetsfördelningen funkar bra och man vet vad som förväntas av en i sitt dagliga arbete. Man kan fritt framföra åsikter och man blir också allt bättre på att ge varandra feedback inom arbetsgruppen.

Ledarskapsindex i medarbetarenkäten ska vara grönt	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Ledarskapsindex 2023: 82 (jämfört med 2022: 83). Detta index är i princip oförändrat och ligger på en hög nivå 2023. Man känner sig involverad, får regelbunden feedback av sin chef, stöd vid behov och att man känner sig respekterad.

Engagemang i medarbetarenkäten ska vara grönt	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Engagemang 2023: 82 (2022: 79)

Indexet har förbättrats avsevärt. Tydligheten är hög gällande arbete mot mål och man ser även hur man bidrar till målen. Över 90 procent tycker att ens jobb är kul.

Stärka medarbetarskapet genom att på arbetsplatsträffar inom RSF implementera konceptet för medarbetarskap inom Region Gotland	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Vi arbetar kontinuerligt med att stärka medarbetarskapet genom att ge de förutsättningar som behövs för att var och en, och vi tillsammans, ska kunna göra ett bra arbete. Kommunikationsavdelningen har en stor andel engagerade medarbetare. Det finns energi och tydlighet. Vi eftersträvar hög delaktighet och vi har även arbetat systematiskt med att ge varandra konstruktiv feedback i vardagen.

Utveckla vår organisationskultur; samverkan över gränsen, stolthet och helhetsförståelse, lärande och utveckling och från försiktighet till tillit på regionnivå såväl som förvaltningsnivå	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Kommunikationsavdelningens olika verksamheter; kommunikationsstöd, regionupplysning och Almedalskontoret, är alla tre exempel på verksamheter som bygger på hög grad av samverkan och helhetsförståelse. Det krävs ständigt lärande och utveckling för att behålla relevansen och kvaliteten. Vår bedömning är att det finns en naturligt hög medvetenhet om vikten av att arbeta med och tillämpa de fyra utvecklingsområden i vardagen. Vår förhoppning och tro är att vi som avdelning bidrar till en utveckling i rätt riktning. Samtidigt finns det inget som inte alltid kan bli lite bättre och vårt fokus har de senaste åren att utveckla en feedback-kultur som syftar till att i vardagen och genom ständig dialog, gynna verksamhetsutveckling, god arbetsmiljö och lärande.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Ambassadörer i medarbetarenkäten	Klar	100%
----------------------------------	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Kommunikationsavdelningen fick detta år ett eNPS-resultat på 32 (2022: 14) vilket är ett bra resultat och en förbättring jämfört med året innan.

Arbetsgivarvarumärkets utveckling	Klar	100%
-----------------------------------	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Arbetet sker i samverkan med HR. Arbetet har just nu ett internt fokus med att både förbättra förutsättningar och kompetens hos chefer, men även definiera hur organisationen som helhet kan arbeta med att utveckla medarbetarskapet i organisationen. Löpande arbete med att intensifiera och använda internkommunikationen som ett sätt att stärka arbetsgivarvarumärket pågår kontinuerligt. Årets planerade aktiviteter är genomförda. Värdet i årets medarbetarenkät (eNPS) visar också att utvecklingen går åt rätt håll.

Genomföra aktiviteter inom ramen för RSF:s kompetensförsörjningsplan	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Vi har inom vårt ansvarsområde och i år arbetat med flera olika verksamhetsutvecklingsprojekt (med stöd av digitalisering) vilket är en av RSFs gemensamma aktiviteter inom området. Vi genomför just nu bland annat utveckling av ny hemsida, har gjort en nylansering av intranätet, arbetar med att utveckla hanteringen i telefonisystemet i samverkan med IT.

Vi ser kontinuerligt över kompetensbehov och har både genom nyrekrytering och kompetensutveckling av befintliga medarbetare hittills lyckats tillgodose detta. Kommunikationsverksamheten behöver verksamhetsutvecklare, förändringsledare och goda kunskaper kopplade till systemutveckling och förvaltning, för att kunna bedriva sitt uppdrag.

Avdelningens chefer har genomgått de utbildningar som finns tillgängliga.

Arbetsmiljöarbetet är ständigt prioriterat hos oss.

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

Den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön i medarbetarenkäten ska vara grön	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Organisatorisk och social arbetsmiljöindex 2023: 79 (2022: 83)

Detta index har sjunkit något vilket är en utvecklingsområde som är viktig att hålla ögonen på. Resultatet är fortfarande grönt men området är ändå så grundläggande för övriga faktorer att det måste bevakas noga. De svagare delarna här handlar om hur man upplever att man kan påverka sitt jobb, om man får tillräckligt med återhämtning och hur rimlig man bedömer sin stressnivå. Glädjande nog upplever dock många att de får stöd vid hög arbetsbelastning.

Hållbart medarbetarengagemang i medarbetarenkäten ska vara grönt	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Indexet för hållbart medarbetarskap (HME) är grönt.

På arbetsplatsträffar implementera regionens samverkansavtal	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Kommunikationsavdelningen har gått igenom och tittat på filmerna i enheterna.

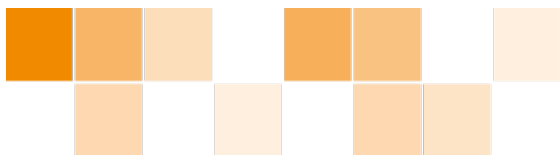
I linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" ska förvaltningen genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar.	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Vi medverkar i förekommande aktiviteter på förvaltning och bidrar till att stärka chefers förutsättningar genom att ingå i styrgrupp, delta i fokusgrupper, bistå med kommunikationsstöd i olika interna utvecklingsprocesser, utveckla intranätet, introduktion, chefsutvecklingsprogram osv.

9.3 Uppföljning av den internationella strategin

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2023

Regional utveckling

Avdelningschef
Stefan Persson

Region Gotland

Besöksadress Visborgsallén 19

Postadress SE-621 81 Visby

Telefon +46 (0)498 26 90 00

E-post regiongotland@gotland.se

Org nr 212000-0803

Webbplats www.gotland.se



Verksamhetsberättelse 2023

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	4
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	5
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	9
6 Kvalitetsberättelse	11
6.1 Inkomna synpunkter	11
7 Väsentliga personalförhållanden	12
7.1 Personalvolym	12
7.2 Sjukfrånvaro	12
8 Ekonomisk uppföljning	13
8.1 Årets resultat	13
8.2 Nettokostnadsutveckling	14
8.3 Investeringar	15
9 Bilaga	16
9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal	16
9.2 Aktivitetsuppföljning	16
9.3 Uppföljning av den internationella strategin	27

1 Sammanfattning

Det regionala utvecklingsansvaret och det lagstyrda uppdraget, utgår från den regionala utvecklingsstrategin Vårt Gotland 2040, och styr avdelningens huvudprocesser vilka legat till grund för det arbete som utförts under 2023:

- att följa upp, utvärdera och analysera utvecklingen på Gotland
- att samordna insatser av särskild vikt för genomförandet av den regionala utvecklingsstrategin
- att följa upp, utvärdera och analysera det regionala utvecklingsarbetet i länet
- att bidra till ett regionalt lärande

Tre genomförandeprogram har tagits fram och implementerats för att ta arbetet vidare och konkretisera insatser för gemensam kraftsamling mellan gotländska utvecklingsaktörer. Genomförandeprogrammen ska bland annat konkretisera områden där regionen gemensamt behöver kraftsamla på kort sikt och stärka hållbarhetsarbetet på Gotland. Programmen ger driv för frågor som klimat miljö och energi, näringslivets förutsättningar och innovation samt social välfärd. Samverkan och samarbete har tidigare haft ett mer externt fokus men framåt kommer även det interna perspektivet på hållbarhet att behöva förstärkas.

Avdelningen har deltagit i implementeringen av den nya styrmodell för Region Gotland, bland annat via en arbetsgrupp som fungerade som stöd till förvaltningar och nämnder i arbetet med att ta fram förslag till mål. Med stöd av konsult (PwC) gjordes en översyn av Region Gotlands styrdokument där avdelningen deltog. Under året har ansvariga för samordning av arbetet inom respektive Regionfullmäktiges prioritering utsetts, där avdelningen nu ansvarar för samordning av tre av de fem prioriteringarna. Med en ny styrmodell som utgår från den regionala utvecklingsstrategin och även tar hänsyn till övriga styrdokument så finns goda förutsättningar att få ihop koncernstyrning och regional utveckling.

Avdelningen har under verksamhetsåret drivit samt deltagit i flertalet externa som interna projekt med positiva resultat för regionen.

Avdelningen har under 2023 hanterat de 18 målen satta av regionfullmäktige och de sex målområdena. Strategierna i verksamhetsplanen har haft som utgångspunkt i det övergripande styrdokumentet Vårt Gotland 2024, den regionala utvecklingsstrategin. Måluppfyllelsen bedöms som god.

Avdelningen har en ekonomi i balans.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Regionfullmäktige antog 2023 genomförandeprogrammet Kraftsamling för hälsa och ett socialt hållbart Gotland. Programmet utgör ett ramverk för prioriterade mål och insatsområden att samverka kring, tillsammans med de två övriga antagna genomförandeprogrammen från den regionala utvecklingsstrategin Vårt Gotland 2040. Under året har flera välbesökta forum för social välfärd anordnats som en del i att samverka och implementera genomförandeprogrammet Kraftsamling för hälsa och ett socialt hållbart Gotland. Forum för Tillväxt, klimat och miljö har startades upp i slutet av året och har haft ett möte.

Avdelningen har bidragit till att flera projekt har skrivits fram och beviljats extern finansiering. Bland annat har ESF beviljat Gotland Forward drygt 20 MSEK för ett arbetsmarknadsprojekt, Jämställdhetsmyndigheten 6,5 MSEK till Södra Gotland samverkar för våldspreventivt arbete och Vinnova beviljade projektet Framtiden är Aktiva Ungas Mobilitet (Faktum) 5 MSEK för att styra om resmönster till gå, cykel och kollektivtrafik vilket har såväl positiva hälso- som miljöeffekter. En gemensam ansökan mellan regionerna i Småland och Öarna för samarbete under en femårsperiod för att växla upp arbetet med Smart specialisering.

Projektet Relocation Gotland med fokus på vidareutveckling av Gotland.com och en digital inflyttarservice är igång. Gotland.com fortsätter att öka i antal sidvisningar 19 % ökning mot 2022 på sidorna "besöka och leva", 25 % ökning när det gäller julguiden och 40 % ökning när det gäller antalet evenemang på Gotland i evenemangskalendern. En omfattande varumärkesmätning för varumärket Gotland är genomförd och har presenterats för det regionala utvecklingsutskottet.

Projektet Innovationssystem avslutades enligt plan 230430. Projektet har framgångsrikt coachat kliniker/praktiker inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen vars idéer passat för produkt- och/eller tjänsteutveckling och lotsat idébäraren vidare in i affärsutvecklingsprogram på Science Park Gotland.

Arbetet med ett stärkt strategiskt fokus på regionala kompetensutmaningar pågår. Centrala aktörer, med representation från främst offentliga och privata näringen samt större utbildningsaktörer är vidtalade och arbetet påbörjades i september 2023. Detta för att utveckla samarbetet och hur vi samverkar kring kompetensförsörjningsfrågor. I stället för ett kompetensråd har samarbetet lett fram till att återetablera en Kompetensplattform.

Fullmäktige beslutade om en ny samverkansstruktur kring brottsförebyggande arbete som ett led i att leva upp till lagen som trädde i kraft 1 juli som ger kommuner ett lagstadgat ansvar att samordna det brottsförebyggande arbetet. Samordningsansvaret ligger på avdelningen för regional utveckling.

De kraftiga frakt- och biljettprishöjningar i färjetrafiken som aviserades under slutet av 2022 och infördes i början av 2023 är en stor utmaning för Gotland ur både ett ekonomiskt och ett socialt hållbarhetsperspektiv och därför en högt prioriterad fråga. Region Gotland har lyft frågan i riksdagens trafikutskott, i möte med infrastrukturministern, i regionfullmäktige, i en hemställan till regeringen om kompensation för de höga färjepriserna och i flera andra sammanhang. Regeringen presenterade ett ekonomiskt stöd i höständeringsbudgeten, men stödets omfattning är inte tillräckligt och kraven på och behoven av en färjetrafik med konkurrenskraftiga priser kvarstår alltjämt.

I februari meddelade Energimyndigheten, att deras regeringsuppdrag om Gotland som en pilot som går före i energiomställningen, upphör. Region Gotland svarade med ett brev till regeringen, med påpekanden om att staten har rådighet över viktiga förutsättningar för Gotlands energi- och klimatomställning. Öns strategiska läge lyftes också, tillsammans med de fortsatt höga gotländska ambitionerna på energiområdet.

Avdelningen medverkar i verksamheten "Blått centrum Gotland" som under 2023 drivs vidare enligt samma koncept som under försöksperioden (2017-2021) efter beslut i såväl Uppsala universitet som Region Gotland. I arbetet med ett bildande av Bästeträck nationalpark medverkar avdelningen, planerad invigning är satt till 2026.

Översiktsplanen är den regionala utvecklingsstrategins fysiska avtryck och det viktigaste styrdokumentet för samhällsbyggnadsprocessen. Under året har ett färdigt granskningsförslag färdigställts och planeras att gå på granskning mars 2024.

Avdelningen har under året följt processen med Heidelberg Materials ansökningar för nya och utökade tillstånd. Arbetet har inneburit samråd, samordning inom Region Gotland samt samverkan med regionens juridiska ombud. SMA och Nordkalk har också haft ärenden som enheten handlagt under året. Region Gotland är engagerat i frågor kring tillståndsprövning rörande kalkbrytning vilka skulle kunna ha en inverkan på grundvattentillgången på kort eller lång sikt.

Energicentrums verksamhet utvecklas väl och är idag en central kraft i Gotlands energiomställning. Det yttrar sig att en stor del av allmänheten och en väsentlig del av företagen ser Energicentrum som sin naturliga kontaktpunkt när det gäller energifrågor. Gotland Ställer Om-kampanjen, som inte skall ses som Energicentrums eget initiativ utan är ett samlat Gotländskt initiativ, fyller en stark funktion som ett enande format för Gotlands rörelse mot mål i den regionala utvecklingsstrategin.

3 Förväntad utveckling

Avdelningens uppdrag har förändras och växt en hel del de senaste åren och ett viktigt område för avdelningsledningen är därför att konsolidera avdelningen, dvs. introducera nya medarbetare, sätta arbetsformer och rutiner skapa en effektiv och målstyrd verksamhet som klarar av att hantera det regionala ledarskapet i extern samverkan och delta aktivt i den interna i koncernstyrningen.

Avdelningen måste ha förmågan att attrahera, behålla och utveckla kompetenser då det är en utmaning och helt avgörande för att säkra näringslivets och den offentliga sektorns behov av medarbetare och för att kunna möta framtidens utmaningar. Klimatfrågan är en av världens största utmaningar där regionen behöver arbeta aktivt. Det finns fortsatt humanitära men även strukturella skäl att prioritera det långsiktiga folkhälsoarbetet. En allt äldre befolkning behöver vara rustad med hälsa och mot sjukdom i så hög utsträckning som möjligt. Utmaningar i det ekonomiska systemet skapar osäkerhet kring bland annat utvecklingen av arbetslöshet och vad det kan föranleda för behov av insatser. Framgångsfaktorer i arbetet är bland annat en hållbarhetsdriven näringslivsutveckling, cirkulära ekonomier samt en produktion av förnybar energi.

Arbetet med planering för Gotland Symbios Center- med grund i cirkulär ekonomi och etablering av företag och verksamheter som främjar hållbar utveckling och tillväxt har varit under beredning och kan förhoppningsvis startas i början av 2024. Målet är att även föra dialog med Försvarmakten för att öka samsynen kring utveckling av försvarsmaktens verksamhet parallellt med behovet av regional utveckling.

Med utgångspunkt i det socioekonomiska läget i samhället kommer sannolikt alla typer av utvecklingsbidrag på sikt bli översökta. Finansieringsteamet behöver därför fortsätta sitt utvecklingsarbete med att utforma tydliga prioriteringskriterier och klargöra förväntningar på uppföljning och utvärdering av stödets resultat och effekter. Detta ska gälla såväl interna som externa stödmottagare. Arbetssättet ska förtydligas i en reviderad finansieringsplan.

Den nya styrmodellen sätter också krav framöver på avdelningen genom nya och utvecklade arbetsformerna och nya uppdrag.

Arbetet i Ledarforum kommer under 2024 vidareutvecklas så att forumet hanterar både samhällsbyggnadsprocessen generellt men ska även fungera som forum för framdrift och uppföljning av regionfullmäktiges prioriteringar avseende energiomställning och hållbar tillväxt.

Massflyktsdirektivet slutar gälla 4 mars 2025. Än så länge är det oklart hur man från statens håll tänker att ukrainska flyktingar ska hanteras rättsligt. Detta kan komma att få betydelse för bland annat regionens ansvar att ordna boende framåt.

Skärpta lagkrav på det brottsförebyggande arbetet kommer att följas av att kommuner inom snar framtid också kommer behöva redovisa på vilket sätt man lever upp till lagen.

Revidering av besöksnäringstrategin och genomförande av mat- och livsmedelsstrategins handlingsplan sker i nära samverkan med regionala utvecklingsaktörer på Gotland.

Projektet Relocation Gotland som syftar till ett smartare, modernt och mera träffsäkert arbetssätt med digital inflyttarservice och långsiktig strategisk kommunikation i kombination med revideringsprocessen kring besöksnäringstrategin förväntas skapa innovativa och väl koordinerade insatser för att locka såväl inflyttare, boende och näringsidkare att engagera sig i Gotlands utveckling.

Arbetet med besöksnäringstrategin och strukturer för hur Gotland bäst arbetar med evenemang och etablering av nya företag kommer att färdigställas under 2024.

Region Gotland kommer fortsatt arbeta med förvaltningsövergripande samordning kring utveckling av Slite kopplat till Heidelberg materials utveckling samt täktärenden i stort.

Frågan om utvecklat användande av digitaliseringstjänster i det gotländska samhället i stort kommer med största sannolikhet vara en fråga som får ökat fokus framöver. Framåt kommer Energicentrum kommunicera den framtidsbild och road map som växer fram kring Gotland 2040 avseende energiomställningen.

I relation till den förväntade insatsen Energi-ö Gotland, och delvis Science Park Gotland, kommer Energicentrum fortsatt fokusera på två sakfrågor. Hur skapas mer plats i befintligt elnät genom flexibilitet och lagring samt hur kan villkoren för energidelning förbättras i linje med EU:s uttalade ambitioner på området. Slutligen blir Energicentrums storsatsning 2024 det som benämns som Sockeneffekt. Ett omfattande program i syftet att utveckla energiomställningen inom Gotlands socknar och andra medborgargrupperingar. Lansering vid 92 möjligheter i januari.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Avdelningens uppdrag är i det närmaste helt och hållet inriktat mot arbetet inom samhällsperspektivet och de mål som finns där.

Social hållbarhet

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

människor är inkluderade samt anpassas och utformas utifrån de grupper som har störst behov.

Mål	Bedömning
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
<p>En bedömning av måluppfyllelsen bygger på information från andra förvaltningar och externa aktörer.</p> <p>Utveckling av partnerskapet mellan RG och UUCG, ska ses som en del i arbetet med den gotländska kompetensförsörjningsutmaningen. Arbetet har indirekt påverkan på målet när aktiviteten är genomförd uppskattningsvis ca 20 % målpåverkan. Arbetet med att utveckla kompetensplattformen bidrar till att stärka förutsättningarna för ett livslångt lärande.</p> <p>Flertalet av de åtta forskningsförstudier som genomfördes inom partnerskapet i projektet Innovationssystem Gotland hade bäring på social hållbarhet. Exempelvis: Förbättrad vård av personer med kognitiva sjukdomar, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar bland barn, sömnstörningar och förebyggande av fetma, patientens ökade ansvar för rehab samt incitament för att göra mer hälsosamma val i vardagen - dessa utmaningar har gemensamt att de alla är resurskrävande för vården och har en negativ påverkan på individens och familjers funktionalitet och kapacitet och inte minst deras välmående, vilket i sin tur påverkar förmåga att arbeta, klara skolan och ha ett friskt och bra liv. Resultaten av insatserna förväntas främja folkhälsa och psykisk hälsa och minska ohälsa vilket i sin tur på sikt kan generera ökad jämlikhet.</p>	
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
<p>Genom olika utredningar har avdelningen kommit fram till att Region Gotland sammantaget kan sägas ha en bred palett av insatser som leder till en ökad god och jämlik hälsa. Nuvarande styrmodell och arbetssätt inom regionen bedöms dock inte i tillräcklig omfattning stödja styrning av och kraftsamling kring hälsofrämjande och förebyggande insatser. Avdelningen saknar därmed också förutsättningarna för optimal måluppfyllelse. Flera utvecklingsarbeten är initierade för att förbättra dessa förutsättningar. Antagandet av genomförandeprogrammet Kraftsamling för hälsa och ett socialt hållbart Gotland, och därtill kopplade Forum för social välfärd som ska ge kraft till implementeringen av programmet är exempel på viktiga byggstenar för att kunna uppnå resultat.</p> <p>Ett tydligare (lagstadgat) uppdrag kring det brottsförebyggande arbetet förväntas bidra till en högre måluppfyllelse gällande den delen avdelningen kan påverka.</p>	
03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar	I hög grad uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen har bidragit till att Region Gotlands förmåga till ledning vid kris har, inte minst genom erfarenheter från pandemin men även genom till exempel deltagande i utvecklingsinsatsning totalförsvaret, stärkts och fortsätter att stärkas. Det finns förbättringspotential att arbeta med framöver och vi måste fortsätta stärka våra generella förmågor så vi klarar alla typer av händelser.

Ekonomisk hållbarhet

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

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

Mål	Bedömning
04. Ökad befolkning i arbetsför ålder	Helt uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
<p>Utvecklingen kommunikationsverktyg och kampanjer för leva, bo och verka på Gotland på den digitala plattformen Gotland.com har genomförts enligt plan. Detta bidrar till en stärkt digital inflyttarservice. Därtill har genomförda aktiviteter och marknadsföring för att synliggöra ett levande Gotland året runt bland annat markant ökat sidvisningar på Gotland.com. Däremot har planerade aktiviteter med riktning på målet "stanna kvar" av resursskäl ej genomförts under första halvåret.</p>	
05. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland	I hög grad uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
<p>En nyetablerad kompetensplattform är på plats. Uppstart av nytt Forum för tillväxt, klimat och miljö har genomförts. Grunden är lagd för samarbete med Småland och öarna kring Smart specialisering de kommande fem åren. Arbetet med besöksnärringsstrategin blev något fördröjd liksom även framtagning av underlag för hur Gotland strategiskt kan utveckla evenemang och möten. Dialoger har initierats både internt och externt för att under 2024 kunna presentera vägval och möjliga arbetssätt med företagsetableringar på Gotland. Resultat från projektet vägar till hållbar utveckling kommer att tillvaratas i fortsatt utveckling av hållbarhetsaspekterna både i en reviderad finansieringsplan och i besöksnärringsstrategin.</p> <p>Flera av forskningsförstudierna inom partnerskapet hade positiv påverkan på ekonomisk hållbarhet. Exempelvis handlade några förstudier om att göra integrerade vårdprocesser mer effektiva, att göra anhöriga blir mer delaktiga i vården utifrån sina behov och om hur akuten skulle kunna bli en ännu mer effektiv arbetsplats. Insatserna förväntas därmed bidra till bättre förutsättningar för hälsa och tillfrisknande samt att vården blir mer jämlik och ekonomiskt resurseffektiv.</p>	
06. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
<p>Förutsättningarna för bostadsbyggande i Sverige och på Gotland har påverkats negativt av faktorer som stigande räntor, ökade kostnader för byggande och drift, sjunkande fastighetspriser och en allmän osäkerhet kring framtiden som delvis kan kopplas till Rysslands anfall på Ukraina. Dessa omvärldsfaktorer har haft och kommer i närtid att ha en tydlig påverkan på de indikatorer som följs upp inom målområdet. Bostadsbyggandet i hela Sverige har minskat drastiskt år 2023.</p> <p>Gotlands befolkningsutveckling har för första gången på flera år minskat något efter flera års stadiga uppgångar. Det finns dock fortsatt bostadsbrist på Gotland när det gäller ett flertal grupper, såsom studenter, försvarsanställda, ungdomar och seniorer.</p> <p>Under 2023 har 1 detaljplan med möjlighet att bygga 17 bostäder vunnit laga kraft. Samhällsbyggnadsförvaltningen anger att effektiviteten i detaljplaneprocessen framförallt påverkas av resurstillgång och ökade utredningskrav. Inom samhällsbyggnadsprocessen har det identifierats möjligheter till effektivisering och därför har ett arbete startats upp med syfte att korta tidsåtgången för detaljplaneprocessen. Här utreds bland annat hur processer och arbetssätt kan ändras för att skapa en enklare och snabbare planprocess.</p> <p>Den minskade aktiviteten inom byggandet märks tydligt när det gäller antalet startbesked för bostäder, vilka var färre (134 st.) än 2022 (169 st.). Huvuddelen av startbeskeden för 2023 avser fritidshusbostäder (85 st.). Det är ett faktum att många av de bostäder som nyproduceras på Gotland inte kommer ut på den ordinarie bostadsmarknaden, utan istället blir en del av marknaden för fritids- och deltidsboenden. Inom vissa attraktiva och kustnära delar av ön får huvuddelen av de uppförda bostäderna denna alternativa användning och därför inte bidrar till bostadsförsörjningen på Gotland. I en lågkonjunktur brukar byggande av fritidsboenden minska.</p> <p>Prognoser för utvecklingen för bostadsbyggande i närtid är mycket låg.</p> <p>Antalet försälda kommunala tomter för byggande (2 st) och markanvisningar (4 st) har varit lägre än föregående år. Det pågår aktiviteter inom ett antal exploateringsprojekt i Visby, här kan bland annat Visborgsområdet, Järnvägen, Gråbo och Annelund nämnas.</p>	

Ekologisk hållbarhet

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

Mål	Bedömning
07. Gotlands klimatavtryck minskar	Delvis uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

I februari 2023 meddelade Energimyndigheten, att deras regeringsuppdrag om att arbeta med Gotland som en pilot i energiomställningen upphör. Regionstyrelseförvaltningen, inom regional utveckling, har haft ansvaret att under pilotuppdraget som pågått sedan 2017 samarbeta med Energimyndigheten i detta uppdrag.

Region Gotland har påpekat till regeringen att rådigheten över viktiga förutsättningar inom energi- och klimatomställningen på Gotland, som färjetrafiken, stenindustrins framtid, villkor för vindkrafts-, energigas- och stamnätsutbyggnaden ligger på statlig nivå och att öns strategiska läge påverkar, oavsett de fortsatt höga gotländska ambitionerna på energiområdet. Det arbete som gjorts inom pilotuppdraget tillsammans med regionens egna fortsatt höga ambitioner på området, tas nu omhand inom andra projekt och uppdrag.

Under Almedalsveckan skedde ett första möte med berörda inbjudna branschaktörer för att samlas i ett regionlett projekt om Gotland som Energiö – med syfte att få energi –och klimatomställningen på ön att både bidra till och dra nytta av de möjligheter som en utbyggd havsbaserad vindkraft runt ön kan ge. Arbetet med Energiön Gotland startade med en förstudie hösten 2023. Beslut om ett tre årigt projekt inom ramen för Energiö Gotland beslutades av regionstyrelsen i slutet av året.

Regionstyrelseförvaltningen deltar i nätverket för etablering av kommersiellt elflyg till och från Gotland, med några årliga aktiviteter.

I förvaltningens arbete för energi och klimatomställningen på Gotland är tillgången till kompetens hos och studenter från Uppsala universitet Campus Gotland en stor tillgång som vi drar nytta av i olika projekt och samarbeten, men kan använda än mer.

Klimatanalys av regionerna visar ett utvecklingsbehov inom Region Gotland ifråga om bättre och enklare rutiner för datainsamling till utsläppsredovisning. Under 2023 har arbete skett för att via verktyget Climate View kunna visualisera utsläpp och åtgärder som minskat/minskar dessa.

Inom samarbete mellan regionerna i Småland och öarna för att stödja innovationsprocesser inom S3, har energi och klimatfrågor en viktig roll och bidrar till nya företagssamarbeten inom området.

Regionens stora satsning på att driva och utveckla Energicentrum till att vara en stödjande och pådrivande aktör för att boende, besökare och näringsliv på Gotland tillsammans möjliggör ett energisystem baserat på förnybara resurser 2040, enligt effektmål i Vårt Gotland 2040. Energicentrums många främjande-aktiviteter kan vara svåra att sätta i direkt relation till mått på utsläppsminskningar eller ändrad energianvändning, men samlande, kunskapshöjande och kommunikativa insatser är av oerhört stor vikt i en förändringsprocess.

Arbetet med att ta fram nya styrdokument som länstransportplan för Gotland, Översiktsplan 2040, Trafikförsörjningsprogram, sist i perioden; Regionstyrelsens begäran om att ta fram ny energiplan är en annan del av enhetens ansvar med stor betydelse för att nå målet.

08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad	Delvis uppfyllt
---	-----------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Regional utveckling har under delåret bidragit till måluppfyllelse genom aktivt deltagande i en mängd vattenrelaterade grupper och projekt. Oftast genom ett förvaltningsövergripande arbetssätt i linje med den samverkande och samordnande roll regionstyrelseförvaltningen har.

Bland annat kan nämnas deltagande i arbetet med att revidera Region Gotlands VA-strategi och VA-plan, ett arbete som för avdelningens del bland annat innefattar att övervaka att VA-planens utbyggnadsdel är synkroniserad med kommande översiktsplan. I den processen har avdelningen också informerat om och gett förslag på hur miljö kvalitetsnormerna för vatten kan användas som utgångspunkt för arbetet. VA-strategi och VA-plan byter nu namn till VA-policy (Policy för Gotlands vatten och avloppsförsörjning 2040) respektive Vattentjänstplan.

En samordning av allt kommunalt vattenrelaterat åtgärdsarbete ingår numera formellt som kommunal åtgärd i de nationella åtgärdsprogrammen för bättre vatten. Syftet är att säkerställa att miljö kvalitetsnormerna för yt- och grundvatten beaktas i alla tillämpliga delar av kommunens verksamhet. Avdelningen har länge arbetat i denna åtgärds riktning. Det nya, formaliserade samordningsuppdraget kommer dock kräva intensifierat arbete på området, vilket i sin tur kommer kräva mer resurser.

Ett annat för måluppfyllelsen viktigt uppdrag under delåret har varit den klimatanpassningsplan som SMHI arbetat fram på uppdrag av Region Gotland. Planen visar på många viktiga anpassningar som behöver göras, däribland givetvis fortsatta analyser och förebyggande åtgärder när det gäller klimatförändringens effekter på dricksvattenförsörjningen. Klimatanpassningsplanen bidrar till måluppfyllnad.

Avdelningen har också medverkat i samverkansprojektet Blått centrum Gotland. Syftet är att genom samhandling och företrädesvis extern finansiering genomföra den typen av vattenrelaterade insatser som beskrivs i genomförandeprogrammet för klimat, miljö och energi. Det senaste tillskottet är ett nytt forskningsprojekt kring prognosmodeller för algbloomingar i Östersjön, vars nytta för Region Gotlands del kommer vara driftsoptimering av bräckvattenverken under perioder med kraftig algblooming, ett projekt som bedöms bidra starkt till måluppfyllnad. Projektet är ett fyraårigt samarbete mellan Stockholms universitet, SMHI och Region Gotland och finansieras genom forskningsrådet Formas. Teknikförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen deltar aktivt i projektet, bland annat genom en omfattande provtagning av kustvattnet sommartid. Internt koordineras arbetet av regionstyrelseförvaltningen.

Parallellt med detta bereds ärenden, där samordningen av underlag för Region Gotlands ställningstaganden när det gäller kalkbrytning tillhör de för grundvattenfrågan viktigaste. Inom nationalparksprocessen har förvaltningen bevakat att frågan kring Båsteträsk som råvattentäkt uppmärksammas, bland annat genom ett RS-yttrande under hösten kring länsstyrelsens bevarandeplan för Natura 2000-området Båsteträsk.

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

Delvis uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

Regionstyrelseförvaltningen ansvar för att detta mål nås främst genom sina ledande, styrande och samordnande funktioner. Genom insatsen i att processleda samhällsbyggnadsprocessen, ansvaret för översiktplanprocessen, det samordnande ansvaret för att utveckla ett nytt internt hållbarhetsprogram och de program som nämns under mål 7 och 8. Ytterligare ett, indirekt, sätt att påverka för att nå målet är genom de många remissvar och yttranden som förvaltningen skriver fram som förslag till politiska beslut.

5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Avdelningen har bidragit till målen bland annat genom arbete med att ta fram och testa ett koncept för en servicepunkt på Hemse, som syftar till att samla och utveckla Region Gotland service i relation till invånare, brukare och kunder.

Vidare har avdelningen under året drivit kampanjer för att attrahera nya inflyttare till Gotland. Något som bidrar till kompetensförsörjningen för såväl platsen Gotland som organisationen Region Gotland.

Kvalitet

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

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

Mål	Bedömning
10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Ansvar för implementeringen av de fem bemötandepriinciperna för tjänstepersoner med företagskontakter (topp 100) har övergått till respektive förvaltningschef.	
11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Inom ramen för arbetet med ett förbättrat företagsklimat så har NKI gått framåt för de flesta av regionens myndighetshandlingar av tillstånd och tillsyn, ett arbete som avdelningen samverkar med TKF och SBF i.	
12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Avdelningen är delaktig i uppdrag men att implementera den nya styrmodellen och dess koppling till den regionala utvecklingsstrategin, likväl som uppdraget att ta fram och implementera andra koncernövergripande styrande dokument.	

Medarbetare

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

Mål	Bedömning
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur	Ej uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Region Gotland har påbörjat ett arbete med kultur och arbetsmetodik kring detta, men att ändra kulturer tar tid. Avdelningen för regional utveckling arbetar med frågan på sina enheter och med medarbetarna för att på så sätt bidra till att organisationen präglas av en tillitsbaserad kultur.	
14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete	Ej uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31): Bildande av ett kompetensråd och former för ett operativt råd har prövats för att identifiera lämpliga insatser utifrån behovsanalyser och strategiska beslut. En ny samverkansstruktur för genomförande av regional utvecklingsstrategi inom kompetensförsörjning för Gotland är under framtagande, som en del i det arbetet ingår att formalisera det strategiska kompetensrådet. Valideringslyftet och strukturer för validering Genomförd analys inom projektet Valideringslyftet har bidragit till att validering blivit en del av RUS, Vårt Gotland 2040, som ett verktyg i strategiska kompetensförsörjningsarbetet.	

Analys identifierar behov av stärkt kunskap om valideringens möjligheter för arbetsgivare i sitt kompetensförsörjningsarbete. Analysverktyg som tagits fram i projektet har tillämpats regionalt för identifiering av hur validering blir ett regionalt verktyg in det strategiska kompetensförsörjningsarbetet. Projektet har ökat kunskapen om validering och dess möjligheter hos den Kommunala vuxenutbildningen och regionala utvecklingsaktörer samt lett till en utvecklad organisering av valideringsarbetet.

Bedömningen av insatser för regionens kompetensförsörjning genom arbete i partnerskapet med Uppsala universitet är i nuläget haft en direkt påverkan på måluppfyllelsen med ca 5 %. Detta genom att partnerskapet med Uppsala universitet har under året arbetat strategiskt med forskningssamverkan i hälso- och sjukvården på Gotland inom projektet Innovationssystem Gotland, där en arbetsmodell är framtagen för forsknings- och innovationsutveckling i samverkan med Uppsala universitet och Science Park Gotland, som kan skalas upp och användas av alla förvaltningar.

Under året har partnerskapet även påbörjat test av en samverkansstruktur med studentkåren RINDI för att hantera de frågor som ligger nära studenterna, exempelvis boende, kollektivtrafik, kompetensförsörjning och kontakter med offentlig sektor och näringslivet för förbättrade förutsättningar för studenter att kunna göra examensarbeten, sommarjobba samt även hitta arbete efter avslutade studier.

15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus	Ej utvärderad
---	---------------

Senaste kommentar (2021-12-31):

Stillasittandet ökar i och med hemarbetet. Våren 2021 genomfördes en friskvårdsaktivitet genom HittaUt med avledningen för regional utveckling för att öka den fysiska aktiviteten. Riskbedömningar för hemarbete har genomförts där ergonomi och vikten av att få till fysisk aktivitet dagligen har lyfts.

6 Kvalitetsberättelse

Avdelningen för regional utveckling har under våren 2023 fastställt en plan för "utveckling av avdelningens gemensamma arbetssätt". Arbetet har haft som syfte att stärka det gemensamma arbetet på avdelningen, underlätta arbetet med vårt breda uppdrag regional utveckling i en gotländsk kontext samt att bygga en kultur präglad av samverkan och arbetsglädje. Vidare arbetar avdelningen även med att utveckla metoder för hållbarhetsintegrering, likväl som utvecklade former för verksamhetsplanering tagits fram för att mer effektivt kunna bidra till en bättre struktur för rapportering till såväl regeringen som regionstyrelsen respektive regionfullmäktige.

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

En av avdelningens huvudprocesser är att driva samverkan med regionala utvecklingsaktörer för att nå målen i den regionala utvecklingsstrategin. Till stöd för detta finns tre genomförandeprogram som togs fram under 2021-2022, program som är en ny form för att rama in gemensamma insatser. Under 2023 gjordes en processutvärdering av framtagandeprocessen utifrån flera perspektiv, som ledning och styrning, roller och ansvar, samverkan med kunder och intressenter, resultat och användbarhet. Utvärderingen ligger nu till grund för förbättringar av avdelningens arbetssätt i strategiska samverkansprocesser.

6.1 Inkomna synpunkter

Det har under året inte inkommit några formella synpunkter till avdelningen. Dock inkommer det fortlöpande feedback, både i möten och digitalt via bland annat sociala medier och dessa fångas upp och besvaras. Avdelningen jobbar för att all feedback skall bemötas.

7 Väsentliga personalförhållanden

Inga större avvikelser eller förändringar att rapportera gällande väsentliga personalförhållanden. På avdelningen är tjänsterna i huvudsak visstidsanställda heltidstjänster, även om det också finns ett antal projekt- och timanställda för specifika uppdrag samt tidsbegränsade tjänster för bland annat turistbyråverksamheten under sommaren.

7.1 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2023	Förändring mot Nov 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2023	Förändring mot Nov 2022
Alla anställningsformer	58	-1	56	-1
Tillsvidare	47	0	47	0
Tidsbegränsad	11	-1	9	-1

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

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2023	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Förändring
90008 Regional utveckling	44.1	43.0	1.0
9000810 Regional utveckling gem	5.2	3.0	2.2
9000820 Social välfärd	5.7	5.3	0.4
9000830 Hållbar tillväxt	19.5	18.8	0.7
9000840 Samhällsplanering	7.6	11.5	-3.8
9000850 Beredskap och säkerhetssk		4.4	-4.4
9000860 Energicentrum	6.1		6.1

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

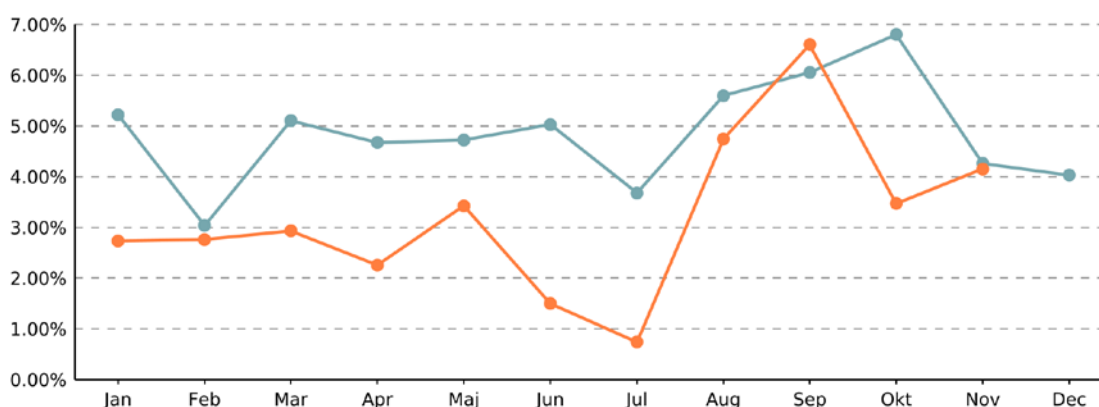
Analysen av statistiken visar på att antalet anställda inom avdelningen inom såväl tillsvidareanställda årsarbetare som inom tidsbegränsade anställningar inte avviker i någon hög grad mellan åren. Förändringen mellan åren är marginell.

De rekryteringar som föranletts av tillkommande uppdrag är nu klara och avdelningen har nu lyckats tillsätta samtliga funktioner.

7.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2023	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Förändring % enheter
Alla	3.26%	4.96%	-1.70
Kvinna	3.96%	6.48%	-2.52
Man	1.63%	1.87%	-0.24

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



Här visas sjuktalet för månader under 2023 (orange linje) samt sjuktalet för månader under 2022 (blå linje).

Analysen visar på en betydande minskning inom både korttidssjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron jämfört med samma period föregående år. Den största positiva förändring på avdelningen finns inom minskningen av långtidssjukfrånvaron och kvinnor.

Generellt ligger avdelningens sjuktalet lägre än region Gotland sammantaget.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Det finns såväl positiva som negativa avvikelser i årets utfall jämfört mot budgeteradram för verksamhetsåret. Vakanta tjänster har genererat mindre överskott medan nytillkomna och ofinansierade uppdrag har genererat ett underskott. Sammantaget har avdelningen ett årsutfall inom ram.

Avdelningens nettoresultat är ett positivt överskott på 19 000 kronor.

Då den ekonomiska analysen till delår 2 visade på en årsprognos med ett mindre överskridande av budgetramen fick enheterna i uppdrag att bidra till att minska det befarade underskottet. Detta har också gett resultat då avdelningen har ett årsutfall inom ram.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022
Resultat	-48 729	-48 710	19	-49 820
INTÄKTER	10 281	18 453	8 172	25 389
Taxor och Avgifter		-11	-11	15
Statsbidrag	7 334	14 197	6 863	22 296
Försäljning vara/tjänst	1 831	2 121	290	2 423
Intern resursfördelning	916	2 008	1 092	534
Övriga intäkter	200	138	-62	121
KOSTNADER	-59 010	-67 164	-8 154	-75 208
Personal	-44 221	-43 667	554	-43 700
Köp av tjänst	-7 840	-7 303	537	-8 888
Köp huvudverksamhet				-25
Förbrukn. mtrl	-876	-1 276	-400	-2 894
Lokaler	-3 252	-3 298	-46	-3 853
Intern resursfördelning	-916	-1 451	-535	-1 153
Övriga kostnader	-1 904	-10 169	-8 265	-14 696

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

8.2 Nettokostnadsutveckling

Nettokostnadsavvikelsen för avdelningen visar på några avvikelser i jämförelse med samma period för 2022. Ökningarna och minskningarna är i huvudsak relaterade till strukturella förändringar som tillkomna och utvidgade uppdrag.

Avdelningen har fått in mera intäkter i år i jämförelse med samma period för 2022. Detta förklaras till största delen av en ökning av inkomna statsbidrag. Det finns en avvikelse inom intern resursfördelning som avser köp av kommunikationstjänst. Denna interna debitering gjordes inte under verksamhetsåret 2022.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022	Förändring	Förändring %
Resultat	-48 710	-49 820	1 109	-2%
INTÄKTER	18 453	25 389	-6 936	-27%
Taxor och Avgifter	-11	15	-26	-173%
Statsbidrag	14 197	22 296	-8 099	-36%
Försäljning vara/tjänst	2 121	2 423	-301	-12%
Intern resursfördelning	2 008	534	1 474	276%
Övriga intäkter	138	121	18	15%
KOSTNADER	-67 164	-75 208	8 045	-11%
Personal	-43 667	-43 700	32	0%
Köp av tjänst	-7 303	-8 888	1 585	-18%
Köp huvudverksamhet		-25	25	-100%
Förbrukn. mtrl	-1 276	-2 894	1 618	-56%
Lokaler	-3 298	-3 853	556	-14%
Intern resursfördelning	-1 451	-1 153	-297	26%
Övriga kostnader	-10 169	-14 696	4 526	-31%

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

8.3 Investeringar

Avdelningens anslag på 4 miljoner kronor avseende investeringsbudget finns inom projektet landsbygdsutveckling.

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

Projektstruktur	Budget 2023	Utfall 2023 Jan- Dec	Avvikelse budget 2023
Investeringsprojekt	0		0
28045 Landsbygdsutveckling	0		0

9 Bilaga

9.1 Verksamhetsmätt/nyckeltal

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

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

9.2 Aktivitetsuppföljning

Social hållbarhet

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

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

01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande

Implementera nya instruktioner för att utveckla kompetensplattformen till ett kompetensråd med stärkt strategiskt fokus på regionala kompetensutmaningar.	Påbörjad	40%
---	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Implementera nya instruktioner för att utveckla kompetensplattformen till ett kompetensråd med stärkt strategiskt fokus på regionala kompetensutmaningar.

Centrala aktörer, med representation från främst offentliga och privata näringen samt större utbildningsaktörer är vidtalade och arbetet påbörjas i september 2023 för att utveckla hur vi samverkar kring dessa frågor. Utgångspunkten för arbetet är Gotland 2040 med genomförandeprogrammen för år 2022-2027.

Utveckla partnerskapet mellan RG och UUCG, som en del i arbetet med den gotländska kompetensförsörjningsutmaningen	Påbörjad	60%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Mer forskning på Gotland stärker kompetensen och när Campus Gotland stärks ökar möjligheterna för kompetensförsörjning och livslångt lärande för boende på Gotland.

Under året har partnerskapet med Uppsala universitet bidragit indirekt med ca 10 % till den del av målet som rör ett livslångt lärande, främst genom projektet Innovationssystem Gotland. Partnerskapet är en delmängd i arbetet med den gotländska kompetensförsörjningsutmaningen. Kontinuerligt arbete har under året skett i partnerskapets övergripande ledningsnivå. Mer forskning på Gotland stärker kompetensen och när Campus Gotland stärks ökar möjligheterna för kompetensförsörjning och ett livslångt lärande för boende på Gotland.

Det operativa arbetet med att bidra till ett livslångt lärande har skett genom de forskningsförstudier som genomfördes i projektet Innovationssystem Gotland, där medarbetare inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen fick möjlighet att genomföra förstudier kopplade till verksamhetsutveckling i samverkan med forskare från universitetet. Detta bedöms ha ökat medarbetarnas kompetens och kapacitet att fortsatt utveckla verksamheten genom forskningssamverkan.

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

En ESF-ansökan har beviljats med regionen som projektägare där ett treårigt paraplyprojekt håller ihop tre delprojekt med övergripande arbete för att få ihop långsiktigt hållbara och sammanhängande stödstrukturer. Projektet i sin helhet svarar direkt mot behovet av att utveckla samverkansformer avseende arbetsmarknaden.

Vi har gjort en internutredning kring Finsam och regiondirektören har utifrån den fattat beslut om ny organisation av beredningsstruktur och interna rutiner kring vårt strategiska arbete med dessa frågor.

Regionen har varit behjälplig i rekryteringsprocessen Finsam och är beredd att erbjuda praktiskt stöd framöver om det ter sig lämpligt.

En utvecklingsfråga som denna är till sin natur aldrig färdig. Utifrån VP-strukturen där detta lyfts som en aktivitet, kan dock sägas att ovan insatserna kan anses vara tillräckliga för att rapportera en 100 % måluppfyllelse i förhållande till vad som kan förväntas utvecklingsvägen under ett år.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

En totalundersökning i årskurs 9 i Gotlands län gällande erfarenheter kring alkohol, narkotika, dopning, tobak och spel om pengar (ANDTS) har genomförts och kommunicerats.

Inom ramen av ett forskningsprojekt som började 2020 har under året förberedelser gjorts inför en analys rörande barns och ungas psykiska hälsa som ska genomföras under 2024.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Region Gotlands klimatanpassningsplan antogs av regionfullmäktige 2023-10-23. Fullmäktige gav regionstyrelsen i uppdrag att återkomma med planering och process för nästa steg i Klimatanpassningsplanen (fokus på hela Gotland, torka och värmebölja), samt med hur arbetet med klimatanpassningsplanen ska implementeras, organiseras och följas upp.

Region Gotlands klimatanpassningsplan är ett kunskapsunderlag som ligger till grund för verksamhetsplanering hos förvaltningarna och ska tas emot av respektive förvaltning. Mycket av det återfinns hos TKF, SBF.

Plan- och bygglagen slår fast att kommuner har en lagstadgad skyldighet att ta klimatförändringar i beaktande i samhällsbyggnadsprocessen, till exempel vid framtagande av översiktsplan och andra fysiska planeringsdokument. Som en del av arbetet med den nya översiktsplanen för Gotland genomfördes en upphandling som ledde till att SMHI utsågs för att ta fram Region Gotlands första klimatanpassningsplan. Arbetet har genomförts via ett antal workshops med ett brett deltagande av tjänstepersoner från berörda förvaltningar samt även politiker. Planen begränsas till att omfatta de klimatkonsekvenser som lagstiftning pekar ut, vilket betyder att skyfall, erosion, havsnivåhöjning ingår, men däremot inte värme och torka.

Ekonomisk hållbarhet

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

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
04. Ökad befolkning i arbetsför ålder		
Utveckla digitaliseringens möjligheter till att främja landsbygdsutveckling	Påbörjad	60%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Det pågick två insatser under 2023, Gamify Energy communities och Sensorstyrd besöksnäring.

Beskrivning:

Gamify Energy communities

Ett projekt som ägs av Energicentrum Gotland och som sker i samverkan med flera fakulteter inom Uppsala universitet. Region Gotlands digitaliseringskoordinator ingår i projektgruppen som stöd inom digitalisering. Handlar om utveckling av metodik, bland annat med speldesign, för att stödja processen från gruppering till energigemenskap i en socken.

Sensorstyrd besöksnäring

Ett pilotprojekt för att stärka möjligheten att få ökad spridning av besökare över ön. I samverkan med Geab, Gotlands förenade besöksnäring och Länsstyrelsen i Gotlands län. Internt på Region Gotland sker samverkan med TKF – gata/park, RSF- digitaliseringsavdelning, SBF - räddningstjänsten och miljöskydd.

Stärkt digital inflyttarservice, utbyggnad av leva och bo på gotland.com	Påbörjad	30%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Verksamheten drivs i form av ett flerårigtprojekt Relocation Gotland - därav blir det inte klart under 2023. Arbetet har under höst handlat om att omdefiniera projektet till den mindre skala som finansieringen tillåter. Diskussioner med Future Place Leadership pågår för samarbete kring kompetensförsörjningen på regional nivå. Rekrytering av kommunikatör påbörjats och många kontakter för samarbete inom RG är tagna.

Utforma aktiviteter (ex lovaktiviteter) för att skapa en bild av ett levande Gotland året om	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Kommunikativt har det varit större fokus i år på lovaktiviteter via olika digitala kanaler- både turistbyrån och gotland.com

Både sportlovet och påsklovet gjordes det större satsningar på marknadsföring och kommunikation. Påsklovet genererade ca 7 000 sidvisningar och Sportlovet 3 050. Alla kopplade till aktiviteter runt om på hela Gotland.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

En förstudie med syfte att skapa underlag för att utarbeta ett omlandsprojekt för att stödja utvecklingen av besöksnäringen i och i anslutning till den blivande nationalparken är genomförd och kommer presenteras i regionala utvecklingsutskottet under Q4.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Projektet Innovationssystem avslutades enligt plan 230430. Projektet har framgångsrikt coachat kliniker/praktiker inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen vars idéer passat för produkt- och/eller tjänsteutveckling och lotsat idébäraren vidare in i affärsutvecklingsprogram på Science Park Gotland.

Projektet har även matchat kliniker/praktiker, vars idéer handlat om att utforska ett område där kunskap saknas, med forskare på Uppsala universitet för gemensamt genomförande av forskningsförstudier. Även dessa bedöms på sikt kunna bidra till ökad hållbar näringslivsutveckling inom hälso- och sjukvårdssektorn på Gotland.

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

Under året har partnerskapet med Uppsala universitet bidragit direkt med ca 10 % till måluppfyllelsen kring goda förutsättningar att starta, driva och utveckla hållbara företag, främst genom projektet Innovationssystem Gotland, som i samverkan med Uppsala universitet och Science Park Gotland, bidragit till att ett innovativt företag inom hälso- och sjukvårdsområdet startat.

Indirekt bedöms partnerskapet ha haft en påverkan på måluppfyllelsen med ca 5 %. Detta genom det förslag till arbetsmodell, inklusive verksamhetsplan med aktiviteter, för partnerskapet som tagits fram gemensamt av båda organisationer, godkänts av styrgruppen och implementerats under året. En delmängd av detta är att styrgruppen för partnerskapet har stärkts med deltagande av regional utvecklingsdirektör, vilket också bedöms ha skapat förutsättningar för stärkt måluppfyllelse.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

I mars 2023 hade Trafikverket och Region Gotland en workshop för att enas om syfte och mål med åtgärdsvalsstudien (ÅVS). Därefter har Trafikverket bearbetat resultatet och arbetat med att upphandla konsult. ÅVS:en kommer att tas fram i två separata delar. I november 2023 genomfördes startmötet för ÅVS:ens ena del som rör noder och stråk. Därefter har Region Gotland bistått med underlag och kontaktuppgifter i enlighet med vad som efterfrågats. ÅVS:ens andra del som rör färjetrafiken bortom 203X saknar fortfarande konsult. Båda delarna är tänkta att genomföras och färdigställas under 2024.

Åtgärdsvalsstudien (ÅVS) kommer att genomföras i två delar där del 1 har perspektivet 5-10 år framåt och studerar tillgängligheten ur ett hela resan-perspektiv, främst med fokus på noder och stråk (ej överfarten i sig). I del 2 kommer fokus vara tillgängligheten bortom 2037 och undersöka scenarios, planeringsförutsättningar och önskade funktioner framåt.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

Tillsammans med teknikförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen arbetar förvaltningen med att skapa en effektiv, kvalitetssäkrad och hållbar samhällsbyggnadsprocess på Gotland som möter våra boende, besökares och företagares behov idag och i framtiden. • Förvaltningen ska i samarbete med de andra förvaltningarna inom samhällsbyggnadsprocessen genomföra utredningsuppdraget som kommit från FramSam. Utredningsuppdraget gäller de fyra delarna; nämnd, organisation, kontaktcentrum och fo-um. • Förvaltningarna ska samverka för att genomföra projektet Digital dialog och löpande implementera dess resultat	Påbörjad	70%
---	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Under 2023 arbetades strukturer för styrgrupp för samhällsbyggnadsprocessen och ledarforum för samhällsbyggnadsprocessen om och ledarforum ses nu varannan vecka medan styrgruppen ses i tid inför samhällsbyggnadsberedningens möten. Strukturen skapar effektivitet och samarbete över organisatoriska gränser.

Inom samhällsbyggnadsförvaltningen har omorganisation skett som träder i kraft 1 januari 2024, omorganisationen syftar till att skapa utrymme för strategiskt arbete inom förvaltningen och effektivitet i chefsnivåerna. Det är bra för samhällsbyggnadsprocessen som helhet.

Ekologisk hållbarhet

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Gotland har en övergripande koldioxidbudget framtagen i samarbete med Uppsala universitet och företaget Ramböll. Den visar behovet av att minska koldioxidutsläppen med 15 procent per år. Under 2023 har Region Gotland arbetat med det underlag som finns för att med 2022 som basår, ta fram förslag på genomförbara åtgärder inom Region Gotlands arbete med en intern koldioxidbudget. Den visar vilket utsläppsutrymme som finns kvar, och därmed hur stora åtgärder som behöver göras för att klara målet om en minskning med 15 procent av koldioxidutsläppen per år även internt i Region Gotland.

Region Gotland kommer att behöva minska koldioxidutsläppen och även bidra med åtgärder som på kort sikt minskar koldioxidhalten i atmosfären (till exempel trädplantering eller produktion av biokol).

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

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

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

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

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

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Energicentrum arbetar fortlöpande med kontakter mot Gotlands socknar för att med kunskap och engagemang understödja utvecklingen mot energigemenskaper i intresserade socknar. Vidare deltar vi i rådgivande och kontaktskapande kapacitet för de socknar som tar faktiska steg mot realisering av energigemenskap. Parallellt sker ett engagemang nationell gruppering för att skapa underlag för regeländring som möjliggör en energigemenskaps alla fördelar.

I tillägg utarbetar Energicentrum ett program, under namnet "Sockeneffekt" som kommer lanseras 23 januari 2024 och utgöra en mångårig satsning för att skapa, driva och stärka energiinsatser på landsbygden (bl a energigemenskaper).

(Färdiggrad är bedömd utifrån att målet skulle vara 50 etablerade energigemenskaper på Gotland)

08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Aktiviteten är beroende av frågan hur själva samarbetet som utgör Blått centrum ska utvecklas och organiseras, något som diskuterades i projektets styrgrupp i maj 2023. Styrgruppen var enig att Blått centrum bör fortsätta som nu; som ett samarbetsprojekt, i praktiken reglerat genom ettåriga avtal. Styrnings- och ledningsfrågan har därefter diskuterats internt på avdelningen med avd. chef och enhetschef. Vid styrgruppens möte i december presenterade Uppsala universitet Campus Gotland ett förslag till samarbetsavtal för 2024. Avsikten är att presentera avtalet samt ett förslag till utvecklad styrning och ledning av Blått centrum för det regionala utvecklingssutskottet i mars 2024.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Enheten för samhällsplanering deltar aktivt i den förvaltningsöverskridande styrgrupp som arbetar med revideringen av VA-planen. Styrgruppen har under året reviderat den fristående VA-strategin (numera VA-policy), som kommer läggas fram för RS/RF under våren 2024.

Förändrad nationell lagstiftning och flera reviderade EU-förordningar och direktiv ställer krav på anpassning av både VA-planens struktur och innehåll.

Enheten har också under året deltagit i arbetet med att synkronisera VA-planens utbyggnadsdel med kommande översiktsplan. I den processen har enheten informerat om och gett förslag på hur miljö kvalitetsnormerna för vatten kan användas som utgångspunkt för arbetet, dvs. aktivt medverkat till VA-planen (numera vattentjänstplanen) utgår från och bidrar till att uppfylla nationella krav.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

De kommunala åtgärderna i vattenmyndighetens åtgärdsprogram för bättre vatten är sex till antalet. För fem av dessa finns tydligt ansvar på teknikförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen. Den sjätte åtgärden – nytillkommen denna förvaltningsperiod – handlar om att kommuner ska ha en förvaltningsövergripande planering för åtgärdsprogrammets genomförande, i syfte att ska säkerställa att miljö kvalitetsnormerna för yt- och grundvatten beaktas i alla tillämpliga delar av kommunens verksamhet.

Trots att det inte varit uttalat i tidigare åtgärdsprogram, har enheten för samhällsplanering länge arbetat i denna åtgärds riktning, bland annat genom att delta i ett flertal förvaltningsövergripande grupper som rör vatten. Den nya, tydligt formulerade åtgärden kräver ett intensifierat arbete på området framöver.

Lista över sex punkter i åtgärdsprogrammet

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

Ingen förändrad historik att visa

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

Kvalitet

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

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen		
Implementera service- och bemötandepprinciper	Stoppad	0%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Behöver vidareutvecklas förvaltningsöverskridande inom ramen för den nya styrmodellen.

Ansvar för implementeringen av de fem bemötandepprinciperna för tjänstepersoner med företagskontakter (topp 100) har 2023 övergått till respektive förvaltningschef.

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Workshops kring väsentliga hållbarhetsfrågor har genomförts med samtliga förvaltningsledningsgrupper. Den projektplan som beslutades av styrgruppen i juni är under översyn. Ett förslag till reviderad projektplan har tagits fram men inget nytt beslut är fattat.

Inriktningen om ett mer systematiskt och sammanhållet hållbarhetsarbete, utifrån alla hållbarhetsperspektiv, står fast. Frågan om hur det på bästa sätt ska stärkas är under diskussion i koncernledningsgruppen.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

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

Medarbetare

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur		
Stärka medarbetarskapet genom att på arbetsplatsträffar inom RSF implementera konceptet för medarbetarskap inom Region Gotland	Ej startad	0%
Utveckla vår organisationskultur; samverkan över gränsen, stolthet och helhetsförståelse, lärande och utveckling och från försiktighet till tillit på regionnivå såväl som förvaltningsnivå	Påbörjad	10%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Region Gotland har påbörjat ett arbete med kultur och arbetsmetodik kring detta, men att ändra kulturer tar tid. se även resonemang och analys under mål 15.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Genomföra aktiviteter inom ramen för RSF:s kompetensförsörjningsplan	Påbörjad	10%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Regionstyrelseförvaltningen har en antagen kompetensförsörjningsplan för 2022-2023. Analysen i planen visar på att inom Region Gotland tre huvuduppdrag, det primärkommunala, det landstingskommunala och det regionala utvecklingsuppdraget. Analysen i planen visar på att det kommer finnas svårigheter inom kompetensförsörjningsområdet inom de närmaste åren.

Det är och kommer således att vara en hård konkurrens om arbetskraften framåt, såväl i riket som på Gotland. Då avdelningen för Regional utveckling har många tjänster som kräver specialistkompetenser kan detta vara en extra utmaning.

För att kunna möta dagens och framtidens kompetensutmaningar måste avdelningen arbeta aktivt med de strategiska ramarna för hur organisationen kan attrahera, rekrytera, utveckla/engagera/behålla och avveckla medarbetare.

Analys av kompetensförsörjningsfrågorna vad gäller partnerskapet måste de handhas på ledningsnivå för partnerskapet, dvs regiondirektör och rektorsråd som sitter i styrgruppen. De ska enligt den nya arbetsmodellen säkra ett antal möten per år på övergripande nivå och vid behov med förtroendevalda och/eller andra kompetenser. Möjlighet finns att Region Gotland kan få ta del av kortare kurser och skräddarsydda föreläsningar på UU i de fall det finns budget kopplat till det, dvs en form av uppdragsutbildning. Skräddarsydda utbildningar är ofta en kostsam lösning och kommer sannolikt inte vara någon standardlösning för kompetensutvecklingen, utan kanske mer ett komplement i speciella fall.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

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

På arbetsplatsträffar implementera regionens samverkansavtal	Påbörjad	10%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

För att stärka samverkanskulturen på avdelningen har arbetsplatsträffar tagit hänsyn till det antagna samverkansavtalet för Region Gotland. Genom att stärka samverkanskulturen och öka förståelsen för vikten av delaktighet och god dialog har enhetscheferna haft som uppdrag att via sina arbetsplatsträffar inspirerat sina medarbetare att utveckla dialogen mellan verksamheter och medarbetare.

Det är ett pågående arbete för att inspirera till och öka kunskapen om nyttan och effekterna med samverkan.

I linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" ska förvaltningen genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar.	Påbörjad	30%
---	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

"Chef i Region Gotland" är en strategisk viktig satsning och ett led i introduktionen för nya chefer och syftar till att samtliga nyanställda chefer ska få en god grund att stå på i sitt chefsuppdrag. Nya chefer på avdelningen delar i den centrala utbildningen som ger övergripande kunskaper om organisationen inom ämnen som du som ny chef förväntas känna till. Nya chefer ges även möjlighet att nätverka med andra chefer inom regionen.

Denna gemensamma grundplatta för nya chefer på avdelningen är också i linje med utvecklingen av ledarskapet i Region Gotland och med ledarstrategin, att kunna leda sig själv, leda andra och leda verksamhet utifrån ett tillitsbaserat förhållningssätt.

Syftet med att samtliga chefer ska delta i det formaliserade ledarorienteringsprogrammet är att förbereda chefer att möta organisationens behov och möjlighet att reflektera över sig själv i en ledarroll.

9.3 Uppföljning av den internationella strategin

Pågående EU-projekt och andra internationella projekt

Pågående eller avslutade projekt

- Region Gotland och Berislav Municipality, med finansiering från ICLD, är pausat till följd av kriget
- Region Gotland och Kibaha District, med finansiering från ICLD, har återupptagits efter en pandemipaus.
- Energiomställning för gotländska företag” (europeiska regionala utvecklingsfonden, ERUF), REACT, energirådgivning och nätverk för gotländska företag, avslutades hösten 2023
- ReDriv (ERUF), REACT, scenariorverktyg för förnybara tank- och laddstationer, Projektet avslutade hösten 2023.

Vad avser de ICLD-finansierade projekten, så har samarbetet med Gammalsvenskby fokuserat på att bistå de frivilligkrafter på Gotland som stödjer de kvarvarande byborna. En tidsbegränsad deltidstjänst har haft finansiering från Region Gotland under 2023 med placering på den regionala utvecklingsavdelningen, för att samordna arbetet med hjälpsändningar och kontakter med lokala krafter på plats i Gammalsvenskby. Vad avser samarbetet med Kibaha, så kommer två ICLD-finansierade projekt att avslutas under 2024. Det finns beslut om ett nytt projektsamarbete kring våld i nära relationer för perioden 2024-2027. Projektet leds av UAF.

Under 2023 påbörjade avdelningen följande projekt

- RURACTIVE - Empowering rural communities to act for change (Horisont Europa). Projektet syfte är att lyfta fram, ta tillvara på och vidareutveckla idéer och befintlig kunskap kring smarta lösningar ur olika perspektiv (tex digitala, tekniska, finansiella) för att möjliggöra energieffektivisering och en hållbar omställning i Gotlands socknar. Partner på Gotland är Energicentrum Gotland
- Öppna data SMÖ - med finansiering från den Europeiska regionala utvecklingsfonden

- Ökad flexibilitet för små och medelstora företag genom nya tariffmodeller (Europeiska regionala utvecklingsfonden). Projektet syftar till skapa mer flexibilitet i elnätet för att på så sätt öka utnyttjandegrad av det befintliga elnätet.
- Gotland Forward en kompetensarena för alla - med finansiering från den Europeiska socialfonden (ESF)
- Improving the quality of multi-level governance and strengthening the resilience of island economies of Croatia, Greece, and Sweden. Projektet genomförs av OECD i samarbete med Europeiska kommissionens generaldirektorat för strukturreformstöd (GD REFORM) och finansieras av EU:s tekniska stödinstrument (TSI) 2022. Projektet syftar till att belysa kvaliteten i flernivåsamverkan och ö-regioners ekonomiska resiliens för Grekland, Kroatien och Sverige. I Sverige deltar Gotland och Öckerö kommun.

Avdelningen är även genom Gotland Energicentrum referensgruppsdeltagare i följande projekt: GOT HEAT (IVL), Projekt vätgasfärja (UUCG), Smart el för alla (KTH, UUCG), Mineralindustrin ställer om till koldioxidneutralitet (IVL), GOT BIO (IVL).

Avdelningen informerar om och vägleder förvaltningar och regionala aktörer på Gotland att ta del av utlysningar från den europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF), den europeiska socialfonden (ESF) och från Interreg Central Baltic. Arbetet omfattar olika roller, såsom information om utlysningar, kunskapskapsförmedling kring projektutveckling, stöd i samverkan och vägledning, medfinansiering. Under 2023 har arbetet fokuserat på informationsinsatser i samband med utlysningar och genomförande av utbildning i att söka EU-medel hos gotländska aktörer. Avdelningen har fördjupat samarbetet med de tre regionerna som ingår i samma programområde som Gotlands län gör i ERUF och ESF: Kalmar, Kronoberg och Jönköping. Samarbetet har fördjupats dels kring mobilisering av aktörer, dels kring smart specialisering.

Bevakningen av EU-finansiering och samarbeten har skett genom att delta i informationsmöten som arrangerats av nätverksorganisationer som Region Gotland är medlem i, av EU-kommissionen, av förvaltande myndigheter i Sverige, och av Sveriges kommuner och regioner.

Övrigt internationellt arbete

Internationella besök och utbyten

Den 9-11 oktober besökte representanter från regionstyrelsen och regionala utvecklingsavdelningen Stockholmsregionens Europakontor, EU-kommissionen och EU-parlamentet och andra ö-regioners representationer i Bryssel. Besöket medförde tillfällen att förmedla aktuella EU-frågor av vikt för Region Gotland och att diskutera arbetssätt som driver på utvecklingen av både Sveriges och EU:s politik för öar.

Under hösten har Region Gotland deltagit i OECD:s policy dialogue on islands' economies.

Avdelningen besökte i maj 2023 tillsammans med förtroendevalda och ordförande i Slite i Tübingen med närliggande städer i sydvästra Tyskland för att studera byggemskaper. Leader Gute finansierade resan och förberedelserna i form av en serie med utbildningsdagar och seminarier på Gotland som Coompanion tillhandahöll.

Gotland Energicentrum (GEC) bedriver dialog med andra öar och har internationella utbyten. GEC har under 2023 initierat ett särskilt samarbete med Åland och Bornholm om energiomställning, benämnt The Three Islands' Initiative. Därutöver för GEC dialog med Nordic Energy Research (Nordiska Ministerrådet) som driver nätverket "Net Zero Islands Network" och tillsammans med Node Gotland (SPG) en dialog med Clean Energy for EU Islands CE4EU).

Den regionala utvecklingsavdelningen har deltagit i EU-kommissionens samråd för "Färdplan för omställning till ett mer resilient, hållbart och digitaliserat jordbruks- och livsmedelssystem" (Transition pathway for a more resilient, sustainable and digital agri-food ecosystem), och därtill deltagit i en serie om 3 efterföljande workshop som EU-kommissionen arrangerat på teman teknik, investeringar och finansiering, och affärsmodeller.

Under 2023 har regionala utvecklingsavdelningen deltagit i JTPeers – Strategies for enhancing multi-level governance peer learning kring Fonden för en rättvis omställning (FRO). Även samarbetet med Tillväxtverket inför utlysningar inom FRO och i förberedelserna av kommunikation kring projektresultat har löpt på under 2023. Region Gotland har påbörjat ett samarbete med Västerbotten och Norrbotten (som är de två andra länen i Sverige som omfattas av FRO) kring erfarenheter.

Värdskap för konferenser, seminarier, möten eller evenemang med internationella deltagare

Region Gotland var värd för Östersjönätverkets arbetsmötes avslutande konferens under det svenska ordförandeskapet för EU:s strategi för Östersjöregionen i Visby den 4-6 juni 2023. Värdskapet var ett samarbete med Statsrådsberedningen, Svenska Institutet och Föreningen Norden. Vid mötet deltog EU-minister Jessica Roswall, regionfullmäktiges ordförande Inger Harlevi, regionstyrelsens ordförande Meit Fohlin, därtill tematiska samordnare för strategin och EU-kommissionen och uppemot 70 representanter från länder runt Östersjön. Resultatet av värdskapet bidrog till att Gotland 2024 blir värd för det årliga forumet för Östersjöstrategin, EUSBSR. Annual Forum.

Under det svenska EU-ordförandeskapet var Region Gotland, genom regionfullmäktiges ordförande Inger Harlevi, värd för budgetattachéernas möte på Gotland den 3-5 maj 2022. Avdelningen ombesörjde planering och genomförande i samarbete med Finansdepartementet. Värdskapet var ett tillfälle för Gotland att berätta om betydelsen av EU-finansiering för att utveckla det gotländska samhället och om Gotlands långvariga samarbete med Gammalsvenskby i Ukraina.

Den regionala utvecklingsavdelningen har bistått förtroendevalda i samband med representation, däribland vid Lettlands ambassadörs besök på Gotland i oktober.

Den regionala utvecklingsavdelningen hade den 19 april ett ERASMUS-besök av en grupp bestående av lokala förtroendevalda, tjänstepersoner och representanter för den civila sektorn på Korsika. Fokus var social hållbarhet och avfallshantering.

Internationell marknadsföring, deltagande i internationella mässor

Avdelningen har under 2023 fortsatt att stärka arbetet med internationell marknadsföring via pressbearbetning i samarbete med Visit Sweden. Bland annat genomförde Visit Sweden ett gruppbesök i september 2023 på Gotland med journalister från ledande tidningar i Tyskland och Storbritannien, däribland Frankfurter Allgemeine Zeitung. Exempel på övriga pressaktiviteter 2023 är ett besök från United Airlines in-flight magasin Hemispheres

och BBC – Top Gear, här lyckades avdelningen väva in Gotland Horizon, Biogas och elflyg i innehållet.

Kampanjen Gotlands fulaste gräsmatta internationella genomslag har nått närmare 300 miljoner människor via medier som BBC, The Guardian och Forbes. Via Visit Swedens nyhetsbrev och utspel har kampanjen spridits via ambassader i flera länder, däribland Australien och USA. Även OECD och Landsbygds- och infrastrukturdepartementet har uppmärksammat konceptet via policypublikation respektive Green Spider-nätverket och workshop om EU-gemensamma klimatinitiativ. Via sociala medier har konceptet nått spridning inte minst genom den amerikanska skådespelerskan Shailene Woodley på Youtube. Under 2023 förärades Gotlands fulaste gräsmatta hela tre utmärkelser: 100 wattaren, Silverägg, och Clio Awards Bronze.

Avdelningen har marknadsfört Gotland på ITB-mässan i Berlin, vilken är Europas största besöksnäringmässa. Gotland.com attraherar allt fler besökare. Trafiken på sajten har ökat med 18 procent under 2023.

Deltagande i aktiviteter som arrangeras av de internationella nätverk som Region Gotland är medlem i

Under 2023 har regionstyrelsen och den regionala utvecklingsavdelningen deltagit i 14 dokumenterade internationella nätverksmöten i något av de prioriterade internationella nätverken enligt Region Gotlands internationella strategi 2021-2027 eller vid möten som av de senare genomförts i samverkan med EU-institutionerna, samt av Stockholmsregionens Europaförening, SKR.

En delegation bestående av regionråd och tjänstepersoner från avdelningen deltog vid Hansedagen i Toruń, Polen, den 20-23 juni 2023. Den 5-8 juni 2025 kommer Region Gotland vara värd för Hansedagen i Visby. Projektledaren presenterade status med förberedelser dels vid Hansedagen i Toruń, Polen, den 20-23 juni 2023, dels vid Hansans Höstkommission i Gdansk den 24-25 november 2023. Vid höstkommissionen 2024, som äger rum i Visby, förväntas praktiska frågor, program och koncept vara klart att visa upp för Höstkommissionen.

Region Gotlands interna internationella nätverk – med en kontaktperson per förvaltning – har haft 4 dokumenterade möten under 2023. Avdelningen sammankallar det interna internationella nätverket.

Enhetschef för social hållbarhet på avdelningen sitter som regional representant i styrelsen för Internationellt centrum för lokal demokrati (ICLD). Styrelsearbetet förbereds tillsammans med internationell strateg och berörd ledamot i det regionala utvecklingsutskottet (REGU).

Övrigt som avdelningen önskar lyfta fram under 2023:

Avdelningen genomförde den 13 november 2023 en EU-utbildning för förtroendevalda, regionledning, förvaltningarnas kontaktpersoner i det interna internationella nätverket och strategier på avdelningen för regional utveckling.

Europadagen den 9 maj deltog avdelningen i ett arrangemang av LEADER Gute om EU-projekt och EU-finansiering. Målgruppen var gotländska utvecklingsaktörer.

Verksamhetsrelaterade effekter och resultat av det internationella arbetet

2023 har i likhet med 2022 präglats av Rysslands invasion av Ukraina. Samtliga internationella nätverk som Region Gotland är medlem i bibehåller besluten om att tillsvi vidare suspendera ryska medlemmars deltagande och representation. Det sker däremot mycket på EU-nivån som kommer medföra förstärkta möjligheter till lokalt samarbete med Ukraina när kriget är över. Gotlands handlingsberedskap är god för att bygga vidare på samarbetet med Gammalsvenskby bilateralt och inom ramen för gemensamma insatser inom exempelvis UBC-nätverket.

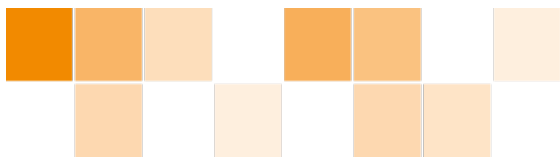
Effekterna av pandemin är däremot borta, vilket möjliggör att fysiskt ses. Det senare är så mycket viktigare som det är en förutsättning för tillit och relationsbygge med befintliga och potentiella samarbetspartners. En positiv effekt av pandemin är att bruket av digitala möten fortsätter, vilket möjliggör för fler på avdelningen att ta del av de internationella nätverkens aktiviteter.

EU-finansierade projekt är medel för att genomföra den regionala utvecklingsstrategin Vårt Gotland 2040. De projekt som avdelningen driver stärker även Region Gotlands renommé som en trovärdig och kompetent samarbetspartner i EU. I det senare fallet har avdelningen genom bland annat GEC:s dialoger stärkt sin position inom energiomställningen; Region Gotland får allt fler förfrågningar om att delta i projekt inom energiomställning. The Three Islands' Initiative, som innebär ett åtagande om samarbete med Bornholm och Åland, kan framgent ytterligare underbygga Gotlands position som en strategisk föregångare i Östersjöregionen och förmåga att attrahera mer externfinansiering för investeringar i energiomställningen.

Marknadsvärdet av Gotlands internationella synlighet stärks genom avdelningens arbete med internationella pressbesök. För måluppfyllelsen ger avdelningen prioritet åt utpekade utländska marknader i enlighet med besöksnäringstrategin, där innehållet i pressbesöken även omfattar mat- och livsmedel och omställning och därtill en ambition med ett hela Gotland perspektiv. Kampanjen Gotlands fulaste gräsmatta har till en liten budgetkostnad överträffat all annan spridning mot en internationell publik av varumärket Gotland som någonsin gjorts i marknadsföringssammanhang. Kampanjen har adderat mervärden till Gotlands varumärke och positionerat Gotland som en hållbar plats att bo, verka och besöka.

Internationella utbyten genom OECD, EU och medlemskapen i de internationella nätverken stärker avdelningens kunskaper, omvärldsbevakning och konkurrenskraft om extern finansiering från EU:s sektorsprogram och nationella utlysningar. Utbytena ger tillgång till kvalificerad analys, påverkansmöjligheter inom EU, omvärldsbevakning som utgår från Gotlands intressen, information om utlysningar, erfarenheter från andra öar och kustregioner, ökad medvetenhet om goda internationella exempel kring de styrkeområden vi arbetar med, såsom kulturarv, hållbar samhällsplanering, hållbar besöksnäring och mat- och livsmedel, energiomställning. Det är även ett sätt att ta del av aktuella och relevanta forskningsrön. Därutöver bidrar det till att vidareutveckla avdelningens arbete med smart specialisering och strategiska handlingsplaner för våra regionala styrkeområden. Sammantaget stärker det avdelningens möjligheter att bistå gotländska utvecklingsaktörers ambitioner avseende samverkan och finansiering.

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2023

Kultur och fritid

Avdelningschef
Angelica Andersson Fihn

Region Gotland

Besöksadress Visborgsallén 19

Postadress SE-621 81 Visby

Telefon +46 (0)498 26 90 00

E-post regiongotland@gotland.se

Org nr 212000-0803

Webbplats www.gotland.se



Verksamhetsberättelse 2023

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	4
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	5
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	8
6 Kvalitetsberättelse	11
6.1 Inkomna synpunkter	11
7 Väsentliga personalförhållanden	12
7.1 Personalvolym	12
7.2 Sjukfrånvaro	13
8 Ekonomisk uppföljning	14
8.1 Årets resultat	14
8.2 Nettokostnadsutveckling	15
8.3 Investeringar	16
9 Bilaga	16
9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal	16
9.2 Aktivitetsuppföljning	17
9.3 Uppföljning av den internationella strategin	23

1 Sammanfattning

Under året skedde bland annat bidragsöversyn och framtagande av nya styrdokument, ett omfattande arbete gällande lokal- och anläggningsutveckling, utvecklingsarbete kring kommunikation och beredskap och ett flertal större arrangemang.

Förväntad utveckling framåt inkluderar utmaningar kring finansiering och stödhantering, anläggningsutveckling, utökat arbete med delaktighet i flera aspekter, ökat behov av säkerhets- och beredskapsarbete, långsiktig lösning för kultur och hälsa och utmaningar kring bemanning på grund av nya lagkrav gällande veckovila/dygnsvila.

Gällande måluppfyllelse i samhällsperspektivet, bidrar kultur- och fritidsavdelningen bland annat till målen kring livslångt lärande och likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och goda uppväxtvillkor för alla barn. Biblioteken har under året utvecklat verksamhet kring beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar. Ett levande kultur- och fritidsliv året om bidrar till Gotlands attraktionskraft. Genom arbetet med en handlingsplan för KKB bidrar avdelningen till att nå målet kring goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag.

För måluppfyllelse i verksamhetsperspektivet har avdelningen arbetat med nya kontaktvägar, anordnat Gotland Art Meetup, startat ett månatligt kulturnyhetsbrev, anordnat nätverksträffar inom olika konstområden och kvalitetssäkrat tjänster, t ex e-tjänster vid bidragsansökningar, beredningar och synpunktshantering. Metoden tjänstedesign används aktivt inom biblioteksverksamheten för att medborgarna ska bli medskapande och respektfullt bemötta. Nya bidragsregler och rutiner för hanteringen, förbättringsarbete inom arkivering, verksamhetsutveckling med tydligt målfokus inom biblioteken och tjänstedesign som metod är fler exempel. En positiv förflyttning har gjorts inom biblioteken gällande tillitsbaserad kultur. Gällande kompetensförsörjning, följer Fritidsenheten Heltid som norm och inom biblioteksenheten finns en strukturerad samverkan med de fackliga representanterna för att fånga upp eventuella risker i arbetsmiljön. På grund av brist på representanter till avdelningens samverkansgrupp togs beslut att avveckla gruppen och ingå i förvaltningens samverkansgrupp.

Gällande kvalitet, är några exempel avdelningens arbete med nytt regelverk för stöd, indikatorer och uppföljningssystem för Fritidsplanen samt arbete med att säkerställa likvärdigheten i bibliotekens verksamhet. Biblioteken hade med flera bidrag till årets förnyelsedag. Kulturenheten har bland annat arbetat med rutiner för jäv och mutor, kommunikation, hantering av stöd, nya arbetssätt kring exempelvis kultur och hälsa samt ökad delaktighet för barn och unga.

Inom avdelningen har flera förändringar av personal skett under året. Några exempel är ny biträdande enhetschef inom fritid, inrättandet av Enheten för regional biblioteksutveckling och tillfälliga tjänster inom kultur för att säkerställa genomförandet av politiska uppdrag samt ersätta tjänst- och föräldraledigheter.

Avdelningens resultat för året landade på minus ca 1,7 mnkr. Detta då avdelningen fick verkställa tidigare förvaltnings ej utbetalda indexuppräknings för ett antal föreningar samt att de förstudier avdelningen genomfört för anläggningsutveckling genererat högre kostnader än vad avdelningen fått ersättning för från förvaltningen.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Bidragsöversyn och styrdokument

Arbetet med bidragsöversynen på fritidsområdet har varit omfattande under året. Mål och prioriteringar har formulerats i samråd med kultur- och fritidsberedningen och ett förslag på nya stödformer med kriterier har presenterats. Kultursidans nya stödregler fastslogs av regionfullmäktige i mars, men eftersom reglerna har överklagats till förvaltningsrätten dröjer implementeringen. En Fritidsplan fastslogs i Regionfullmäktige under mars månad och en handlingsplan för denna har under året tagit form.

Uppsökande verksamhet, mobila enheter inom biblioteken och läsfrämjande

Den mobila verksamheten med två biblioteksbilar har i sitt nya arbetssätt besökt vård- och omsorgsboenden, daglig verksamhet och förskolor med längre än 1 km till ett bibliotek. Försöket med "biblioteket kommer", att låntagare istället för en färdigpackad bokkasse erbjudits besök av bokbilen, har fallit väldigt väl ut. Bibliotekens uppsökande verksamhet har utvecklats genom besök till bygdegårdar i samarbete med PRO, popup-verksamhet bland annat på utomhusbaden i Visby samt samarbete med Fritidsbanken.

Ytterligare två folkbibliotekspersonal har utbildats till läsledare i Shared reading-metoden inom ramen för Läsfrämjandelyftet. En kartläggning av kompetensbehov genomfördes under våren 2024 som grund för insatsplanering inom Läsfrämjandelyftet 2024.

Lokaler

Fritidsområdet har hanterat många lokal- och anläggningsfrågor under 2024. Ökad nyttjandegrad av Gutavallen, ny föreningsbyggd och föreningsdriven ishall i Visby, nya Solbergabadet, rostangrepp i Hemsebadets pool, förstudie kring hur Rävågen utvecklas för ridsporten och ny konstgräsplan på Visborg har varit de största frågorna.

På kultursidan har renovering av Sliteteatern börjat ses över och ett förnyat förstudiearbete för ett ungdokumenthus i Solbergabadets lokaler har påbörjats i samarbete med Tekniska förvaltningen och ungdomsavdelningen. Under året togs även beslut om en regional ramförstärkning på 300 tkr i för att hyra lokaler i Gotlands Kulturum för att säkerställa lokaler till nya resurscentrum för konst, slöjd, form och gestaltad livsmiljö, men också för att stödja föreningen som annars fått svårt att vara kvar i lokalerna.

Kommunikation och beredskap

Ett nytt arbetssätt kring bibliotekens kommunikationsarbete har etablerats med ett tydligt, gemensamt grafiskt manér. Biblioteken har under året blivit en aktör i regionens beredskapsarbete och personalen har utbildats i bland annat kontinuitetsplanering samt informationspåverkan och desinformation. Under beredskapsveckan i oktober deltog bokbilarna i en turné runt ön tillsammans med enheten för säkerhetsskadeskydd och beredskap och beståndet av litteratur på ämnet hemberedskap utökades.

Arrangemang

Under Almedalsveckan blev Biblioteket en aktiv del av Almedalsveckans organisation och med tillskott av personalresurser kunde vi säkerställa att biblioteket fungerade väl.

2023 firade nationen Sverige 500 år. Kulturenhetens årliga uppdrag att arrangera en medborgarskapsceremoni på nationaldagen vidgades därför till ett större firande på Paviljongspan inför ett tusental åskådare.

I september stod Biblioteksutveckling Gotland värd för den årliga nationella tredagarskonferensen för regionala biblioteksverksamheter i Sverige.

Inom Kultursamverkansmodellen anordnade avdelningen en utbildningsdag gällande nationella minoriteters kulturer i samverkan med Länsstyrelsen. Här deltog all personal inom Kulturenheten på regionen, Länsinstitutionerna och folkbibliotekspersonal.

3 Förväntad utveckling

Finansiering och stödhantering

Ökade kostnader förväntas fortsatt innebära stora utmaningar för kultur- och fritidsområdets aktörer. Bidragsöversynen för kulturen har synliggjort behov av höjda stödnivåer vilka kvarstår. Det återstår också att införa ny, kvalitetssäkrad hantering. Reglerna är överklagade och det är svårt för avdelningen att planera för införandet på ett kvalitativt sätt. Översyn av stöden på fritidsområdet har precis startat upp och arbetet kommer kräva ett intensivt arbete för att möta de utmaningar som finns bland annat gällande föreningar som driver egen anläggning.

Anläggningsutveckling

Ett intensivt arbete krävs även framåt för att säkerställa anläggningsutveckling inom såväl fritids- som kultursektorn.

Många idrotter har behov av ändamålsanpassade anläggningar, vilket ställer krav på smarta och samverkande lösningar. Om beslutet kring ny ishall tas kommer det att kräva en större ramförstärkning. Det nya badhuset kommer under året in i bygglovsfasen. För gymnastiken inväntas klartecken från den privata exploatören som planerar bygga gymnastik- och padelhall. Ytterligare behov av anläggningsutveckling finns och flera idrotter flaggar för svårigheter med långsiktiga konsekvenser om utveckling uteblir. Stort behov finns t ex inom ridsporten i Visby. Teknikförvaltningen leder processen kring bassängproblematiken i Hemsebadet. Dessutom har effekten av ombyggnaden gjort att färre besökare kan släppas in än tidigare. Verksamhetsutveckling kring att möta dessa nya utmaningar krävs.

Ändamålsenliga lokaler för kulturen är ett fortsatt stort behov. Processer pågår för närvarande kring flera såsom Sliteteatern, Konstmuseet, Kulturum och nuvarande Solbergabadet. Utöver dessa saknas fortfarande en fullstor scen eller ett scenkonsthus i Visby, vilket skulle behöva utredas vidare.

Delaktighet

Inom Kultursamverkansmodellen är fokus 2024 breddat deltagande med fokus på unga/unga vuxna. Andra kulturfrågor som kräver utveckling är ett ökat arbete för nationella minoriteternas kulturer, fördjupning i KKB-frågorna samt inom spelområdet i samarbete med UU Campus Gotland. Regionens kulturverksamhet riktad mot barn och unga behöver stärkas. Utmaningar kring barnkulturgarantin, bland annat gällande delaktighet och geografisk jämlikhet, och riktad verksamhet till unga/unga vuxna är prioriterade områden.

Inom biblioteken behöver fortsatt arbete ske för att utveckla den mobila verksamheten för att kunna möta nya som prioriterade målgrupper. Satsning på uppsökande aktiviteter kommer att kräva prioriteringar och förändringar i verksamheten, till exempel minskning av öppettider på biblioteken. Arbetet pågår för inrättande av fler meröppna bibliotek men också för att öka nyttjandegraden av dessa. Arbetet att bygga en ny webb för Biblioteken på Gotland fortsätter, vilket ska ge ökad tillgängligheten till biblioteken. För att nå målet behöver vi undersöka hur väl de som nyttjar t ex biblioteken eller vill få kontakt med oss upplever att webben motsvarar förväntningarna.

Regeringssatsningen Läsförmedlingens lyft fortsätter under 2024 med fokus på barnrätt samt barn och ungas delaktighet i utformning av biblioteksverksamheten. Taltidningen På tal om Gotland når fler och kännedom om taltidningen har ökat inom regionen, hos politikerna

och allmänheten. Uppdraget kring en översyn av Taltidningens verksamhet har försenats på grund av omfattningen och slutförs under 2024.

Uppföljning mot nämndsmålen för kultur- och fritidsområdet har påbörjats genom att identifiera indikatorer och tidplan för att etablera nuläge och påvisa förflyttning.

Säkerhet och beredskap

Det oroliga världsläget medför ett utökad regionalt arbete kring säkerhet och beredskap, vilket påverkar främst biblioteken. Här måste man noga beakta vad det ställer för krav på verksamheten. Om biblioteken ska fylla viktiga funktioner för våra medborgare i händelse av kris, behöver biblioteken rustas för detta.

Kultur och hälsa

En långsiktig lösning för arbetet med kultur och hälsa kommer att redovisas i början av året. För att kunna driva arbetet vidare krävs resurstillskott.

Bemanning

De nya lagkraven gällande veckovila/dygnsvila kommer ställa krav på ökat arbete med schemabemanning och kompensförsörjning. Inom Fritid har arbetet med strategisk hållbar bemanning påbörjats för att synliggöra var behoven är som störst. Utmaningen är att kunna tillmötesgå föreningslivets krav på bemanning kvällar/helger.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Kultur- och fritidsavdelningen bidrar till att målen kring **livslångt lärande** med aktiviteter för lärande och fri kunskapsförmedling, läsfrämjande och digital delaktighet. Feriejobb inom kulturområdet och biblioteken motiverar elever att **fullfölja gymnasiet** och påvisa arbetsmöjligheter.

En stor del av avdelningens arbete går mot målet gällande likvärdiga förutsättningar för en **god och jämlik hälsa och goda uppväxtvillkor** för alla barn. Detta sker exempelvis genom grunduppdraget att inspirera till och möjliggöra upplevelser, möten och meningsfull fritid, biblioteksverksamhet, stödgivning samt service och uthyrning av regionens idrottshallar, andra lokaler och materiel. En handlingsplan för fritidsplanen tas fram för att säkerställa insatser riktade mot barn/unga, 65+ och funktionsnedsatta. Andra insatser för att nå målet är anläggningsutveckling och verksamhetsutveckling inom biblioteken för tillgänglighet till biblioteksservice anpassad till individens behov. Arbetet med kultur och hälsa, kompetensutveckling inom nationella minoriteter och utvecklingsarbetet kring resurscentrum för konst, slöjd och design är ytterligare exempel.

Gällande **beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar** har flera bibliotek haft utökade programaktiviteter, media inom beredskap har köpts in och en av de mobila enheterna nyttjades under året som beredskapsbuss för att sprida kunskapen.

Utveckling och förbättring av våra tjänster gör oss tillgängliga och angelägna och bidrar till **Gotlands attraktionskraft**. Ett levande kultur- och fritidsliv året om lockar fler att flytta till ön men är också incitament för att fler skall stanna kvar. Ett utökat samarbete med Destination Gotland synliggör kulturen på båtarnas skärmar året runt. Bibliotekens arbetar för hög tillgänglighet och kvalitet, driven av medborgarnas behov och önskemål.

Genom arbetet med en handlingsplan för KKB bidrar avdelningen till att nå målet kring **goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag** på hela Gotland.

Social hållbarhet

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

Mål	Bedömning
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
<p>Bibliotekens uppdrag är att verka för det demokratiska samhällets utveckling enligt Bibliotekslagen. Bibliotekens verksamheter och aktiviteter för lärande och fri kunskapsförmedling, läsfrämjande och digital delaktighet styr direkt mot social hållbarhet och detta mål. Folkbiblioteken och biblioteksutveckling arbetar aktivt för att stötta allmänhetens formella och informella lärande genom hela livet. En tidig insats är bokstart som på sikt ger förutsättningar för att alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande. Under 2023 har kvaliteten inom bokstartsarbetet ökat genom den nya samordnaren som fokuserat på fortbildning, kommunikationsinsatser och utökning av samarbetet. Olika läsfrämjande aktiviteter för barn och unga på biblioteken bidrar också till målet. Läsfrämjandelyftet som pågår på Gotland med hjälp av statliga medel fortbildar bibliotekspersonal bl a i läsfrämjandemetoder för barn och unga.</p> <p>Under året har ett antal verksamhetsutvecklande insatser gjorts för att kartlägga behov och önskemål om biblioteksverksamhet hos framför allt ungdomar, i syfte att stärka det läsfrämjande arbetet. Bland annat genomfördes dialogmöten på skolan i Fårösund och på Solbergaskolan, där ungdomar deltog i diskussioner om vad biblioteken kan göra för att vara attraktiva och angelägna för åldersgruppen. En av de viktigaste lärdomarna av dialogerna var behovet av platser där ungdomar kan samlas.</p> <p>Den uppsökande biblioteksverksamheten arbetar bland annat gentemot förskolor, där t ex pedagoger får stöd och verktyg för lärandeuppdraget. Vid årets slut var 33 av cirka 38 förskolor runt hela ön registrerade för regelbundna besök av ett mobilt bibliotek. Vidare har verksamhetsutvecklingsarbete skett kring bibliotekens mobila biblioteksverksamhet med fokus på uppsökande verksamhet främst då målgruppen barn och unga. Bland annat besökte biblioteken Dyslexiveckan med ett av de mobila biblioteken. Ett arbete pågår med att utveckla all verksamheten inom biblioteken riktad mot ungdomar och unga vuxna, där vi ser att många inte tar del av bibliotekens service och verksamhet.</p> <p>En annan viktig insats för lärande är aktiviteter för digital delaktighet med behovsstyrd handledning av främst pensionärer med liten kunskap om IT och digitala tjänster. Ett samarbete pågår med som utvecklades i samverkan med den hälsofrämjande enheten inom Socialförvaltningen.</p> <p>Inom kulturverksamheten arbetar utvecklarna med att i juni erbjuda feriejobb. Därutöver erbjöds feriejobb inom biblioteken som ungdomsreportrar under Almedalsveckan. Detta för att motivera elever att fullfölja gymnasiet, visa vikten av livslångt lärande samt påvisa bredden av kompetensbehov och arbetsmöjligheter.</p>	
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
<p>Avdelningen skapar förutsättningar för en god och jämlik hälsa genom att stärka människors livskvalitet i form av att inspirera till och möjliggöra upplevelser, möten och meningsfull fritid inom kultur- och fritidsområdet. Ett rikt och tillgängligt kultur- och fritidsliv genereras genom stödgivning, service samt uthyrning av regionens idrottshallar, andra lokaler och materiel (IP-skogen). Avdelningens fokus i detta arbete är barn och ungdomar men inom fritid from ny fritidsplan även 65+ och funktionsnedsatta. För att möjliggöra denna prioritering pågår arbete med att framarbete en handlingsplan.</p>	

För att skapa likvärdiga förutsättningar för idrottande pågår arbete kring att se över och utveckla anläggningar på ön. Nu är fokus på projektering av nytt badhus i Visby, förstudiearbete gällande ny ishall och projektering av ny idrottshall i Roma. Vidare arbetas det med uppdrag gällande ungunderhus i nuvarande Solbergabad, aktivitetspark i Visby, utveckling av våra gräsplaner i Visby, Gutavallen etc. Vidare har nya regler och riktlinjer för bidrag inom kulturområdet beslutats. Genomförandet kan först påbörjas efter att överklagan hos förvaltningsrätten har behandlats. Inom fritidsområdet pågår en översyn av bidragen där kartläggning, mål och politiska inspel framarbetats.

Biblioteken bidrar till målet genom sitt läsfrämjande och kunskaps- och informationsförmedlande arbete. Allt utvecklingsarbete som biblioteken bedriver tar sin utgångspunkt i att säkerställa att alla som vistas på Gotland ska ha tillgång till biblioteksservice anpassad till individens behov. Vi arbetar ständigt för att kartlägga vilka grupper vi inte når idag samt uppmärksammar särskilt behov och önskemål hos de i bibliotekslagen prioriterade grupperna barn och unga, personer med funktionsvariationer, personer med annat modersmål än svenska samt nationella minoriteter. Genom att mobila biblioteksverksamheten etablerats med 2 enheter kan verksamheten nu omfatta förskolor, äldre och personer med funktionsvariationer. Vissa insatser har gjorts för att med hjälp av tjänstedesignsmetoden undersöka önskemål och behov hos grupper vi idag har svårt att nå, till exempel ungdomar och yngre vuxna. Samarbeten har etablerats med föreningar som engagerar dessa grupper, som till exempel ungdomsgårdarna och Fritidsbanken. Inom Bokstart har ytterligare samverkansparter tillkommit i form av logoped och familjehem vilket gör att likvärdigheten i erbjudandet stärks. Under året har ytterligare bibliotek utvecklats till meröppet - Fårösunds bibliotek. I samband med en förfrågan från P4 Gotland gjordes en översyn av antalet användare av Meröppet. I snitt besöks våra meröppna bibliotek i Hemse, Slite, Roma och Fårösund av 8 personer per dag, utslaget på årets alla dagar. Antalet är dock sannolikt högre, då många meröppet-låntagare tar med sig sin partner eller vänner till det meröppna biblioteket.

Arbetet med kultur och hälsa har under året koncentrerats till dans för hälsa och shared reading inom både text och bild för olika målgrupper. Kompetensutveckling inom nationella minoriteter har skett med all institutionspersonal för att öka/inkludera ett större utbud av kultur på nationella minoritetsspråk. Ett resurscentrum för konst, slöjd, design beslutades införas och utvecklingsarbete med att hitta lokaler, utveckla hemsida och kommunikation har genomförts.

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar	Delvis uppfyllt
---	-----------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Under året att biblioteksverksamheten utvecklat beredskapsfrågan i samverkan med beredskapschef och samverkade under beredskapsveckan under hösten. Flera bibliotek hade utökade programaktiviteter, inköp av utökad media inom beredskap genomfördes och en av de mobila enheterna nyttjades som beredskapsbuss för att så många medborgare som möjligt skulle få ta del av kunskap. Inom biblioteken har under året fler kompetensutvecklande insatser gjorts, medarbetare har deltagit på nationella träffar och ingår i nationella nätverk gällande bibliotek och beredskap.

Ekonomisk hållbarhet

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

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

Mål	Bedömning
04. Ökad befolkning i arbetsför ålder	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
Att Gotland kan erbjuda ett levande kultur- och fritidsliv året om är viktigt. Det i sig ökar attraktiviteten till att fler vill flytta till ön men också för att fler skall stanna kvar. Under året har ett utökat samarbete med Destination Gotland kring att synliggöra kulturen året runt startat - där enheten väljer ut aktörer och evenemang som marknadsför kulturen och synliggör den kvalitet som kulturlivet kan erbjuda på företagets monitorer och skärmar på terminalerna och ombord på båtarna. Bibliotekens strävar efter en verksamhet präglad av hög tillgänglighet och kvalitet, driven av medborgarnas behov och önskemål. Utveckling och förbättring av våra tjänster gör oss tillgängliga och angelägna och bidrar till Gotlands attraktionskraft.	
05. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
Under året har arbetet påbörjats med uppdraget att skapa en handlingsplan för företag inom Kulturella- och kreativa branschen på Gotland. Arbetet pågår parallellt med kulturplansarbetet ihop med flera förvaltningsövergripande funktioner.	
06. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön	Ej utvärderad

Ekologisk hållbarhet

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

Mål	Bedömning
07. Gotlands klimatavtryck minskar	Ej utvärderad
08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad	Ej utvärderad
09. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen	Ej utvärderad

5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Avdelningen har arbetat med nya kontaktvägar för att det ska vara **lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen**. Biblioteken har i det nya arbetssättet kring kommunikation sett över hur tillgängligheten kan öka via webb, telefon, e-post och sociala medier (Facebook & Instagram). Kulturrenheten har anordnat Gotland Art Meetups under året och når sedan i år området med nyhetsbrev 1 gång per månad. Kulturutvecklarna driver olika nätverk inom de olika konstområdena. Utöver detta pågår löpande arbete kring att kvalitetssäkra våra tjänster, t ex digitalisering och vidareutveckling av e-tjänster vid bidragsansökningar, beredningar och synpunktshantering.

Metoden tjänstedesign används aktivt inom biblioteksverksamheten för att medborgarna ska bli **medskapande och respektfullt bemötta**. Utmaningen är att delaktiggöra barn och

unga i högre grad. I dialoger inom bidragsöversyn för fritidsområdet och arbetet med ny kulturplan är ökad delaktighet och transparens ledord.

Just nu pågår flera utvecklingsarbeten i syfte att säkerställa **hög kvalitet och effektivitet i våra processer**. Nya bidragsregler och rutiner för hanteringen, förbättringsarbete inom arkivering, verksamhetsutveckling med tydligt målfokus inom biblioteken och tjänstedesign som metod är några exempel.

Efter flera år av försämrad arbetsmiljö inom biblioteken visade årets medarbetarundersökning att en förflyttning gjorts gällande **tillitsbaserad kultur**. Förbättringar i den psykosociala arbetsmiljön och samarbete med fackliga ombuden har varit framgångsfaktorer.

Gällande **kompetensförsörjning**, arbetar avdelningen aktivt och långsiktigt med att synliggöra yrkesroller inom kulturen via feriejobb för unga. Inom fritidsenheten följer vi Heltid som norm. Arbetet med att ha en genomarbetad och en tydlig kravprofil i bibliotekens annonsering samt god kommunikation av utveckling har bidragit positivt så att fler kan rekommendera arbetsplatsen.

Ett aktivt **arbetsmiljöarbete** sker i att genomföra handlingsplanerna till medarbetarenkäten och skyddsronder, SAM etc. Inom biblioteksenheten finns en strukturerad samverkan med de fackliga representanterna för att fånga upp eventuella risker i arbetsmiljön. Även fritid har anammat modellen och bygger upp liknande struktur. På grund av att alla fackliga organisationerna inte har kunnat utse representanter till avdelningens samverkansgrupp togs beslut att avveckla gruppen och ingå i förvaltningens samverkansgrupp.

Kvalitet

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

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

Mål	Bedömning
10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen	Delvis uppfyllt
Senaste kommentar (2023-12-31):	
Flera aktiviteter har skett inom avdelningen för att nå målet utöver en ständig strävan efter tydlighet kring kontaktvägar. Det är idag möjligt att, förutom att besöka bibliotek och annan verksamhet, nå oss via telefon, e-post och sociala medier (Facebook & Instagram). Kulturenheten har anordnat Gotland Art Meetups under året och när området med nyhetsbrev 1 gång per månad något som lanserats under året. Kulturutvecklarna driver även olika nätverk för möten mellan aktörer och delgivning av information om vad som händer inom de olika konstområdena. Arbetet som pågår med att bygga ny webb för Biblioteken på Gotland möjliggör ökad tillgängligheten till biblioteken något som kommer förbättra hur vi nås och dialogen med våra användare. Utöver dessa aktiviteter fortgår löpande arbete kring att kvalitetssäkra våra tjänster i form av e-tjänster vid bidragsansökningar, beredningar och synpunktshantering.	
11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta	Delvis uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

Tjänstedesign är en metod som aktivt används för att undersöka behov och önskemål från medborgarna inom biblioteksverksamheten och något som presenterats inom kultursamverkansmodellen för samtliga institutioner. Utmaningen är att delaktiggöra barn och unga i högre grad och för att möjliggöra det har ett ungdomsråd skapats inom kulturen vars medlemmar baseras på de feriearbetare som arbetat hos oss under sommaren. Under året har arbetet med bidragsöversyn inom fritidsområdet fortsatt tillika att arbetet med ny kulturplan startat igång. Delaktighet och transparens i arbetet är ledord för att möjliggöra medskapande och få många röster hörda.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Just nu pågår flera utvecklingsarbeten i syfte att säkerställa hög kvalitet och effektivitet i våra processer. Framst bland dessa är framtagandet av nya bidragsregler och rutiner för hanteringen. Kulturens regler är beslutade men kan ej implementeras förrän beslut i förvaltningsrätten gällande överklagan behandlats. Inom fritid pågår arbetet med att ta fram förslag till beslut. Utöver det arbetade avdelningen med förbättringsarbete inom arkivering; processer, ansvar och kompetensutveckling. Bibliotekens förbättrade systematiska kvalitetsarbete med tydlig målfokus säkerställer att vi utvecklar verksamheten i enlighet med de behov som vi identifierar. Vidare att vi använder de resurser vi har fått oss tilldelade på ett optimalt sätt och att de prioriteringar som görs är väl motiverade. Personalen har utbildats i tjänstedesign som metod för att undersöka behov, önskemål och förväntningar på verksamheten.

Medarbetare

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

Mål	Bedömning
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur	Delvis uppfyllt

Senaste kommentar (2023-12-31):

Efter flera år av försämrad arbetsmiljö inom biblioteken visade årets medarbetarundersökning att en förflyttning gjorts. Ett medvetet arbete som präglats av hög grad av öppenhet och delaktighet har gjorts för att stärka medarbetarskapet och förbättra den psykosociala arbetsmiljön. Samarbetet med de fackliga ombuden har varit en framgångsfaktor i arbetet.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete	Delvis uppfyllt
--	-----------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen arbetar aktivt och långsiktigt med att synliggöra olika yrkesroller t ex inom kulturen via feriejobb så även under sommaren 2023. Inom fritidsenheten följer vi Heltid som norm och arbetar enligt de rutiner som finns för att möjliggöra heltid för de som önskar. Ur rekryteringshänseende är Biblioteken på Gotland en attraktiv arbetsplats. Arbetet med att ha en genomarbetad och en tydlig kravprofil i vår annonsering ihop med mycket fokus kring kommunikation av utveckling har gett en bra bild av arbetet. Vidare har fokus med organisationskulturen gett positiva effekter där fler kan rekommendera arbetsplatsen.

15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus	Delvis uppfyllt
---	-----------------

Senaste kommentar (2023-12-31):

De fackliga organisationerna har inte alla kunnat välja representanter till avdelningens samverkansgrupp varför beslut tagits att avveckla gruppen och ingå i förvaltningens samverkansgrupp. Inom avdelningen arbetar vi aktivt med att genomföra handlingsplanerna till medarbetarenkäten och genomför skyddsronder, SAM etc. Inom biblioteksenheten arbetar man strukturerat i samverkan med de fackliga representanterna för att fånga upp eventuella risker i arbetsmiljön. Fokus har hittills legat på att återskapa en god organisationskultur efter en tung period. Regelbundna avstämningar av våra rutiner och justeringar om det har behövts har påverkat upplevelsen av trivsel och välbefinnande på arbetsplatsen positivt. Arbete har visat gott resultat i medarbetarenkäten. Förhoppningen är att vi nu ska kunna fokusera mera på det hälsofrämjande arbetet. Även fritid har anammat modellen och bygger upp liknande struktur.

6 Kvalitetsberättelse

Avdelningen har under året arbetat med omvärldsanalys, revidering av nulägeskarta, framtagande av riskanalys mm. Införandet av nytt regelverk för stöd innebär också kvalitetssäkrad hantering, uppföljning, analys och löpande utvecklingsarbete. För fritidsplanen har indikatorer identifierats och uppföljningssystem gjorts. I arbetet med ny kulturplan och biblioteksplan kopplas också dessa planer tydligt till indikatorer och uppföljningssystem. Inom kultursamverkansmodellen arbetar vi systematiskt med uppföljning, analys och verksamhetsutveckling.

Under året har ett arbete inletts med se över och säkerställa likvärdigheten i bibliotekens verksamhet. Ett led i detta har varit att lägga grunden för ett systematiskt kvalitetsarbete. All personal har involverats i en arbetsgrupp där planeringen av verksamheten utgår från målen för verksamheten och de styrdokument som gäller. Vi har blivit allt bättre på att med hjälp av tjänstedesignsmetoden undersöka målgruppernas önskemål och behov av biblioteksverksamhet och planera därefter. Kvalitetsarbetet har resulterat i en trygghet i planering och uppföljning där vi säkerställer att verksamheten är målstyrd och angelägen. Enheten hade med flera bidrag till årets förnyelsedag. Att ständigt omvärldsbevaka och ta del av nyheter, goda exempel och forskningsrapporter från biblioteksvärlden är en förutsättning för enhetens arbete. Biblioteksutveckling stöttar folkbiblioteken att arbeta med delaktighet och allmänhetens behov i utformandet av verksamheten, men har under 2023 börjat tillämpa detta i den egna verksamheten.

Inom kulturen har förändringsprocesser påbörjats till följd av det systematiska kvalitetsarbete, gällande exempelvis jäv och mutor, kommunikation, hantering av stöd, nya arbetssätt kring exempelvis kultur och hälsa samt ökad delaktighet för barn och unga.

6.1 Inkomna synpunkter

Totalt 22 synpunkter har inkommit till avdelningen varav 16 gällande fritidsområdet. Flera synpunkter har berört våra utegym. Vissa har gett beröm, andra har önskat utveckling av befintliga eller sett utvecklingsmöjligheter genom att föreslå satsningar på hinderbanor. Vi beaktar synpunkterna utifrån det ekonomiska läget. Många andra synpunkter har berört våra konstgräsytor i Visby, t ex önskemål om uppdelning i mindre ytor för träning och belysningens funktionalitet. Synpunkt om sargbitar till innebandy i Säve idrottshall har tillmötesgått genom samverkan med RF Sisu Gotland. Medborgare önskar även att Säve och A7 fotbollsplaner görs tillgängliga för bilburna besökare. Båda planerna är dock tillgängliga med parkering i anslutning, men man kan inte längre parkera och titta på matcher från bilen.

Inom biblioteket hanterades fyra stycken synpunkter. En gällde att Almedalsbiblioteket avslagit flera inköpsförslag. Inköpsgruppen svarade med ett utdrag ur bibliotekens inköspolicy. En medborgare framför missnöje med att vissa tidskrifter inte längre erbjuds i fysisk form vilket beror på att vi av ekonomiska skäl tvingas prioritera i utbudet.

Angående kvällsöppet på biblioteket på Korpen meddelas att öppettiderna av säkerhetsskäl är anpassade efter tiderna då stora entrén är öppen. Synpunkter på informationen i samband med ändrade öppettider över julhelgerna på Almedalsbiblioteket resulterar i en ändring av informationsrutinerna, att även vi informerar om tiderna på telefonsvararen.

Inom kulturen hanterades två synpunkter. En synpunkt gällde den offentliga konsten. Det är en återkommande punkt som berör färgval, placering, val av konst av en viss konstnär osv, vilket visar att den är viktig för omgivningen och ofta skapar engagemang. Den offentliga konsten styrs av mål och riktlinjer och hanteras professionellt av en inköpsgrupp. En synpunkt kring kulturutveckling inkom och synpunktslämnaren hänvisades till de kulturutvecklare som finns inom enheten.

7 Väsentliga personalförhållanden

Inom avdelningen har flera förändringar skett under året.

Ny biträdande enhetschef inom fritid har tillsatts. Det är en ny roll (tidigare verksamhetsledare) i syfte att skapa stabilitet, närmare ledarskap och hållbart chefskap. En pensionsavgång inom bokning ersattes också under året. Bemanningmässigt har det varit utmanande inom fritid utifrån att säkerställa scheman utifrån nya lagkrav om veckovila och dygnsvila. Kombinerat med arbetet för heltid som norm blir det utmanande att klara budget.

I januari 2023 övergick verksamheten Gotlands länsbibliotek till att bli en egen enhet, Enheten för regional biblioteksutveckling. En av tjänsterna konverterades till enhetschef tillika biblioteksutvecklare. Flera medarbetare bytte chef från avdelningschef till ny enhetschef. En ny tjänst som bokstartssamordnare tillsattes och ersatte en tidigare köpt tjänst av biblioteken på Gotland.

Inom kulturenheten arbetar flera deltid. Ett antal medarbetare erbjöds under året utökad tillfällig sysselsättning exempelvis för att stärka upp arbetet med enhetens kommunikationsutmaningar, genomförande av dansöversyn och arbetet kring nationella minoriteter. Tjänst- och föräldraledighet har bland annat gjort att musik- och teaterutvecklaren ersatts av två deltidsvikarier. Verksamhetsutvecklare har anställts i perioder för att kunna följa och utveckla arbetet med kultur och hälsa, leda utveckling av kulturlokaler och arbeta med olika uppdrag såsom nuvarande Solbergabad och Resurscentrum konst, slöjd och form.

7.1 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2023	Förändring mot Nov 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2023	Förändring mot Nov 2022
Alla anställningsformer	81	1	77	1
Tillsvidare	75	4	72	4
Tidsbegränsad	6	-3	5	-3

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

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2023	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Förändring
90009 Kultur och fritid	63.6	60.5	3.1
9000910 Kultur o fritidsavd gem	3.3	4.8	-1.5
9000920 Fritid	20.8	19.6	1.2
9000940 Bibliotek	29.8	29.4	0.4
9000950 Kultur	7.2	6.7	0.4
9000960 Regional biblioteksutveck	2.6		2.6

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

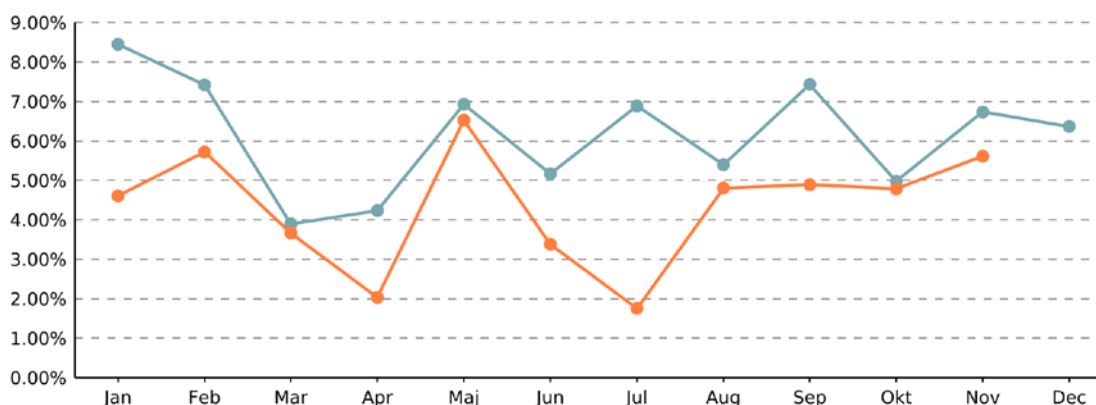
Antal anställda inom avdelningen har ökat med 1 person i november 2023 jämfört med november 2022. Detta kommer av att en ny funktion införts, biträdande enhetschef, inom fritid. 3 visstidsanställda tjänster inom baden har omvandlats till fast anställda.

Gällande heltidsarbetare (produktionstid) har avdelningen ökat med 3,1 under 2023. Detta härleds till att den nya enheten Regional biblioteksutveckling tillfördes flera tjänster och medarbetare flyttat från Kultur och Fritid gemensamt och biblioteken. Till följd av lägre sjukfrånvaro har även produktionstiden av befintliga medarbetare ökat inom Biblioteken och Fritid. Inom kulturenheten har ett flertal visstidsanställningar skett under året för att leverera olika uppdrag vilket också ökat produktionstiden.

7.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2023	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Förändring % enheter
Alla	4.37%	6.11%	-1.74
Kvinna	4.50%	6.61%	-2.11
Man	4.07%	5.18%	-1.10

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



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

Sjukfrånvaron har under året minskat i jämfört med föregående år, särskilt inom biblioteken där talen i november minskat från 8,16% till 5,52%. Minskningen kan sannolikt härledas till att den postpandemiska benägenheten att "stanna hemma någon dag för säkerhets skull" har minskat. Effekten av den upplevt förbättrade psykosociala arbetsmiljön

ska inte underskattas och har sannolikt också bidragit till den minskade sjukfrånvaron. Även inom kulturen har sjuktalet minskat. Inom fritid har det varit turbulent utifrån både stängning av Hemsebadet samt nya scheman utifrån lagkrav, vilket avspeglas i högre frånvaro sista halvåret i jämfört med 2022. Flera långtidssjukskrivningar påverkar också sjuktalen.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Avdelningens resultat visar på att mer medel nyttjats än vad som tilldelats i ram. Totalt gick avdelningen över budget med 1,7 mnkr.

Det beror främst på;

- Verkställighet av indexuppräknning i tidigare ingångna avtal inom fritidsenheten. Detta medförde en ökad kostnad på 1,2 mnkr inom fritid.
- Politiskt beslutade uppdrag inom anläggningsutveckling har genererat högre förstudiekostnader än den tilldelning som skett inom förvaltningen. Totalt har förstudier genomförts för 550 tkr och ersättning från förvaltningen blev 400 tkr.

Enhetsmässigt gick kulturen plus 320 tkr främst till följd av vakanser som ej tillsats och bidrag som återbetalades sent från externa aktörer. Fritid gick minus 1,4 mnkr till följd av just verkställighet av indexering och förstudiekostnader. Biblioteken gick minus 500 tkr till följd av trygghetsskapande åtgärder i Almedalsbiblioteket men också pga ökade kostnader för städ, förbrukningsvaror.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022
Resultat	-122 098	-123 775	-1 677	-148 500
INTÄKTER	48 911	56 801	7 890	54 128
Taxor och Avgifter	5 221	4 850	-371	4 271
Statsbidrag	29 149	32 349	3 199	32 670
Försäljning vara/tjänst	1 581	5 127	3 546	1 772
Intern resursfördelning	8 702	9 837	1 135	10 427
Övriga intäkter	4 258	4 639	381	4 988
KOSTNADER	-171 009	-180 577	-9 567	-202 628
Personal	-43 254	-45 229	-1 975	-40 681
Köp av tjänst	-3 885	-6 960	-3 075	-9 556
Köp huvudverksamhet	-2 080	-2 941	-861	-2 095
Förbrukn. mtrl	-4 614	-6 607	-1 993	-4 417
Lokaler	-35 879	-35 594	285	-36 349
Avskrivn. internränta	-2 191	-2 128	63	-2 151
Intern resursfördelning	-8 235	-8 545	-310	-8 990
Övriga kostnader	-70 870	-72 572	-1 702	-98 388

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

8.2 Nettokostnadsutveckling

Den stora skillnaden mot 2022 går att härleda till att regionen inte tilldelade några extra stöd till externa föreningar under 2023. 2022 gjordes vid slutet av året fler utbetalningar till följd av elkostnader, pandemieffekter mm. Detta gör att övriga kostnader ser ut att minska 2023 mot 2022. Utöver detta minskade intäkterna då de statliga bidragen minskade inom stärkta bibliotek. Vissa intäkterna ökade dock något till följd av högre inflöde av taxor och avgifter inom bland annat Fritid samt försäljning av vara/tjänst inom Bildkonst. Detta pga av ett ökat antal projekt till följd av 1% regeln. Det möts dock av motsvarande kostnader. Förbrukningskostnaden ses öka men återfinns till stor del inom mediainköp inom biblioteken.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022	Förändring	Förändring %
Resultat	-123 775	-148 500	24 725	-17%
INTÄKTER	56 801	54 128	2 673	5%
Taxor och Avgifter	4 850	4 271	579	14%
Statsbidrag	32 349	32 670	-321	-1%
Försäljning vara/tjänst	5 127	1 772	3 355	189%
Intern resursfördelning	9 837	10 427	-590	-6%
Övriga intäkter	4 639	4 988	-349	-7%
KOSTNADER	-180 577	-202 628	22 051	-11%
Personal	-45 229	-40 681	-4 548	11%
Köp av tjänst	-6 960	-9 556	2 596	-27%
Köp huvudverksamhet	-2 941	-2 095	-846	40%
Förbrukn. mtrl	-6 607	-4 417	-2 190	50%
Lokaler	-35 594	-36 349	755	-2%
Avskrivn. internränta	-2 128	-2 151	23	-1%
Intern resursfördelning	-8 545	-8 990	445	-5%
Övriga kostnader	-72 572	-98 388	25 816	-26%

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

8.3 Investeringar

Investeringspott 3 mnkr tilldelades avdelningen inom förvaltningen. 0,5 mnkr fördes över till Teknikförvaltningen för investering vid utveckling av Gutavallen, ca 2,8 mnkr användes till inköp av 2 ismaskiner och ca 0,4 mnkr nyttjades av biblioteken i deras långsiktiga utbytesplan av belysning. Film på Gotland använde ca 50 tkr för utbyte av teknik i Kustparksateljén vilka används för utlån till aktörer inom branschen.

Webb utvecklingen av extern webb fortgår, men har fördröjts något pga överklagad upphandling. Medlen kommer istället att nyttjas under 2024.

Bokbussar; Kostnaden nyttjades till fullo under året.

Projektstruktur	Budget 2023	Utfall 2023 Jan- Dec	Avvikelse budget 2023
Investeringsprojekt	-5 500	-5 798	-298
28556 Investeringspott RSF	-2 500	-3 281	-781
28677 Extern Web bibl.	-500		500
28705 Bokbuss	-2 500	-2 516	-16

9 Bilaga

9.1 Verksamhetsmått/nyckeltal

Nyckel/verksamhetsmått	2023	2022	2021	2020	2019

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

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

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

9.2 Aktivitetsuppföljning

Social hållbarhet

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor		
Implementering av ny mobil- samt uppsökande biblioteksverksamhet	Klar	100%

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Förslag att skifta fokus på projekteringen för nuvarande badhuslokal godkändes under budgetberedningen. Förstudiearbetet fortsätter med fokus på fria kulturlivet och ungdokumentation. Uppdrag att återkomma till budgetberedningen 2024.

Påbörja planeringsarbete för Kulturplan 2025-2028	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Arbetet har påbörjats. En arbetsgrupp av tjänstemän har tillsatts, ansvarig samordnare utsetts och tidsplan finns. Nulägesanalys är gjord.

KSM: Genomföra aktiviteter med fokus nationella minoriteters kulturer	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Fortbildning av de regionala kulturinstitutionerna har genomförts under våren (Gotlandsmusiken, Länsteatern, Gotlands museum, Film på Gotland, Biblioteksutveckling och även personal från folkbiblioteken deltog). Samråd har genomförts med den romska minoriteten. Samisk dansföreställning Akti Iij har genomförts i samarbete med den samiska minoriteten och även bidragit till att en teaterföreställning/gästspel med inslag av jiddish, i samråd med den judiska har kunnat äga rum i Hemse under hösten. En utvecklare fick under hösten ett särskilt uppdraget på 10% under hösten att utveckla samrådsformerna med nationella minoritetsgrupper på Gotland.

Ekonomisk hållbarhet

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

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
04. Ökad befolkning i arbetsför ålder		
Utforma aktiviteter (ex lovaktiviteter) för att skapa en bild av ett levande Gotland året om.	Klar	100%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Vi strävar alltid efter att sprida aktiviteter över hela ön för att visa på att Gotland lever året om. Även inom bidragsgivning följs detta upp så att kulturarrangemang möjliggörs utanför Visby. Inom biblioteken har programansvarig och gruppleddare ett särskilt uppdrag att säkerställa spridning. Bland annat har MIK aktiviteter anordnats i Hemse och Roma och sagostunder och babystunder har anordnats på flera bibliotek över ön. Under året har läsecirklar, bland annat i formen shared reading anordnats i Visby och Hemse. Flera författarbesök och uppläsningar har genomförts på bland annat Gråbobiblioteket. Gotlandsmusiken har besökt samtliga bibliotek med sina uppskattade minikonsert. I Slite har biblioteket varit medarrangör för barnteater. Under höstlovet har vi särskilt fokus på aktiviteter gentemot barn och unga. Inom film och spel har aktiviteter genomförts ihop med Film på Gotland. Även inom fritid genomförs aktiviteter riktat mot olika målgrupper för att öka bilden av ett levande Gotland. Under loven möjliggörs mer tid för barnfamiljer, främst på Hemse badhus.

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

Stärka formerna för samverkan med regional utveckling gällande KKN	Påbörjad	60%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Samverkan kring uppdraget att kartlägga, analysera området och ta fram handlingsplan för kulturella och kreativa branscher (KKB) är en god början på ökad samverkan. Projektet Omställningskultur avslutades där samverkan med regional utveckling skedde kring möjligheterna kring en eventuell fortsättning.

Utvecklingsarbete KKN efter projektet omställningskultur	Påbörjad	70%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Projektets resultat omhändertags i handlingsplanen för KKB, för vilken uppstart av arbetsprocessen har skett och arbete pågår. Kulturenhetens utvecklare genomförde även en träff med workshop kring kommunikation tillsammans med representanter för KKN samt etablerandet av ett resurscenter för konst och form på Gotland kan även sägas löpa i spåret efter Omställningskultur. Arbetet fortsätter.

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

Skapa och utveckla strukturer för samverkan inför exploatering och nybyggnation, utveckling av kvartersytor, samhällsplanering m m.	Påbörjad	80%
---	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Dialog sker med SBF gällande att skapa fasta strukturer där KFA deltar såsom inom samhällsbyggnadsprocess, Visborgsprojektet etc. Från hösten inbjöds avdelningschef att delta i Ledarforum Samhällsbyggnad. Förvaltningsövergripande arbete med samhällsbyggnadsförvaltningen, Länsstyrelsen och Statens konstråd kring en kompetensutvecklingsdag i december skedde kring gestaltad livsmiljö. Ett 50-tal representanter från Gotland deltog. Ett antal möten har skett med representanter från samhällsbyggnadsförvaltningen och kulturen kring hur vi kan fortsätta ett strategiskt arbete kring politikområdet och frågorna för att även ta med frågorna in i det kommande kulturplansarbetet. Kulturenheten arbetar med enprocentsmålet och gestaltad livsmiljö.

Kvalitet

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

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

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

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

Skapa och implementera en avdelningsgemensam kommunikationsplan - G	Ej startad	0%
---	------------	----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Ej startad då tillräckliga resurser inom kommunikation inte funnits under året.

Genomföra införandet av ny hemsida gotland.se.	Påbörjad	80%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Arbete pågår i respektive enhet för att fylla med innehåll. Omfördelning om vart information skall finnas pågår. Biblioteken är helt klara, Biblioteksutveckling har lagt upp ny info på gamla sidan redo att flytta över. Viss omstrukturering har skett. Lanseringen är framskjuten till februari 2024.

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

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

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

Implementera service- och bemötandepprinciper	Ej startad	0%
---	------------	----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Berör inte avdelningen.

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

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

Förbereda implementering av e-arkiv gällande rutiner och arbetssätt.	Påbörjad	90%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Projekt har avslutats och är numera en del av linjearbetet på avdelningen. Rutiner har skapats och visst arbete har genomförts enligt informationshanteringsplanen. Dialog pågår med regionarkivet om hur taltidningens filer ska arkiveras. Även utbildning av ansvariga har genomförts.

Säkerställa att objektsförvaltningsplaner finns	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Objektsförvaltningsplaner finns för berörda system.

Säkerställa skriftliga avtal och överenskommelser med övriga förvaltningar	Påbörjad	70%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Inom biblioteksverksamheten finns avtal inom de områden som samverkan finns. Rutin finns för att teckna avtal med andra förvaltningar vid behov. Kulturen har ej påbörjat arbetet och inom fritid ses överenskommelser över t ex för uthyrning av lokaler under sommaren för logi, kostnadsnivå för skolbad.

Uppdatering av förvaltningarnas risk- och sårbarhetsanalyser med inriktning mot kontinuitetsplanering.	Påbörjad	50%
--	----------	-----

Senaste kommentar (2023-08-31):

En uppdaterad riskanalys för avdelningen har formulerats under sensommaren. RSA planeras för 2024.

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

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen bidrog med 2 bidrag; Delaktighetsarbetet för barn och unga i samband med Kultur och hälsoarbetet på lasarettet - konstprojekt samt demokratisommarjobbarna där Film på Gotland var medarrangör.

Implementering nytt stödsystem	Påbörjad	50%
--------------------------------	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Uppskjutet pga överklagan av nya stödregler inom kulturen som nu istället förväntas träda i kraft 2024.

Medarbetare

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

Aktivitet	Status	Färdiggrad
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur		
Se över och utveckla den interna kommunikationen i RSF	Klar	100%

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen har deltagit i förvaltningens analysarbete och workshops. Inom avdelningen har den interna kommunikationen utvecklats bl a genom att information från förvaltningen alltid stäms av på ledningsgruppsmöten och fördelas ned via APT/nyhetsbrev inom enheterna. Genomgång av RSFs intranätsida har också genomförts på APT. Inom kulturen infördes även kommunikations- och planeringsverktyget Trello. Inom avdelningens ledningsgrupp påbörjades med stöd av kommunikatör ett arbete att skapa en mer aktiv intranätsida för samtliga medarbetare.

Stärka medarbetarskapet genom att på arbetsplatsträffar inom RSF implementera konceptet för medarbetarskap inom Region Gotland	Ej påbörjad	0%
--	-------------	----

Senaste kommentar (2023-08-31):

Avdelningen avvaktar regionens koncept för medarbetarskap.

Utveckla vår organisationskultur; samverkan över gränsen, stolthet och helhetsförståelse, lärande och utveckling och från försiktighet till tillit på regionnivå såväl som förvaltningsnivå	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen arbetar aktivt med att utveckla samverkan över gränser. Struktur för samverkan har skapats med andra förvaltningar, tex park, fastighetsförvaltning, kultur i skolan. Inom biblioteken har ett särskilt arbete gjorts och i medarbetarundersökningen 2023 hade biblioteken höjt sitt resultat inom samtliga områden.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Genomföra aktiviteter inom ramen för RSF:s kompetensförsörjningsplan	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen har deltagit i förvaltningens aktiviteter inom kompetensförsörjningsplanen.

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

På arbetsplatsträffar implementera regionens samverkansavtal	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Samverkansavtalet har presenterats på samtliga APT.

Synliggöra och implementera arbetsmiljöpolicy på APT (SAM)	Klar	100%
--	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Arbetsmiljöpolicyen har presenterats på samtliga APT.

Skapa strukturer för uppföljning av genomförda risk- och konsekvensanalyser (SAM)	Påbörjad	60%
---	----------	-----

Senaste kommentar (2023-12-31):

Risk- och konsekvensanalyser genomförs vid behov utifrån regionens rutiner. Inom biblioteken följs dessa regelbundet upp, minst en gång per år i skyddsronen. Inom övriga enheter pågår arbete med att skapa struktur och rutiner för detta.

Följa upp resultatet från medarbetarenkäten och skapa handlingsplaner	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Arbetat med resultatet av förra medarbetarundersökningen har skett i olika forum under året. Samtliga enheter och ledningsgrupp har skapat handlingsplaner. T ex inom biblioteken fokuserade man på att skapa fungerande rutiner för det dagliga arbetet, vilket bidragit till att även upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön har förbättrats. En hög grad av öppenhet och delaktighet har varit en framgångsfaktor. I medarbetarundersökningen för 2023 har resultatet förbättrats på samtliga områden, inom flera av dem har resultatet förbättrats markant.

I linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" ska förvaltningen genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar.	Klar	100%
---	------	------

Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen följer förvaltningens arbete men har också under året skapat förutsättningar för chefer genom att skapa ny enhet, infört biträdande enhetschef samt möjliggjort för lärande mellan avdelningens chefer.

9.3 Uppföljning av den internationella strategin

Inom avdelning sker flera samarbeten internationellt inom såväl fritid som kultur.

Region Gotland genomför årligen i september ett utbyte av konstnärsstipendiater med Tyskland i det stora landskapet LWL, Landschaftsverband Westfalen Lippe. Kulturutbytet har pågått på olika platser i LWL sedan 1975. Under 2023 års internationella Konstnärsutbyte med LWL-Tyskland utsågs den gotländska konstnären Siri Iversen-Ejve från Gotland. På motsvarande sätt tog Region Gotland emot Maike Denker från Munster, vars verk också ställdes ut på Gotlands museum.

Region Gotland delar också årligen ut ett stipendium bestående av en månads vistelse på Hôtel Cheillon i Grez-sur-Loing i Frankrike. Stipendiet innebär fri vistelse i en lägenhet om 1 rum och kokvrå med ateljé/arbetsrum under hela månaden september. Region Gotland vill med detta stipendium stödja och stimulera personer verksamma inom kultur- eller forskningsområdet. 2023 års kandidat till stipendiet tilldelades den gotländska fotografen Tommy Söderlund.

Film på Gotland deltog under året i ett internationellt hållbarhetsnätverk av norra Europas filmkommissionärer som träffas en till två gånger om året.

Region Gotland delar årligen ut stöd för internationellt utbyte inom fritidsområdet. Dessa medel möjliggör gotländska idrottares deltagande på tävlingen Island Games. I år gick tävlingen av stapeln på ön Guernsey. Företrädare från regionen deltog under veckan för att representera Gotland i olika tillställningar och möten gällande framtida spel på Gotland.