

Verksamhetsberättelse
2022

Per avdelning inom RSF

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



RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2022

Kvalitet och kansli

Avdelningschef
Anna Derwinger Hallberg

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 2022

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	2
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	3
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	4
6 Kvalitetsberättelse	6
6.1 Inkomna synpunkter	7
7 Väsentliga personalförhållanden	7
7.1 Personalvolym	7
7.2 Sjukfrånvaro	8
7.3 Lönebildning	8
8 Ekonomisk uppföljning	9
8.1 Årets resultat	9
8.2 Nettokostnadsutveckling	10
8.3 Investeringar	11
9 Bilagor	12
9.1 Aktivitetsuppföljning	12
9.2 Verksamhetsmätt/nyckeltal	20

1 Sammanfattning

Avdelningen kvalitet och kansli gör för 2022 ett överskott om 400 000 kronor. Överskottet kommer av vakanta tjänster, samt frånvaro på grund av sjukdom och föräldraledighet. Detta har inom områdena stadssekretariat, juridik och kvalitet medfört att dessa verksamheter genomfört sitt grunduppdrag, men i någon mån fått avvakta med verksamhetsutveckling. I övrigt levererar avdelningen enligt de uppdrag som finns.

Väsentliga händelser perioden i avdelningen har varit att visselblåsarfunktionen inrättats i Region Gotland med placering i avdelningen, utvecklingen av den regionövergripande process för uppdraget som förtroendevald som avdelningen har varit ledande i, samt att vi har etablerat ledningsgruppen på ett framgångsrikt sätt. Värt att nämna är att ett e-arkiv är satt i drift och det tvååriga implementeringsprojektet har vid årsskiftet avslutats.

Överlag har avdelningen arbetat och genomfört de aktiviteter enligt verksamhetsplanen för 2022. I de fall som vi inte nått i mål förklaras det med att avdelningen har haft vakanser, bland annat i stadssekretariatet, registraturen och bland kvalitetsstrategier.

2 Händelser av väsentlig betydelse

År 2022 har för avdelningen kvalitet och kansli drivit eller varit del av ett antal viktiga verksamhetskändelser. Enheten för utveckling och kvalitet har aktivt bidragit till den nya styrmodell som ska gälla för Region Gotland från och med 2024. Ett e-arkiv är satt i drift och det tvååriga implementeringsprojektet har vid årsskiftet avslutats. Inom budget- och skuldrådgivningen har bemanningen sedan början av mars varit 1,5 tjänster vilket gjort att man kunnat prioritera det förebyggande arbetet i större utsträckning än tidigare samt kortat väntetiderna för första kontakt väsentligt. Den 17 juli infördes en funktion för att kunna ta emot visselblåsningar och verksamheten samordnas från regionkansliet vilket inneburit att avdelningen har informerat medarbetare, chefer och förtroendevalda. Avdelningens valkansli och stadssekretariat har drivit och deltagit i att anordna våra allmänna val och sett till att vi nu har ett nytt regionfullmäktige och en ny regionstyrelse på plats. Val av nya nämnder sker i skrivande stund. I och med valet till regionfullmäktige har avdelningen drivit arbetet med att etablera processer för uppdrag som förtroendevald inom Region Gotland vilket skapar en bra helhetssyn och minskar vårt personberoende inför valet om fyra år men också vid nytillkomna förtroendevalda under mandatperioden.

3 Förväntad utveckling

Förändringar i Sveriges ekonomiska förutsättningar kommer på sikt att påverka även Region Gotland. I avdelningen för kvalitet och kansli ser vi dels en eventuellt förändrad ekonomisk situation som något vi behöver förhålla oss till, och dels att kompetensförsörjning även framåt är en fråga av betydelse för att upprätthålla vår kvalificerade och för Region Gotland centrala verksamhet. På verksamhetsnivå kommer sannolikt inflationen och det ekonomiska läget att fler söker budget- och skuldrådgivningens tjänster. E-arkivet som nu ingår i linjeverksamheten kommer fortsättningsvis kräva resurser hos regionarkivet då projektet har ökat förväntningarna från regionens verksamheter. Ärendebereidning för politiska beslut kommer att vara ett prioriterat område för både avdelningen och förvaltningen i sin helhet med en målsättning om en effektiv, kvalitativ och rättssäker process.

Avdelningen 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. Detta kommer kräva ett nära samarbete mellan funktioner i avdelningen, men också med digitaliseringsfunktioner i förvaltningen. I samband med implementering av den nya styrmodellen kommer avdelningen att säkra kännedomen om riktlinjen för kvalitet och verksamhetsutveckling, och genomföra utbildningsinsatser regionens kvalitetsmodell.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Avdelningen kvalitet och kansli bidrar 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 framtagande av policy för medborgardialog, unga medborgares delaktighet och medborgarförslag. Därtill pågår utveckling av verksamheten i budget- och skuldrådgivningen för att stärka det förebyggande arbetet.

Utifrån beslut i regionfullmäktige 2020 (§ 187) håller avdelningens resurser 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 slutredovisas i början av 2023.

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 kvalitet och kansli 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.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Samverkansstrukturen barn, vuxna, äldre bidrar med samordnade aktiviteter och evidens tillsammans med SOF, HFS, UAF. Till exempel har samverkan fördjupats i och med framtagandet av handlingsplan psykisk hälsa samt aktiviteter kring utskrivningsklara patienter mellan SOF och HSF. Inom området samverkan för barn har en fördjupad undersökning avseende barn med omfattande behov av samordnade insatser från en handfull verksamheter skapat en möjlig grund till gemensam verksamhetsutveckling med potential till framtida måluppfyllelse.

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.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Partnerskapet mellan Region Gotland (HSF) och Uppsala universitet - Campus Gotland har under året drivit innovationsprojekt ihop med Science Park Gotland. Projektet bidrar mot målet och framskrider enligt plan. Totalt har drygt 80 idéer tillvaratagits, ett företag har bildats och åtta praktiker har fått möjlighet att genomföra en forskningsförstudie i samverkan med en forskare på Uppsala universitet, fyra praktiker har fått möjlighet att testa bärigheten i sin innovationsidé genom stöd från Science Park Gotland.

5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Inom verksamhetsperspektivet bidrar avdelningen till nämndens arbete mot mål 12 inom kvalitet genom ansvar för e-arkiv, ärendeprocess, kvalitetsenhetens processledande arbete riktat till hela Region Gotland i särskilt viktiga utvecklingsfrågor. Där kan vi särskilt lyfta nätverket för kvalitet, arbetet med en revidering av den regiongemensamma projektmodellen och bidraget 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 lägger grunden för att på ett effektivt sätt kunna tillgängliggöra Region Gotlands information för både medborgare och medarbetare. Hit hör också integreringen av registraturen i Region Gotlands olika verksamheter. Under perioden har visselblåsarfunktionen inrättats i Region Gotland med placering i avdelningen.

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.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

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. En policy för medborgardialog har antagits av regionfullmäktige.

Dialoger har letts med olika grupper av medborgare i samband med framtagande av målbild God och nära vård.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Konkreta insatser gjorda för att processkartlägga, utvärdera och utveckla har lett till förbättring. Möjligheter till digitalisering är beskrivna och nu föremål för prioritering och gemensam planering. Genomförande av förnyelsedagen/förnyelsepriset skapar motivation. Utbildningsinsatser har genomförts som stärker kompetensen kring frågorna för hela regionen.

Tillsammans med nätverket har kvalitetstrateger tagit fram ett ramverk för att mäta effektiva processer av god kvalitet.

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.

13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Dialog i ledningsgrupp och strategiska nätverk ger ökad förståelse och kunskap som förflyttar mot målet. Arbetet med ny styrmodell har också gett insikter i frågan om tillitsbaserad kultur och kopplingen till styrning. Ett flertal aktiviteter med bäring på måluppfyllelse har genomförts och övriga är påbörjade.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Genom att aktivt arbeta med kompetensförsörjningsplanen, medarbetarenkätens resultat och insikterna i utvärdering av arbetsmiljö ges verksamheten goda förutsättningar att vara attraktiv. Omställning av kompetenser och aktiv kompetensväxling ger förutsättningar att skapa attraktiva roller möjliga att rekrytera till. Aktiv lönebildning och centrala satsningar ger goda förutsättningar.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

I verksamheten finns ett levande samtal kring arbetsmiljö, hälsa, samverkan, delaktighet och inflytande, Ett gott samarbetsklimat med de fackliga organisationerna finns upparbetat. Medarbetarsamtal med dialog kring hälsa är väl integrerat i årshjulet. Under året där hemarbete krävts på grund av andemin har samtalet om rörelse och hälsa varit återkommande.

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. Avdelningen för kvalitet och kansli 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. Ett utvecklingsarbete inom enheten informationsförvaltning har delats med hela förvaltningens chefsmöte. Vidare har avdelningens chefer och strateger genomfört ett lärandeseminarium kring medskapande och tjänstedesign. Den samlade registraturen har fortsatt sitt arbete med att skapa värde för regionens olika verksamheter genom att ha sin arbetsplats hos förvaltningarna som de är

sätta att stödja. Slutligen vill vi lyfta utvecklingen av den 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

I vår avdelning har vi emottagit 2 synpunkter som hanteras av enhetschefer.

7 Väsentliga personalförhållanden

Under perioden har avdelningen etablerat en ny enhetsstruktur med enheterna Regionkansli, Informationsförvaltning, Kvalitet och utveckling. Den senare är avdelningschefen chef för även på enhetsnivå. Föräldradedighet har gjort att enhetschefskapet i enheten Regionkansli delats. Avdelningens enheter har genomfört flera rekryteringar. I några fall märks bristen på de kompetenser vi söker, i andra fall matchar inte våra lönenivåer de anspråk som de sökande har. Avdelningen har även haft några längre sjukskrivningar varför verksamheten behövt anpassas därefter. Konsekvenser av vakanser och sjukskrivning är att avdelningen har valt att avvakta med en del utvecklingsarbete för att klara sina grunduppdrag. Detta gäller främst inom verksamheterna stadssekretariat, regionarkiv, registratur och kvalitetsledning.

7.1 Personalvolym

Väsentliga personalförhållanden i avdelningen kvalitet och kansli handlar om att vi blivit fler medarbetare i samband med att övriga kanslier flyttade från avdelningen kommunikation till vår avdelning vid årsskiftet och att vi då bildade tre enheter; informationsförvaltning och regionkansli och utveckling och kvalitet, istället för två. Detta medför att jämförelser över år 2021 och 2022 inte lämpar sig.

	Antal anställda Nov 2022	Förändring mot Nov 2021	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2022	Förändring mot Nov 2021
Alla anställningsformer	50	16	49	15
Tillsvidare	45	13	45	13
Tidsbegränsad	5	3	4	2

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

I avdelningen har vi framförallt tillsvidareanställd personal men under året finns några tidsbegränsade förordnanden; vikarier, projektledare, timanställda. Vi har även en student vid Uppsala universitet - Campus Gotland som arbetar timme på studentavtal.

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Heltidsarbetare Jan - Nov 2021	Förändring
90001 Demokrati och kvalitet	38	29	9
9000110 Kvalitet och kansli gem	11	9	1
9000120 Regionkansli	13	19	-6
9000130 Informationsförvaltning	14		14

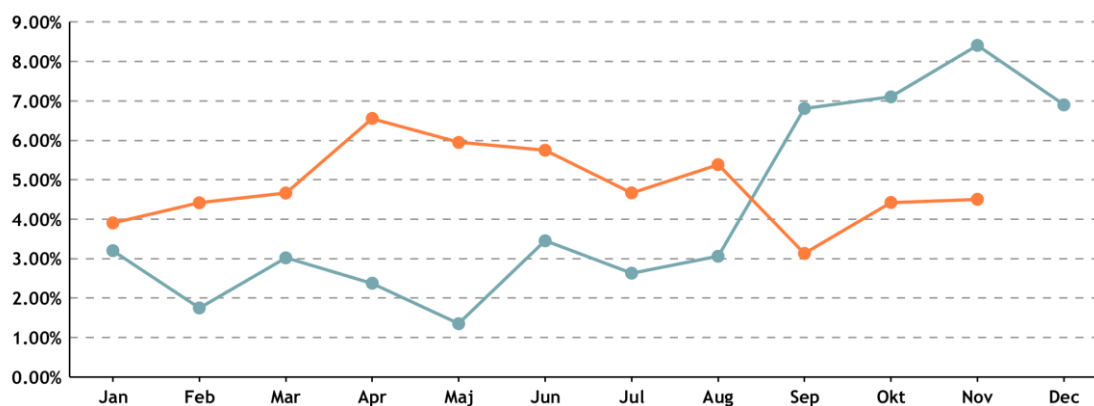
Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad.

7.2 Sjukfrånvaro

Sjuktalet i avdelningen under året uppgick till 4,8% vilket är ett godtagbart värde givet vintersäsongens virus tillsammans med rådande pandemi. I sjuktalets procentsats finns även någon längre frånvaro på grund av sjukdom inte kopplad till arbetsmiljö.

	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Sjuktal % Jan - Nov 2021	Förändring % enheter
Alla	4.82%	3.99%	0.83
Kvinna	3.88%	2.93%	0.95
Man	7.54%	8.70%	-1.17

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 2022 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2021 (blå linje).

7.3 Lönebildning

Inga särskilda medel för jämställdhet eller brist har skjutits till avdelningen under 2022.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Avdelningens resultat för 2022 visar på ett överskott om 400 000 kr. Överskottet handlar framförallt om inte fullt ut nyttjad personalbudget på grund av mellanrum mellan rekryteringar, brist på vikarie med mera.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Resultat	-37 912	-37 512	400	-30 189
INTÄKTER	10 234	10 747	513	6 283
Taxor och Avgifter	145	74	-72	9
Statsbidrag	3 592	4 807	1 216	3 012
Försäljning vara/tjänst	5 947	5 369	-578	1 738
Intern resursfördelning	550	497	-53	1 524
Övriga intäkter				1
KOSTNADER	-48 146	-48 259	-113	-36 472
Personal	-36 645	-34 691	1 954	-26 642
Köp av tjänst	-6 617	-7 457	-840	-5 674
Förbrukn. mtrl	-219	-364	-145	-233
Lokaler	-3 366	-3 577	-211	-2 953
Avskrivn. internränta	-254	-253	2	-224
Intern resursfördelning	-100	-549	-449	-120
Övriga kostnader	-945	-1 369	-424	-627

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.

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
90001 Demokrati och kvalitet	-37 912	-37 512	400	-30 189
9000110 Kvalitet och kansli gem	-14 586	-14 271	315	-12 154
9000120 Regionkansli	-6 594	-6 889	-295	-18 035
9000130 Informationsförvaltning	-16 732	-16 352	380	

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Ansvarsstruktur	-37 912	-37 512	400	-30 189
6060 Kansli	-4 696	-4 657	39	-4 809
6301 Stab	-8 667	-9 544	-877	-8 150
6342 Överförmyndarkansli	0	0	0	
6343 Patientnämndens kansli	0	0	0	
6357 Regionkansli gemensamt	-975	-1 077	-102	
6360 Valnämndens kansli	0	-6	-6	
6364 Informationsförvalt gem	-7 609	-6 639	971	-4 105
6365 Regionarkivet	-4 728	-5 464	-736	-4 679
6382 Utveckling o kvalitet	-5 919	-4 727	1 192	-4 003
6387 Budget o skuldrådgivning	-923	-1 149	-226	
6389 Registratur	-4 394	-4 249	145	-4 441
-	0		0	

8.2 Nettokostnadsutveckling

Kostnader

Vi har för första gången skrivit nytt avtal med Canea/Docpoint vilket kommer att leda till ökade kostnader framåt men ännu ger små effekter på kostnadsutvecklingen. När vi blickar framåt finns oro för ökade kostnader inom budget- och skuldrådgivningens verksamhet givet den ekonomiska situationen i stort.

Intäkter

Några av de procentuella ökningarna är iögonfallande. Men den främsta anledningen till de högre intäkterna 2022 verkar vara omorganiseringen som skett eftersom en stor andel av intäkterna 2022 hör till de olika kanslierna. Om man istället jämför utfallet jan-aug för de fem ansvar som fanns inom avdelningen 2021 så är intäkterna 2022 lägre än 2021. En stor anledning till detta är att ”6364-Informationsförvalt gem” fick interna bidrag för ”säkerhetsansvarig” samt intäkter för ”Infosäksamordnare” 2021, vilket de inte har fått 2022.

Vidare har vår arkivverksamhet övertagit ansvaret för städning av arkivet vilken tidigare legat på Landsarkivet som man delar lokalen med. Det betyder att vi nu får intäkter på det vi fakturerar dem.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021	Förändring	Förändring %
Resultat	-37 512	-30 189	-7 324	24%
INTÄKTER	10 747	6 283	4 463	71%
Taxor och Avgifter	74	9	64	705%
Statsbidrag	4 807	3 012	1 795	60%
Försäljning vara/tjänst	5 369	1 738	3 631	209%
Intern resursfördelning	497	1 524	-1 026	-67%
Övriga intäkter		1	-1	-100%
KOSTNADER	-48 259	-36 472	-11 787	32%
Personal	-34 691	-26 642	-8 049	30%
Köp av tjänst	-7 457	-5 674	-1 783	31%
Förbrukn. mtrl	-364	-233	-131	56%
Lokaler	-3 577	-2 953	-625	21%
Avskrivn. internränta	-253	-224	-29	13%
Intern resursfördelning	-549	-120	-429	359%
Övriga kostnader	-1 369	-627	-742	118%

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 investeringsprojekt genomfördes under 2022.

Projektstruktur	Budget 2022	Utfall 2022 Jan- Dec	Avvikelse budget 2022
Investeringsprojekt	-4 321		4 321.0
28556 Investeringspott RSF	-140		140.0
28673 Dokumenthanteringssystem	-4 000		4 000.0
28678 Digitala sammanträden	-181		181.0

9 Bilagor

9.1 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		
Inom regionens samverkansstruktur för socialnämnden, hälso- och sjukvårdsnämnden och barn- och utbildningsnämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden samordnas och koordineras komplexa tvärfunktionella processer på både lednings- och operativ nivå (se bilaga 1 avdelningen kvalitet och kansli).	Påbörjad	40%

Kommentar:

Mål 2: Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor.

- Arbetar mot delar i färdplanen. Kan inte bedöma måluppfyllelse.

Formulerat i bilaga 1:

1. Ta fram nya arbetssätt som tydliggör flödet mellan primärvården i HSF och hemsjukvården i SOF. Ingår som en del i Sjukvård i hemmet - primär vård men tror att Lena Bäckström och Carina Söderström har ytterligare uppdrag kring detta.
2. Ta fram ny utskrivningsprocess med förflyttning att den mer långsiktiga planeringen för patienten sker i hemmet och i mindre utsträckning på lasarettet.
3. Ta fram nytt arbetssätt för palliativa patienter.
4. SIP som verktyg för alla åldrar – återkommande utbildningsinsatser för personalen. Digital utbildning kommer finnas inom kort.
 1. Området förblev pausat under hela 2022 till förmån för prioritering av utskrivningsprocessen.
 2. 60%. Nytt arbetssätt för utskrivningsprocessen är infört. Arbetet har genomförts enligt beslutad tidplan. För att förenkla delning av information var tanken att det under hösten skulle genomföras en upphandling av en så kallad kommunikationsplattform. Nytt beslut togs där upphandling pausades och en testperiod av nytt arbetssätt genomfördes först. Detta för att bättre kunna bedöma vilka behov av en kommunikationsplattform som finns. Det största arbetet behöver ske i verksamheterna för att förändra arbetssätt. Arbetsgruppen fortsätter att följa och stödja implementeringen.
 3. 60%. Arbetssätt vidgat till att inkludera fler diagnoser. 2 av 3 diagnoser är klara. För sista diagnosen kvarstår svårigheter i enskilda verksamheter att klara förändrat uppdrag.
 4. 80%. Digital utbildning för vuxna o äldre finns tillgänglig. Kvarstår att den sprids i verksamheterna. Hemsida uppdaterad.

BARN OCH UNGA

Formulerat i bilaga 1:

- Se på möjligheten till att inrätta en Familjecentral
- Uppdrag främja skolnärvaro

En inkommen motion yrkar på att region Gotland utreder möjligheterna till att inrätta en Familjecentral. Svaret/handläggning har skjutits på till våren 2023.

En samordnad ledningsgrupp för att öka samordningen kring de yngsta har bildats. För att öka möjligheten till småbarnfamiljer och blivande föräldrar på Gotland att navigera kring stöd och vård som erbjuds har information på 1177.se samlats, förtydligats och förenklats samt länkats till gotland.se

En samordnad ledningsgrupp för skolsamverkan har inrättats mellan skola, elevhälsa, bup, habilitering och IFO med syftet tillsammans analysera orsaker till skolfrånvaro, dela data, fatta strategiska beslut, ha samsyn kring uppdrag och prioritera insatser. En pilot av en samverkansmodell mellan första linjen, skola och socialtjänst för barn 6-16 år och deras familjer har startat. En gemensam workshop för medarbetare inom respektive verksamhet har genomförts för att öka kunskap och förståelse för varandras uppdrag.

<p>Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, socialförvaltningen, regionstyrelseförvaltningen samt utbildnings- och arbetslivsförvaltningen har tagit fram en målbild som syftar till att medborgaren på Gotland ska må så bra som möjligt, så länge som möjligt – "hälsa genom hela livet". För att konkretisera de övergripande större förflyttningarna som behöver göras har även en gemensam färdplan tagits fram. Färdplanen är inte tänkt att ge en komplett bild utan fokuserar på de övergripande och större förflyttningarna. Målbilden är utformad för att visa riktningen och möjliggöra att även andra utvecklingsarbeten utanför färdplanen kan driva i samma riktning och ge mer kraft åt arbetet. Berörda nämnder/styrelse har ställt sig bakom målbilden och färdplanen samt beslutat att både verka för en omställning i linje med målbilden inom sina verksamhetsområden samt att genomföra aktiviteterna i färdplanen. I juni 2021 fastställdes de av Regionfullmäktige, perspektivet är till 2027. Förvaltningen ska under 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I samarbete med de andra förvaltningarna genomföra aktiviteterna i den beslutade färdplanen "Vår ö, vår hälsa- Region Gotlands färdplan för omställning till ett hälsosystem för god och nära vård" bli ska en regiongemensam primärvårdsplan tas fram. • 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. 	Påbörjad	20%
--	----------	-----

Kommentar:

Samverkansstrukturen koordineras under 2022 med strukturen för styrning av Hälsa genom hela livet vilket ger kraft i prioriterade uppdrag. Färdplanen följs upp regelbundet och aktiviteter i den har i RSF även koordinerats med det genomförande program för social välfärd som RSF ansvarar för i avdelningen regional utveckling

- Arbetar mot delar i färdplanen God och Nära vård. Kan inte bedöma måluppfyllelse.

<p>Utöka de förebyggande insatserna samt korta handläggningstiderna i budget- och skuldverksamheten.</p>	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Inom budget- och skuldrådgivningen har bemanningen sedan början av mars varit 1,5 tjänster vilket gjort att man kunnat prioritera det förebyggande arbetet i större utsträckning än tidigare. Under perioden november och december har bemanningen motsvarat 2,0 heltidstjänster. Denna tillfälliga utökning har möjliggjort informationsinsatser i verksamheter som möter radsökande. Syftet med dessa insatser har varit att informera om verksamheten samt att förebygga överskuldssättning hos medborgare. Under 2022 har verksamheten kortat väntetiden från första kontakt (oftast per telefon) till ett första möte från 8-9 till 4-5 veckor.

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		
Genom projektet Innovationssystem Gotland tillsammans med Uppsala Universitet och Science Park Gotland bidra till att innovativa företag inom hälso- och sjukvårdsområdet startar.	Påbörjad	60%

Kommentar:

Aktiviteten projekt Innovationssystem Gotland har genomförts till 100 % under 2022 och kommer att avslutas enligt plan Q2 2023. Projektet, ett samverkansprojekt mellan Uppsala universitet, Region Gotland och Science Park Gotland, finansierat av Europeiska regionalfonderna och Region Gotland, har fokuserat på forskning och innovation inom hälso- och sjukvården på Gotland.

Projektet har möjliggjort såddfinansiering för såväl forskare som praktiker, vilka därmed kunnat använda del av arbetstid för idé-, forsknings- och innovationsutveckling. Inom projektet har praktiker även fått chans att utveckla innovationer i form av produkt- och/eller tjänst i samverkan med Science Park Gotland (SPG). Forskningsförstudier har kommit till stånd tack vare projektet. Praktiker som haft önskemål att utforska ett område där kunskap saknas har framgångsrikt coachats och sedan blivit matchade med en forskare på Uppsala universitet för gemensamt genomförande av forskningsförstudie.

Totalt har drygt 80 idéer tillvaratagits, fördelat på 64 idébärare (varav 67 % kvinnor och 33 % män), ett företag har bildats och åtta praktiker har fått möjlighet att genomföra en forskningsförstudie i samverkan med en forskare på Uppsala universitet, fyra praktiker har fått möjlighet att testa bärigheten i sin innovationsidé genom stöd från SPG. Ett arbete med justering av den arbetsmodell som använts i projektet har resulterat i att ett digitalt verktyg för omhändertagande av anställdas idéer kommer att lanseras i hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

Under Q4 2022 har kommunikationsarbete inför resultatförankring gjorts liksom utvärdering och tillvaratagande av lärdomar från projektet. Projektet bedöms ha bidragit till ökade kunskaper i att hantera idé- och innovationsutveckling inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen samt bidragit positivt till utvecklad forskningssamverkan

Måluppfyllelsen för mål 5 enligt ovan, dvs aktivitetens bidrag till förbättrade förutsättningar för ett växande och hållbart näringsliv, bedöms till ca 60 %. Detta utifrån att entreprenörskap för anställda inom hälso- och sjukvården inneburit utmaningar vad gäller drivkrafter, kultur och värderingar. Projektet har också haft utmaningar med bristen på fysiska möten under pandemin, vilken påverkat möjligheterna att arbeta internt i hälso- och sjukvårdsförvaltningen, men även externt med innovationsdrivande insatser för de privata vårdgivarna.

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
-----------	--------	------------

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 en ersättningsmodell för brukarmedverkan i samband med deltagande i verksamhetsutveckling.	Påbörjad	10%
---	----------	-----

Kommentar:

Utredning i frågan har under 2019-2020 genomfört av kvalitetstrateg. Frågan förankrades i KLG men inget beslut togs då ersättning inte finns i särskild budget. Frågan är därför vilande just nu och varje nämnd hanterar den själv men stöd finns i det material kvalitetsnätverket tog fram. Finns som föreslagen aktivitet i 2023 års verksamhetsplan att ta fram och införa en rekommendation på en ersättningsmodell för brukarmedverkan.

Erbjuda utbildningsinsatser i Region Gotland kring medskapande och tjänstedesign.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

En utbildning har skapats och genomförts vid ett (1) tillfälle enligt plan. Framåt är förhoppningen att utbildningen ska erbjudas till intresserade verksamheter.

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

Ta fram en regionövergripande processmodell och stödverktyg för systematisk processutveckling.	Påbörjad	20%
--	----------	-----

Kommentar:

Kvalitetstrateg har engagerat studenter vid Uppsala universitet campus Gotland i översyn av aktuella processledningsmodeller för att sedan kunna forma Region Gotlands egna modell.

Ta fram förslag på ny styrmodell för Region Gotland.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Ny styrmodell framtagen och beslutade i Regionfullmäktige 20/6 2022.

Med utgångspunkt i ny styrmodell utveckla och beskriva Region Gotlands ledningssystem med ingående styrande dokument inklusive definitioner.	Påbörjad	50%
--	----------	-----

Kommentar:

Påbörjad men inte prioriterad aktivitet då implementering av styrmodell och framtagande av nya mål efter valet 2022 måste komma först. Aktiviteten planeras för under 2023.

Revidera regionens uppdrag- och projektmodell till en modell för uppdrag, projekt och program som även inkluderar hållbarhetsintegrering	Färdig	100%
Genomföra aktiviteter för att säkerställa projekt e-arkiv och övergången till digital arkivering såväl för regionen som helhet som i den egna förvaltningen.	Färdig	100%

Kommentar:

Projektet avslutas i och med årsskiftet 2023. Uppsatta projektmål är i stor utsträckning uppnådda. Plan för implementering i linje finns.

Utveckla Region Gotlands ärendebereidning inför politiska beslut i syfte att kvalitetssäkra processen.	Påbörjad	40%
--	----------	-----

Kommentar:

Del 1 avseende framtagande av mall och stödmaterial för konsekvensanalyser utifrån tvärperspektiv och tillhörande lärtillfälle är genomfört.

Del 2 utveckling av ärendeprocessen har påbörjats genom anpassning av agendan för förvaltningsledningens möten. På grund av resursbrist i regionkansliet både avseende stadssekreterare och chef har uppdraget prioriterats ned. Då resurser ser bättre ut från Q2 2023 kommer arbetet fortsätta.

Säkerställa att RSF har minst två bidrag inom ramen för digitalisering till förnyelsepriset varje år.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

RSF har minst två bidrag under 2022.

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		
Analys av Region Gotlands styrelserepresentation i föreningar, organisationer, bolag mm som erhåller bidrag från regionen, samt förslag till förändring	Påbörjad	20%

Kommentar:

Sammanställt representation inom kulturorganisationer som mottar stöd. Inget ytterligare arbete har pågått under perioden.

Genomföra åtgärder för att förbättra chefers förutsättningar att leva upp till ledarstrategin på såväl regionnivå som förvaltningsnivå.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Avdelningen har säkerställt att de två nya enhetscheferna får stöd av mentor och god introduktion. Avdelningsledningen arbetar aktivt och har under året etablerat en ledningsgrupp där utrymme ges till att samtala om ledarskapet och de aspekter av ledarskapet som omfattas av strategin.

Alla chefer i regionstyrelseförvaltningen ska regelbundet genomgå de framtagna utbildningarna som utgör byggstenarna för ledarskapet i Region Gotland.	Påbörjad	70%
--	----------	-----

Kommentar:

Avdelningen kvalitet och kansli följer regelbundet upp chefernas behov av utbildning.

Alla nya chefer i regionstyrelseförvaltningen ska få en erfaren chef/kollega utsedd som mentor under sitt första år.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Avdelningen K&K erbjuder mentor till nya chefer.

Regionstyrelseförvaltningen ska varje termin nominera minst fem personer till ledarprogrammet "Vägen till ledarskap".	Påbörjad	50%
---	----------	-----

Kommentar:

Förvaltningen uppmuntrar medarbetare att göra karriär inom Region Gotland, bland annat via medarbetarsamtal.

Utveckla förvaltningsövergripande forum för verksamhetsutvecklare och projektledare med syftet kompetensutveckling, lärande organisation och ökad tillit mellan förvaltningar.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Förvaltningsövergripande forum för verksamhetsutvecklare resp projektledare finns redan och ny kvalitetstrateg har under året i dialog med deltagarna utvecklat och planerat forumen framåt.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Öka antalet möjliga tjänster för personer utanför den reguljära arbetsmarknaden genom att bland annat erbjuda anpassade anställning-ar, arbetsträning och praktik	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

En medarbetare har inom avdelningens verksamhet fått en plats för arbetsträning samt ytterligare en som har sin praktik i samband med en yrkshögskoleutbildning.

Delta som testpilot i Normaprojektet SAK (Se och Använd Kompetensen), en metod för breddad rekrytering.	Ej påbörjad	0%
---	-------------	----

Kommentar:

Inte aktuellt för avdelningen.

Vid chefsrekryteringar i förvaltningen ska alltid interna kandidater beaktas och få en personlig återkoppling om karriärmöjligheter.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Vid de två rekryteringar som gjorts eller påbörjats har interna kandidater särskilt beaktats.

I samband med projekt och utvecklingsarbeten ska möjligheten att anställa studentmedarbetare beaktas.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Avdelningen har under 2022 haft två studentmedarbetare anställda.

Genomföra och följa upp åtgärder för att stärka förutsättningarna till verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering inom varje avdelning och enhet.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

E-arkivprojektet är genomfört och går över i linjeverksamhet. Som en del i projektmodellen följs projektet upp i samband med slutrapporten. Voteringssystem till regionfullmäktiges sammanträden är upphandlat för implementering Q1 2023. Ett systemstöd för administration av förtroendevalda har implementerats under året.

Genomföra och följa upp kompetensutvecklingsinsatser och kompetensväxling utifrån identifierade behov av kompetensskiften inom varje avdelning och enhet	Påbörjad	30%
--	----------	-----

Kommentar:

Medarbetare inom registraturen har genomgått adekvata utbildningar för att stärka kompetensen.

Uppmuntra att medarbetarna inom förvaltningen kompetensutvecklar sig både inom sin tjänst (t ex genom att regelbundet avsätta tid för detta) och på sin fritid.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

I medarbetarsamtalen är frågan om kompetensutveckling återkommande något vi uppmuntrar.

Utveckla samarbete med Uppsala Universitet Campus Gotland avseende föreläsningar och korta kurser.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Partnerskapsledaren har tillsammans med Uppsala U campus Gotland bjudit in till föreläsningar vid några tillfällen bl a om digitalisering.

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

I medarbetarsamtalet ställs årligen frågor som handlar om att stanna i och fortsätta utvecklas i regionstyrelseförvaltningen och region Gotland	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Ja den frågan ställs.

Avgångssamtal ska alltid erbjudas och resultatet av dessa ska under ledning av HR-chef analyseras och diskuteras i förvaltningens ledningsgrupp minst en gång per år.	Färdig	100%
I linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" ska förvaltningen genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar.	Påbörjad	60%

Kommentar:

Avdelningen har 2022 lagt stor vikt vid att etablera en ledningsgrupp för den nya avdelningen kvalitet och kansli. Ledningsgruppen ses regelbundet och under tillräckligt med tid för att dess chefer ska få det stöd som behövs.

Förvaltningen ska i linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" på arbetsplatsträffar genomföra dialoger kring grogrund för konflikter.	Påbörjad	70%
---	----------	-----

Kommentar:

Avdelningen kvalitet och kansli har beslutat att filmerna ska finnas med på alla enheters APT. Det har skett i flertalet enheter.

9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal

Nyckeltal/verksamhetsmått kvalitet och kansli	2022	2021	2020	2019	2018
Antal protokollförda paragrafer, kansli (RF, RS, RSau, Regionalt utvecklingsutskott, Kultur- och fritidsberedningen)	1 110	1 096	1 078	1 172	1 033
Antal förfrågningar om handlingar på regionarkivet	1 291	1 444	1 042	743	845
Antal besök på regionarkivet	2 090	1 441	1 743	3 669	4 269
Antal framtagna volymer, regionarkivet	2 881	2 925	4 144	2 682	2 094
Antal registrerade ärenden av registraturen	9 330	9 753	9 910	10 379	10 072
Antal registrerade handlingar av registraturen	55 560	53 814	54 527	56 353	51 992
Inkomna bidrag till Förnyelsepriset	29	21	43	45	32

Här redovisas verksamhetsmått och nyckeltal för avdelningen kvalitet och kansli. Värt att notera är att även om fysiska besök minskat under Pandemin så har antal förfrågningar om handlingar dubblerats mellan 2019-2021. Det handlar framförallt om handlingar som rör bygglov, betyg och handlingar som behövs för ansökning till högre studier och journalhandlingar från hälso- och sjukvård och socialtjänst. Något fler besökare har kommit under året och antalet förfrågningar fortsätter att ligga på historiskt höga nivåer.

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2022

Digitalisering

Avdelningschef
Anders Granvald

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 2022

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	3
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	3
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	3
6 Kvalitetsberättelse	3
7 Väsentliga personalförhållanden	3
7.1 Personalvolym	4
7.2 Sjukfrånvaro.....	4
7.3 Lönebildning.....	5
8 Ekonomisk uppföljning	5
8.1 Årets resultat.....	5
8.2 Nettokostnadsutveckling.....	7
8.3 Investeringar.....	8
9 Bilagor	9
9.1 Aktivitetsuppföljning.....	9
9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal	11

1 Sammanfattning

-

2 Händelser av väsentlig betydelse

Under första kvartalet av 2022 har leveransproblemen ytterligare accentuerats. I princip all form av teknik innehållande elektronik har idag 12-18 månaders leveranstid. Kriget i Ukraina, fortsatta utbrott av Covid i Kina och begränsad kapacitet i logistikleden är skälen till det fortsatt ökade problemen.

I samband med Rysslands intåg i Ukraina så har även cyberattackerna ökat över hela världen. Region Gotland har nu inte drabbats direkt, men när man identifierar nya sårbarheter i programvaror och operativsystem, så innebär det att även vi behöver "täppa till" de säkerhetshål man upptäckt då vi har samma ty av system. Under första kvartalet har det lagts mycket tid på detta och vi har identifierat områden som måste stärkas för att vi ska kunna säkerställa en stabil IT drift.

Under året har även behoven hos VA-avdelningen tydliggjorts. Det handlar om att säkra upp deras IT miljö med servrar och nät som de till dags dato skött helt utan IT avdelningens inblandning. Behoven för att få en säker och stabil miljö på plats kommer kräva både investerings- och driftmedel. Medel som idag inte finns med i digitaliseringsavdelningens budget.

Två större centrala upphandlingar har överprövats och ligger hos rätten för beslut. Den första gäller skrivare som för tredje gången överprövats och där vi helt enkelt beslutat att inte gå vidare med en upphandling i den form vi nu prövat komma vidare med under snart två år. Istället har vi anmält vårt intresse till att delta i Addas centrala upphandling och hoppas kunna avropa en skrivarlösning i Januari 2023, där vi antligen kan få skrivare som tjänst. Den andra upphandlingen rör servrar och lagring. Tyvärr innebär all form av överprövning att besluten drar ut på tiden. I detta fall är det extra illa då bristen på komponenter och leveransproblemen i branschen kvarstår och vi sitter lite illa till med utrustning som behöver bytas ut, men vi kan varken beställa eller få leveranser.

KPMG har varit kontrakterade för att genomföra en nulägesanalys över IT-mognaden inom Regionens förvaltningar och även komma med förslag på hur vi kan förflytta oss på mognadskurvan. I rapporten framgår tydligt att det finns stora skillnader i mognad mellan de olika förvaltningarna. SOF kommer ut 'bäst', de har en fungerande förvaltning och verksamhetsutveckling tydligt kopplad till digitalisering. RSF och HSF ligger sämre till och där behövs olika steg tas för att kunna bättra mognadsgraden, bland annat måste man etablera en fungerande objektsförvaltning. Rapporten har diskuterats i KLG och till budgetavstämningen kommer några förslag till aktiviteter presenteras.

Säkerhetsarbetet har fortsatt med bland annat en revision och upprensning i konton och behörigheter. Det största säkerhetshotet är nämligen att någon med ont uppsåt, på något sätt lyckas komma åt ett konto med hög behörighet och med hjälp av ett sådant kan ta sig in i våra system och i värsta fall ställa till ett nytt Kalix. För att försvåra detta ytterligare analyserar vi nu möjligheterna att komplettera vår säkerhetsarkitektur genom att alltid kräva två-faktors inloggning, inte enbart användarnamn och lösenord utan även exempelvis bank-id.

För att ytterligare utbilda och fokusera på it och informationssäkerhetsfrågorna genomfördes en utbildningsdag med externa specialister för hela avdelningen, den 16 September.

Under sista kvartalet av 2022 lättade det lite på leveransproblemen vilket innebar att vi kunde slutföra ett antal inköp av utrustning, något som vi tidigare under året inte räknat med. Denna positiva händelse tillsammans med en negativ, nämligen den att vi har breda prisökningar på 10-35% och på enstaka komponenter upp mot 100%, bidrog till att det faktiska resultatet för året blir klart sämre än vi trodde vid rapporteringen i samband med delår 2.

3 Förväntad utveckling

Precis som för så många andra verksamheter ligger avdelningens största utmaningar i kompetensförsörjning och ekonomi.

Att rekrytera medarbetare med rätt kompetens blir allt svårare. Färre utbildar sig och konkurrensen är tuffare, inte minst utifrån ett löneperspektiv. Denna situation behöver vi hantera på olika sätt; erbjuda arbete på distans, fler köpta tjänster och molnlösningar.

Den ekonomiska utmaningen ligger dels i att produkter vi köper stigit i pris, 10-30%-iga prisökningar är vanliga, men också att mer och mer köps som tjänst (drift) istället för som tidigare köpts som investering.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Avdelningen bidrar till hållbarhetsmålen primärt genom att återvinna elektronik skrot och att ersätta gammal utrustning med ny som kräver mindre energi vid drift.

5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Avdelningen stöttar löpande alla förvaltningar i deras ambitioner att förenkla och effektivisera. Digitaliseringen av arbetsprocesser är och kommer förbli en viktig del i effektiviseringsarbetet inom Regionen. Under året har ytterligare steg tagits för att automatisera verksamhetsflöden till stöd för såväl medborgare som medarbetare.

6 Kvalitetsberättelse

-

7 Väsentliga personalförhållanden

Under året har det blivit tydligare att behovet av IT kunnig personal har ökat på ön. Dels är det svårare än tidigare att rekrytera, men lönegapet har även det förändrats. Två av våra IT tekniker har mer eller mindre 'köpts' över till helt jämförbara tjänster, för 6.000 Kr mera i månaden + de förmåner det innebär att jobba på Payex. Samma tendens ser vi hos Skatteverket som tidigare legat lite närmare oss men som under året ökat gapet. Svenska Spel och Riksantikvarien ligger fortsatt på samma avstånd.

7.1 Personalvolym

Personalsidan är relativt stabil, även om tre medarbetare valt att lämna under perioden.

Rekryteringar av ersättare har främst skett inom avdelningen och två nya har rekryterats till Servicedesk funktionen, vilken ofta tjänar som ingång till andra tjänster inom avdelningen.

	Antal anställda Nov 2022	Förändring mot Nov 2021	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2022	Förändring mot Nov 2021
Alla anställningsformer	63	2	62	2
Tillsvidare	60	0	59	0
Tidsbegränsad	3	2	3	2

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

Ytterligare tre medarbetare har valt att lämna för två fall likvärdiga men bättre betalda arbeten. Den tredje har fått en högre tjänst som chef inom Region Västmanland. Vi har påbörjat diskussioner om vilka kompetensväxlingar vi kan göra och vad som kommer behöva rekryteras. Vi räknar med att ha ny personal på plats innan nyåret.

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Heltidsarbetare Jan - Nov 2021	Förändring
90002 Digitalisering	51	52	-1
9000210 Digitalisering gem	1	1	0
9000220 IT-Digital utveckling	13	13	-1
9000230 IT-Infrastruktur	14	22	-9
9000240 IT- stöd	11	15	-4
9000260 IT-servicedesk	12		12

Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad.

7.2 Sjukfrånvaro

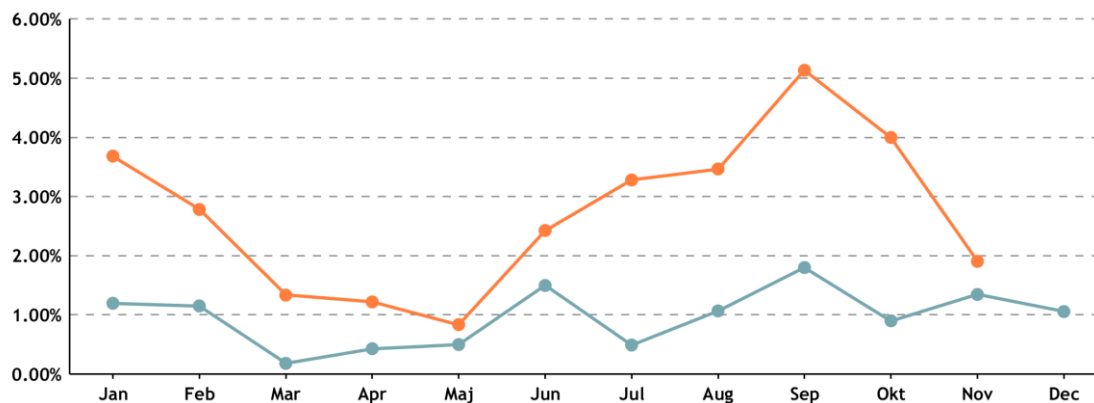
Sjukfrånvaron har varit något högre än brukligt. Vi tillskriver Covid detta då många insjuknade i en senare del av pandemin.

Under senare delen av perioden har vi några långtidssjukskrivningar, men inget påkallat av arbetet, bland annat en höftledsoperation.

Generellt sett uppfattar vi att personalen mår bra och vi kommer komma tillbaka till, för oss "normala" nivåer, dvs sjuktal runt 2%.

	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Sjuktal % Jan - Nov 2021	Förändring % enheter
Alla	2.74%	0.96%	1.78
Kvinna	4.78%	3.53%	1.25
Man	2.32%	0.40%	1.93

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 2022 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2021 (blå linje).

7.3 Lönebildning

De särskilda satsningar som görs i årets lönerörelse kommer förbättra löneläget mot våra "konkurrenter" på den Gotländska arbetsmarknaden. Som tidigare beskrivits har vi under året tappat ett antal medarbetare just på grund av skillnaderna i lön, detta gap minskas nu. Svenska Spel, Payex, Riksantikvarien, Skattemyndigheten och Försäkringskassan betalar dock fortsatt mer för samma arbetsuppgifter.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

För helåret levererar vi ett överskott på nära 3 mnkr. Ett resultat lägre än vad vi prognosticerade vid delår två. Anledningen är i huvudsak den att under senare delen av hösten lossnade de leveransproblem vi upplevt under de senaste 1 1/2 året, vilket innebar att vi fick leverans av nätverksutrustning och datorer igen. Tyvärr drabbades vi även av en bred kostnadsökning på 10-30%, enstaka produkter steg med så mycket som 100%, vilket bidrog till det försämrade resultatet. Till det negativa bidrog även beslutet att byta ut samtliga iPads för politikerna, något som inte fanns med i budget men belastade resultatet med 800 tKr.

Investeringsmässigt har vi beroende på leveransproblem, inte helt kunnat genomföra de investeringar vi planerade utan får skjuta dem till kommande år.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Resultat	-71 087	-68 118	2 969	-57 343
INTÄKTER	13 503	16 392	2 889	24 276
Statsbidrag	153	364	211	86
Försäljning vara/tjänst	13 350	15 975	2 625	23 480
Intern resursfördelning		53	53	689
Övriga intäkter				21
KOSTNADER	-84 590	-84 510	80	-81 618
Personal	-40 435	-39 504	931	-39 309
Köp av tjänst	-14 895	-16 049	-1 154	-10 524
Förbrukn. mtrl	-1 118	-2 187	-1 069	-2 405
Lokaler	-3 588	-3 529	58	-3 491
Avskrivn. internränta	-19 843	-17 205	2 638	-20 616
Övriga kostnader	-4 711	-6 036	-1 325	-5 274

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.

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
90002 Digitalisering	-71 087	-68 118	2 969	-57 343
9000210 Digitalisering gem	-30 915	-29 275	1 640	-19 633
9000220 IT-Digital utveckling	-13 681	-11 151	2 530	-10 715
9000230 IT-Infrastruktur	-10 145	-12 125	-1 980	-16 986
9000240 IT- stöd	-8 255	-7 518	737	-10 009
9000260 IT-servicedesk	-8 091	-8 048	43	

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Ansvarsstruktur	-71 087	-68 118	2 969	-57 343
6090 Adm utveckling med IT	-1 120	-1 121	0	-1 360
6317 IT-tjänster	-21 941	-19 731	2 210	-11 303
6328 IT-inköp		290	290	115
6367 Gemensamt teleteknik	-908	-815	93	-1 006
6374 Digitalisering gem	-6 946	-7 697	-751	-6 029
6381 IT-Servicedesk	-8 091	-8 048	43	
6383 IT-Infrastruktur	-10 145	-12 125	-1 980	-16 986
6384 IT-stöd	-8 255	-7 518	737	-10 009
6385 IT-Digital utveckling	-13 681	-11 151	2 530	-10 715
6388 PC som tjänst		-203	-203	-51

8.2 Nettokostnadsutveckling

Vi ser en kraftig kostnadsökning på i princip all teknisk utrustning på 10-30%. För vår del innebär det att vi inte kan byta ut datorer, switchar och annan teknik i den takt vi planerat. Vi får förlita oss på att utrustningen vi har håller längre och det blir det mest akuta som får prioriteras.

I farans riktning ligger också en fortsatt brist på komponenter och skulle situationen mellan Kina/Taiwan eskalera då kommer vi ha väldigt stora problem snabbt.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021	Förändring	Förändring %
Resultat	-68 118	-57 343	-10 776	19%
INTÄKTER	16 392	24 276	-7 884	-32%
Statsbidrag	364	86	278	323%
Försäljning vara/tjänst	15 975	23 480	-7 505	-32%
Intern resursfördelning	53	689	-636	-92%
Övriga intäkter		21	-21	-100%
KOSTNADER	-84 510	-81 618	-2 892	4%
Personal	-39 504	-39 309	-195	0%
Köp av tjänst	-16 049	-10 524	-5 526	53%
Förbrukn. mtrl	-2 187	-2 405	218	-9%
Lokaler	-3 529	-3 491	-38	1%
Avskrivn. internränta	-17 205	-20 616	3 411	-17%
Övriga kostnader	-6 036	-5 274	-762	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

För Digitaliseringsavdelningens del handlar investeringar i huvudsak om utbyten av utrustning som fallit för åldersstrecket. Datorer byts var 5-6 år, likaså nätverksutrustning och servrar. Inga större utbyggnader eller tekniksprång planeras.

Projektstruktur	Budget 2022	Utfall 2022 Jan- Dec	Avvikelse budget 2022
Investeringsprojekt	-28 234	-17 868.3	10 365.7
28020 Digital långtidslagring	-1 200		1 200.0
28550 PC som tjänst	-10 000	-9 090.5	909.5
28551 Reinv. IT- infrastruktur	-7 000	-7 450.6	-450.6
28662 Trådlösa nät	-2 989	-1 002.0	1 987.0
28672 Windows server 2016 cal	-4 000		4 000.0
28674 Trådlösa nät Äldreboenden	-2 045	-325.2	1 719.8
28675 Utbyte Flexite	-1 000		1 000.0

9 Bilagor

9.1 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 påfrestande, 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.	Färdig	80%

Kommentar:

Att hålla IT infrastrukturen säker är ett kontinuerligt arbete som fortsatt kommer löpa som en del av ordinarie verksamhet. Den särskilda satsning som gjordes under 2022 är genomförd och avslutad. Ytterligare steg, med en dubblerad redundant miljö, kommer tas under 2023-2024.

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
12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång		
För att möjliggöra övergång till Office 365 göra en kartläggning för att belysa påverkan på hela området informationshantering, kommunikation, tillgänglighet och digitala arbetssätt.	Stoppad	0%
Säkra IT-infrastrukturen: • för att skapa förutsättningar för den fortsatta digitaliseringen i RG • För hållbar verksamhet (redundans)	Färdig	40%

Kommentar:

Fortsätter under 2023-2025

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.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

I samband med projekt och utvecklingsarbeten ska möjligheten att anställa studentmedarbetare beaktas.	Ej påbörjad	0%
---	-------------	----

Kommentar:

Under året har vi inte haft några projekt av den art där studenter kunnat involveras.

Genomföra och följa upp kompetensutvecklingsinsatser och kompetensväxling utifrån identifierade behov av kompetensskiften inom varje avdelning och enhet	Färdig	100%
Uppmuntra att medarbetarna inom förvaltningen kompetensutvecklar sig både inom sin tjänst (t ex genom att regelbundet avsätta tid för detta) och på sin fritid.	Påbörjad	70%

Kommentar:

Under året har mycket tid och pengar lagts på kompetensutveckling. De flesta servertekniker har gått utbildningar för att bredda kompetensen till angränsande fält, exempelvis för lagringslösningar, virtualiseringsplattformar och backup.

9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal

Nyckeltal/verksamhetsmått digitalisering	2022	2021	2020	2019	2018
Antal supportärenden per dator	3,1	3,08	3,12	3,23	3,42
Servicenivå digital arbetsplats (DAP), %	94	92	90	91	91
Antal ärenden hanterat av it-supporten	42 306	44 603	41 103	36 182	34 741

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2022 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 2022

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	3
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	4
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	4
6 Kvalitetsberättelse	8
7 Väsentliga personalförhållanden	9
7.1 Personalvolym	9
7.2 Sjukfrånvaro.....	10
7.3 Lönebildning.....	11
8 Ekonomisk uppföljning	11
8.1 Årets resultat.....	11
8.2 Nettokostnadsutveckling.....	13
9 Bilagor	14
9.1 Aktivitetsuppföljning.....	14
9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal	20

1 Sammanfattning

Under året har ett arbete med att se över HR i regionen startats tillsammans med HR-nätverket och HR-avdelningen. Hur ser HR ut idag, vilka förväntningar och behov ser vi framåt och hur ska vi forma oss för att möta framtiden. Ett antal aktiviteter har genomförts och bland annat har alla HR samlats för att gemensamt se över riktning, ramar och roller framåt. Vi provar även ett arbetssätt för att utveckla det verksamhetsnära stödet.

Visborgsprojektet vad gäller kontorslokaler Visborg har påverkat medarbetare under året. Projektets första fas avslutades under året men frågorna fortsätter i en ny fas under näst år. Det kommer fortsatt vara viktigt att funktioner inom arbetsmiljöfrågor, stöd vid konflikter, samverkan, riskbedömningar och allmänt chefsstöd med flera fortsätter finnas aktiva i processerna.

Samverkansavtalet skrevs på i början av året och det är ett viktigt dokument för att visa riktning för ett aktivt ledar- och medarbetarskap. Även hur parterna kan ge rätt förutsättningar för att vi har en god arbetsmiljö och där medarbetare aktivt kan vara med och påverka sin verksamhets utveckling, det som är grunden i samverkan. Implementeringen pågår.

Digitaliseringen. vi har fortsatt att utveckla processerna inom HR, Kompetensportalen med utbildningar, löne- och medarbetarsamtal, digitala anställningar, AI-schemaläggning, automatisering av löneprocessen och arbetsmiljösystem för att nämna några. Nya funktioner har även utvecklats på grund av behov kring systemsamordning/förvaltning/administration. Ett antal funktioner har rekryterats för att hantera den digitala omställningen.

Kompetensförsörjningsbehovet/bristen som finns inom fler och fler områden inom hela regionen blir också mer och mer kännbar inom avdelningen. Hög långtidsfrånvaro hos flera medarbetare påverkar avdelningen vad gäller både kompetenstapp, vikariat och hög arbetsbelastning på övriga. Utöver detta fortsätter avdelningen att ha en hög personalomsättning samt svårt att bemanna upp för sommaren. Detta gör att vi behöver än mer anpassa oss på en annan arbetsmarknad där de yngre generationerna inte stannar lika länge på samma arbetsplats utan byter anställning oftare. Vi behöver överanställa för att hålla rätt nivå samt även hitta nya sätt att hantera att en högre omsättning för att anpassa oss till det nya normala. Hur vi bibehåller kompetens och hållbara uppdrag men med kortare anställningar eller helt nya roller.

Sjukskrivningstimmarna har ökat nästan dubbelt upp 2022 mot 2021. Ökningen inom HR-avdelningen beror till stor del på ett antal långtidssjukskrivna. Både löneenheten och HR-stöd har ökat sina sjuktal.

Budgeten för helåret visar på ett överskott på 341 tkr. Vid en analys kan vi se att vi gör ett överskott på den fackliga tiden, men ett ungefär lika stort underskott på kostnader för köp av tjänster. Bland annat system och licenskostnader i samband med digitaliseringsarbetet som vi inte fått full kompensation för. Vi kan även se att vi inte heller tidigare år har fått full kompensation och det urholkar budgeten.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Under året har ett arbete med att se över HR i regionen startats tillsammans med HR-nätverk och HR-avdelningen. Hur ser HR ut idag, vilka förväntningar och behov ser vi

framåt och hur ska vi forma oss för att möta framtiden. Ett antal aktiviteter har genomförts och bland annat har alla HR samlats för att gemensamt se över riktning, ramar och roller framåt. Vi provar även ett arbetssätt för att utveckla det verksamhetsnära stödet.

Visborgsprojektet vad gäller kontorslokaler Visborg har påverkat medarbetare under året. Projektets första fas avslutades under året men frågorna fortsätter i en ny fas under näst år. Det kommer fortsatt vara viktigt att funktioner inom arbetsmiljöfrågor, stöd vid konflikter, samverkan, riskbedömningar och allmänt chefsstöd med flera fortsätter finnas aktiva i processerna.

Samverkansavtalet skrevs på i början av året och det är ett viktigt dokument för att visa riktning för ett aktivt ledar- och medarbetarskap. Även hur parterna kan ge rätt förutsättningar för att vi har en god arbetsmiljö och där medarbetare aktivt kan vara med och påverka sin verksamhets utveckling, det som är grunden i samverkan. Implementeringen pågår.

Digitaliseringen. vi har fortsatt att utveckla processerna inom HR, Kompetensportalen med utbildningar, löne- och medarbetarsamtal, digitala anställningar, AI-schemaläggning, automatisering av löneprocessen och arbetsmiljösystem för att nämna några. Nya funktioner har även utvecklats på grund av behov kring systemsamordning/förvaltning/administration. Ett antal funktioner har rekryterats för att hantera den digitala omställningen.

Kompetensförsörjningsbehovet/bristen som finns inom fler och fler områden inom hela regionen blir också mer och mer kännbart.

3 Förväntad utveckling

Region Gotland har stora utmaningar inom flera områden vad gäller arbetsgivar- och medarbetarperspektivet framåt. En växande befolkning med ökat välfärdsbehov, samtidigt som vi har stora pensionsavgångar och en minskad andel av befolkningen i arbetsför ålder, gör att behovet av att ställa om vår verksamhet samtidigt som vi arbetar med kompetensförsörjningen är en stor utmaning. Vi som arbetsgivare behöver göra det vi kan för att påverka både storleken på rekryteringsbehovet, möjligheten att rekrytera rätt personer samt attrahera, behålla och ställa om verksamhet och befintliga medarbetare till nya framtida uppdrag. ett stort fokus behöver ligga på att ta tillvara den kompetens, erfarenhet och de initiativ som finns i organisationen genom att satsa på en god arbetsmiljö och ett aktivt ledar- och medarbetarskap.

Inom HR-avdelningens uppdrag samordnar och driver vi många av de områden som ligger inom området arbetsmiljö, ledar- och medarbetarskap. Det innebär bland annat att ge organisationen rätt förutsättningar vad gäller chefsnära stöd, ramar och förutsättningar för ledar- och medarbetarutveckling samt strukturer och processer för att få ramar riktning och roller klara för att utföra uppdrag mot våra välfärdsuppdrag.

HR.s perspektiv, stöd och förväntningarna på att driva utveckling inom dessa områden är starkt efterfrågat. både vad gäller att utveckla system, information och introduktion till chefer och medarbetare samt ett verksamhetsnära stöd till chefer i organisationen för att ta sina roller. Det finns även krav på att HR ska ha en generell kompetens inom IT/digitalisering, GDPR, upphandling, kris- och beredskap bland mycket annat vilket gör att samma resurser som ska ge det verksamhetsnära stödet även behöver vara uppdaterade i fler komplexa och fördjupade områden. Med dagens bemanning kan bara en viss del

tillgodoses och inte i den takt behovet uttalats. Chefer i organisationen är nöjda med det stöd som ges, men önskar ännu mer stöd för att klara uppdragen. Svårigheter att rekrytera erfarna HR-specialister med både djup och bredd blir allt svårare. Vi har fått till årliga nya medel för att arbeta med digital HR, strategisk bemanning och chefers förutsättningar, men det är få personer på varje område och därmed sårbart. En stor fråga framåt är även flexibla arbetssätt, där behöver resurser i form av kompetens tillsättas för att få full effekt. Processerna framåt behöver vara mer långsiktigt uttalade så att vi kan satsa medel och resurser på ett än mer uttalat behov och rekrytera tillsvidareanställningar inom nya områden, såsom verksamhetsutvecklare, projektledare och processledare. Detta i kombination med att även ha en stabil bemanning inom våra processer med det chefsnära stödet och löneprocesserna.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Arbetet med enheten för kris- och beredskap pågår, men är i uppstart. En aktivitet som framöver kan bidra till måluppfyllelse i 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.

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

Bedömning

Ej uppfyllt

Kommentar:

Inga insatser är igång då projektet ännu inte går att söka. Ingen förflyttning har gjorts.

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar

Bedömning

Ej uppfyllt

Kommentar:

Dialog med beredskapschefen pågår . Bara i starten och således inte uppfyllt.

5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Det arbete som görs inom avdelningen bidrar till utveckling inom de prioriterade områdena i verksamhetsperspektivet. Avdelningen arbetar på flera områden med att utveckla det

verksamhetsnära stödet till chefer i nära samarbete med övriga avdelningar inom RSF. Även arbetet med att identifiera, effektivisera och digitalisera HR.s processer och aktiviteter fortsätter. Implementeringen av kompetensportalen fortsätter. Medarbetar- och lönesamtal kan nu genomföras digitalt. En utvärdering efter årets medarbetarsamtal planeras. Utbildningskatalog är under upparbetning samt verktyg för digital anställning har implementerats inom flera förvaltningar och övriga förvaltningar kommer med under våren 2023. Även stödsystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet är upphandlat och implementerat under hösten. En automatisering inom löneprocessen har skett. Ytterligare system planeras att upphandlas för högre kvalitet och effektivare processer inom HR.s områden. Dessa aktiviteter kommer i takt med implementeringen att ge mer värdeskapande och effektiva processer.

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.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Avdelningen arbetar på flera områden med att utveckla det verksamhetsnära stödet till chefer i nära samarbete med övriga avdelningar inom RSF. Även arbetet med att identifiera, effektivisera och digitalisera HR.s processer och aktiviteter fortsätter. Implementeringen av kompetensportalen fortsätter. Medarbetar- och lönesamtal kan nu genomföras digitalt. En utvärdering efter årets medarbetarsamtal planeras. Utbildningskatalog är under upparbetning samt verktyg för digital anställning har implementerats inom flera förvaltningar och övriga förvaltningar kommer med under våren 2023. Även stödsystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet är upphandlat och implementerat under hösten. En automatisering inom löneprocessen har skett. Ytterligare system planeras upphandlas för högre kvalitet och effektivare processer inom HR.s områden.

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.

13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur

Bedömning

I hög grad uppfyllt

Kommentar:

Aktiviteter 2022 har varit i linje med det regiongemensamma arbetet ”Ett Region Gotland” (de fyra utvecklingsområdena), handlingsplanerna i medarbetarundersökningen samt ledarstrategin

Vi har påbörjat arbetet med att stärka medarbetarskapet/ta fram en ram för medarbetarskapet inom RG. Under året har en ny strategisk partner för ledar- och medarbetarskapsutvecklingen upphandlats och in nära samarbete med vår nyanställda organisationskonsult har seminarier, utbildningar och andra sittningar kring riktning, ramar, roller, bemötande mm gjorts. Även en kartläggning av det aktiva medarbetarskapet har gjorts, resultatet av detta tillsammans med ett antal goda exempel på arbetsgrupper har fått presentera sig på chefsforum under året. Resultatet kommer att sammanfogas i arbetet att ta fram en ram för medarbetarskap.

Förenkla och revidera styrdokument/rutiner inom HR så att de signalerar tillit och nya arbetssätt Ett antal rutiner har ändrats för att ge närmaste chef delegation i frågor om beslut vid lönesättning, resor och semesteruttag. Även digitaliseringsprocesser kring anställningsunderlag har genomförts och underlättar chefskapet i regionen.

Tillgängliggöra Insidan för ökad tillgänglighet (ur användarnas perspektiv) och förflyttning av organisationskultur. Ett utvecklingsarbete är startat gällande intranätet, hur information och interaktion på Insidan kan ske på ett mer tillgängligt sätt. Nya arbetsgivarlöften har tagits fram och ligger till grund för informationen och kommunikationen i RGs olika kanaler. Även ett antal filmer som visar hur vår organisationskultur gör förflyttningar har gjorts och ligger tillgängligt på intranätet och även i olika sociala plattformar och forum.

Fortsatt se över stödet från HR inom hela organisationen för att följa tillitsdelegationens princip om professionellt och verksamhetsnära. Vi har i HR-nätverket och inom HR-avdelningen påbörjat ett arbete om hur framtidens HR kan se ut utifrån framtidens utmaningar, behov och gemensam mobilisering. Även ett antal möten där alla HR i regionen deltar har genomförts och bokats in till hösten. Hur det verksamhetsnära stödet kan se ut framåt prövas i två förvaltningar under hösten och ska utvärderas under våren 2023.

Förflyttning av organisationskulturen görs i många parallella spår; ledarskap, medarbetarskap samt struktur och vi kan tydligt se förflyttningar i medarbetarundersökningens resultat från det att vi startade 2018 och fram till 2022.

Måluppfyllelse indikatorerna visar att vi går i en positiv riktning. Målet är till del uppfyllt och de aktiviteter som genomförts stödjer målet

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

HR-avdelningen utgår ifrån RG:s kompetensförsörjningsplan och har under året prioriterat:

Att arbeta med projekt Normas och utvärderarnas slutsatser kring breddad rekrytering, SAK/använd kompetensen rätt, rehabilitering/omställning, strategisk hållbar bemanning. Arbetsmarknad och etablering har tillsammans med RSF:s strateg för arbetsmarknadsfrågor och HR börjat se över vägarna in i regionen och stödet kring vad gäller de som står långt från arbetsmarknaden (breddad rekrytering/SAK). En ny projektansökan har påbörjats. I förvaltningen finns även en samordnare och en bemanningscontroller för strategisk hållbar bemanning som fört in SAK i den processen.

Utveckla HR-stödet för att möta verksamheternas ökade behov av stöd inom området strategisk hållbar bemanning

Fortsätta verksamhetsutvecklingen med stöd av digitalisering inom HR:s processer. Samtidigt se över arbetssätt och stöd inom HR i linje med utvecklingsarbetet. Under året har fokus legat på att implementera systemstöd för löne- och medarbetarsamtal, det systematiska arbetsmiljöarbetet, anställningsavtalet samt förberedelser för preboardingsprocessen och även hur arbetssätten kan utvecklas i takt med digitaliseringen.

Arbetet med arbetsgivarvarumärket och revidera regionens arbetsgivarlöfte har genomförts i samarbete med extern varumärkeskonsult. Resultatet blev en uppdatering och omarbetning från tre löften, till två. Redaktionen för arbetsgivarvarumärkets löpande kommunikation arbetar nu med dessa utifrån en aktivitetsplan. Det visuella uttrycket ingår i utvecklingsarbetet med den grafiska profilen.

Måluppfyllelse indikatorerna visar att vi går i en positiv riktning. Målet är till del uppfyllt och de aktiviteter som genomförts stödjer målet.

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

Bedömning

I hög grad uppfyllt

Kommentar:

Ett antal aktiviteter har pågått under året för att göra förflyttningar mot målet. Vi har arbetat med att revidera riktlinjen för friskvård. Det är uppstartat och det görs i samband med att vi fått projektmedel från återhämtningsbonusen. Två medarbetare har rekryterats under ett antal månader för att arbeta med uppdraget.

Arbetet med att implementera och säkra intentionerna av samverkansavtalet pågår och kommer att vara med i arbetet med att utveckla, ge ramar och förutsättningar för medarbetarskapet.

Samsynsmöten med de fackliga organisationerna har fortsatt under året i syfte att skapa förutsättningar för de olika rollerna och HR.s processer. Ett antal rutiner har utvecklats på ett bra sätt i gemensam dialog. Uppföljningar görs under 2023 i de spår som arbetet har identifierat.

Arbetet med att koordinera utvecklingen av framtidens arbetssätt; riktlinjer och utformning, strukturer och stöd har gått in i fas 2 i och med att fas 1 nu avslutas. En riktlinje för hemarbete har tagits fram och FAQ uppdaterats samt ett arbete med att ge stöd till chefer att leda på distans är påbörjat. en förstudie och plan för nuläge efter flytten har tagits fram. Plan för beläggningsmätning och enkät kommer att genomföras 2023 kvartal 1.

Det framtagna dialogmaterialet för att stödja både chefer och medarbetare i samband med konflikter finns tillgängligt och har fått positivt genomslag. Filmerna och stöd till chefer har tagits fram, lanserats på chefsforum och fördjupats i chefsnätverk under året.

Organisationskonsulten har arbetat verksamhetsnära under 2022 för att stötta upp i detta arbete.

Arbetet med att ta fram aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar, i linje med ledarstrategin, fortgår. Fokus under året har varit att se på förutsättningar i chefskapet (stöd, verktyg och information samt stöd vid introduktion) för att se över möjligheterna att frigöra tid åt ledarskapet. Påbörjat men i startgropen. Ws med chefer för att se på syfte och behov av ledarutveckling framåt har gjorts, utifrån resultatet kommer ledarutvecklingen skruvas framåt. Ett antal insatser av organisationskonsulten har gjorts i grupper där det funnits konflikter eller på väg att bli. Sortering och dialogstöd för både chefer och medarbetare.

Måluppfyllelse. Indikatorerna visar att vi går i en positiv riktning (förutom korttidssjukfrånvaron). målet är till del uppfyllt och de aktiviteter som genomförts stödjer målet.

6 Kvalitetsberättelse

HR-avdelningen har under året arbetat med fokus på att förbättra/förenkla processer och arbetssätt för att skapa ett större värde för de vi är till för. I detta arbete har vi fått effekter på mer engagerade och motiverade medarbetare. Vårt arbete syftar till att ge bättre förutsättningar för att kunna leda hållbart. i och med att vi frågat de vi är till för har även förbättringarna baserat på dessa upplevelser och vi har kunnat fatta bättre beslut baserat på fakta och med verksamheternas perspektiv.

Det arbete som görs inom avdelningen bidrar till utveckling inom de prioriterade områdena i verksamhetsperspektivet. Avdelningen arbetar på flera områden med att utveckla det verksamhetsnära stödet till chefer i nära samarbete med övriga avdelningar inom RSF. Även arbetet med att identifiera, effektivisera och digitalisera HR.s processer och aktiviteter fortsätter. Implementeringen av kompetensportalen fortsätter. Medarbetar- och lönesamtal kan nu genomföras digitalt. En utvärdering efter årets medarbetarsamtal planeras. Utbildningskatalog är under upparbetning samt verktyg för digital anställning har implementerats inom flera förvaltningar och övriga förvaltningar kommer med under våren 2023. Även stödsystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet är upphandlat och implementerat under hösten. En automatisering inom löneprocessen har skett. Ytterligare system planeras upphandlas för högre kvalitet och effektivare processer inom HR.s

områden. Dessa aktiviteter kommer i takt med implementeringen att ge mer värdeskapande och effektiva processer.

Avdelningen arbetar på flera områden med att utveckla det verksamhetsnära stödet till chefer i nära samarbete med övriga avdelningar inom RSF. Även arbetet med att identifiera, effektivisera och digitalisera HR.s processer och aktiviteter fortsätter. Implementeringen av Kompetensportalen fortsätter. Medarbetar- och lönesamtal kan nu genomföras digitalt. En utvärdering efter årets medarbetarsamtal planeras. Utbildningskatalog är under uppbyggnad och verktyg för digital anställning har implementerats inom flera förvaltningar och övriga förvaltningar kommer med under våren 2023. Även stödsystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet är upphandlat och implementerat under hösten. En automatisering inom löneprocessen har skett. Ytterligare system planeras upphandlas för högre kvalitet och effektivare processer inom HR.s områden. Vi har även under året deltagit i en fokusgrupp gällande utveckling av en helt ny löneöversynsmodul i HR plus. Bland annat har regionens chefer blivit intervjuade för att verkligen få deras perspektiv i kommande systemstöd.

Vi är på god väg, men det finns mycket kvar att göra och det är av stor vikt att detta är ett prioriterat område även framåt. Vi behöver gå vidare med att utveckla Kompetensportalen med pre- och onboarding för att ytterligare underlätta för verksamheterna. Intern kommer vi också att fortsätta arbetet med att digitalisera våra interna processer. Effekter framåt är att detta ska leda till bättre och hållbara förutsättningar både för ledare och medarbetare.

7 Väsentliga personalförhållanden

Sjukskrivningstimmar har ökat nästan dubbelt upp 2022 mot 2021. Det beror till stor del av långtidsfrånvaro hos flera medarbetare, där vi som arbetsgivare har liten påverka. Även föräldraledighetstimmar har ökat nästan dubbelt upp. Däremot har övertidstimmar minskat. Detta påverkar avdelningen vad gäller både kompetenstapp, vikariat och hög arbetsbelastning på övriga. Utöver detta fortsätter avdelningen att ha en hög personalomsättning samt svårt att bemanna upp för sommaren. Detta gör att vi behöver än mer anpassa oss på en annan arbetsmarknad där de yngre generationerna inte stannar lika länge på samma arbetsplats utan byter anställning oftare. Vi behöver överanställa för att hålla rätt nivå samt även hitta nya sätt att hantera att en högre omsättning tillhör det nya normala. Hur vi bibehåller kompetens och hållbara uppdrag men med kortare anställningar.

7.1 Personalvolym

Antal anställda fluktuerar endast lite under åren, även fast personalomsättningen varit relativt hög så har nya kunnat rekryteras. Då vi fått projektmedel under året för strategisk hållbar bemanning har vi överanställt två personer. För 2023 har dessa medel permanentats.

Under året har fler medarbetare varit föräldralediga mot förra året (motsvarande fyra heltidsarbetande mot förra årets en heltidsarbetare). Det har gjort att arbetade timmar är färre än förra året (ca 2000 timmar).

Färre timmar vad gäller mertid och övertid har tagits ut under 2022 jämfört med under samma period 2021. En heltid finns även anställd under året med statliga medel från återhämtningsbonusen.

	Antal anställda Nov 2022	Förändring mot Nov 2021	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2022	Förändring mot Nov 2021
Alla anställningsformer	59	1	58	1
Tillsvidare	52	5	52	5
Tidsbegränsad	7	-4	6	-4

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

Antal anställda fluktuerar endast lite under åren, även fast personalomsättningen varit relativt hög så har nya kunnat rekryteras. Då vi fått projektmedel under året för strategisk hållbar bemanning har vi överanställt två personer. För 2023 har dessa medel permanentats.

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Heltidsarbetare Jan - Nov 2021	Förändring
90003 HR-avdelning	41	41	-1
9000310 HR gemensamt	6	6	0
9000320 Lön	22	21	0
9000330 HR-stöd	13	14	-1

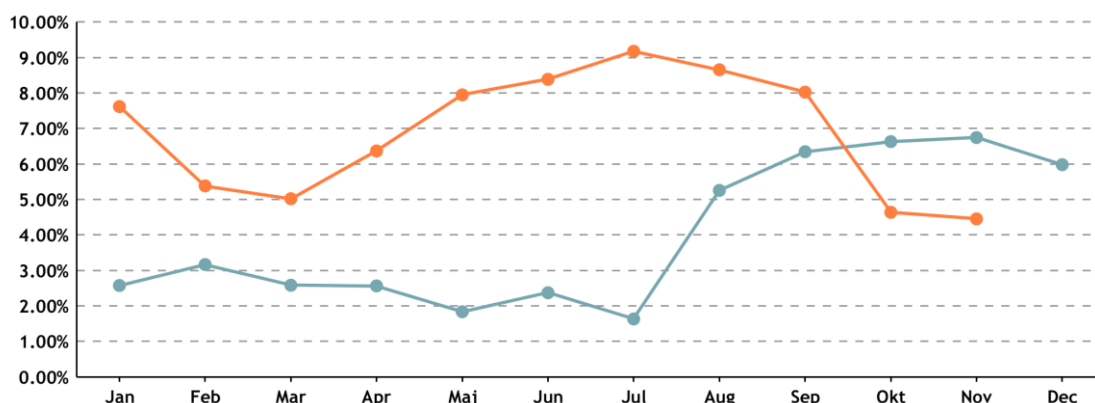
Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad.

7.2 Sjukfrånvaro

Sjukskrivningstimmar har ökat nästan dubbelt upp 2022 mot 2021. Det beror till stor del av långtidsfrånvaro hos flera medarbetare, där vi som arbetsgivare har liten påverka. Både löneenheten och HR-stöd har ökat sina sjuktal. Även föräldraledighetstimmar har ökat nästan dubbelt upp. Däremot har övertidstimmar minskat. Detta påverkar avdelningen vad gäller både kompetenstapp, vikariat och hög arbetsbelastning på övriga. Utöver detta fortsätter avdelningen att ha en hög personalomsättning samt svårt att bemanna upp för sommaren. Detta gör att vi behöver än mer anpassa oss på en annan arbetsmarknad där de yngre generationerna inte stannar lika länge på samma arbetsplats utan byter anställning oftare. Vi behöver överanställa för att hålla rätt nivå samt även hitta nya sätt att hantera att en högre omsättning tillhör det nya normala. Hur vi bibehåller kompetens och hållbara uppdrag men med kortare anställningar.

	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Sjuktal % Jan - Nov 2021	Förändring % enheter
Alla	6.88%	3.91%	2.97
Kvinna	7.98%	4.71%	3.27
Man	0.74%	0.11%	0.63

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 2022 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2021 (blå linje).

7.3 Lönebildning

Vi har inte tagit del av sådana medel 2022, men får detta för 2023 och det kommer bli bra.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Budgeten för helåret visar på ett överskott på 341 tkr. Vid en analys kan vi se att vi gör ett överskott på den fackliga tiden, men ett ungefär lika stort underskott på kostnader för köp av tjänster. Bland annat system och licenskostnader i samband med digitaliseringsarbetet som vi inte fått full kompensation för. Vi kan även se att vi inte heller tidigare år har fått full kompensation och det urholkar budgeten.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Resultat	-58 040	-57 699	341	-52 124
INTÄKTER	1 569	2 048	479	5 305
Taxor och Avgifter		1	1	
Statsbidrag	592	1 732	1 141	1 993
Försäljning vara/tjänst	977	291	-686	261
Intern resursfördelning	0	24	24	3 051
KOSTNADER	-59 609	-59 746	-137	-57 429
Personal	-37 911	-37 480	431	-35 686
Köp av tjänst	-9 396	-9 831	-435	-9 023
Förbrukn. mtrl	-102	-450	-348	-293
Lokaler	-2 935	-3 199	-263	-3 047
Intern resursfördelning	-3 115	-7 267	-4 152	-7 718
Övriga kostnader	-6 149	-1 519	4 631	-1 662

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.

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
90003 HR-avdelning	-58 040	-57 699	341	-52 124
9000310 HR gemensamt	-25 929	-24 437	1 492	-21 009
9000320 Lön	-19 303	-20 429	-1 126	-19 166
9000330 HR-stöd	-12 808	-12 832	-24	-11 949

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Ansvarsstruktur	-58 040	-57 699	341	-52 124
6039 Projekt HR-avdelning	0	365	365	0
6040 HR gemensamt	-12 155	-11 918	237	-7 746
6041 Ledarutveckling	-750	-947	-197	-977
6042 Kompetensförsörjning	-432	-471	-39	-437
6044 Kompetensutveckl Kommunal	-1 720	-1 720	0	-1 720
6045 Fackliga företrädare	-7 272	-6 146	1 126	-5 729
6046 Arbetsmiljö	-3 600	-3 600	0	-4 400
6310 Löneenheten	-19 303	-20 429	-1 126	-19 166
6335 HR-Stöd	-12 808	-12 832	-24	-11 949

8.2 Nettokostnadsutveckling

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021	Förändring	Förändring %
Resultat	-57 699	-52 124	-5 574	11%
INTÄKTER	2 048	5 305	-3 257	-61%
Taxor och Avgifter	1		1	
Statsbidrag	1 732	1 993	-261	-13%
Försäljning vara/tjänst	291	261	30	11%
Intern resursfördelning	24	3 051	-3 027	-99%
KOSTNADER	-59 746	-57 429	-2 317	4%
Personal	-37 480	-35 686	-1 794	5%
Köp av tjänst	-9 831	-9 023	-808	9%
Förbrukn. mtrl	-450	-293	-158	54%
Lokaler	-3 199	-3 047	-151	5%
Intern resursfördelning	-7 267	-7 718	451	-6%
Övriga kostnader	-1 519	-1 662	143	-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.

9 Bilagor

9.1 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		
Etablera strategiska arbetssätt kring arbetsmarknadspolitiska insatser, bland annat genom att förvalta resultaten av ESF-förstudien som lägger en grund för projektansökningar de kommande åren.	Påbörjad	30%
Kommentar:		
Arbetsmarknadsenheten, strateg på Regional utveckling och HR har träffats vid ett antal tillfällen för att rita upp en gemensam bild över hur vi skulle kunna ansöka om ett gemensamt socialfondsprojekt för att jobba med breddad rekrytering. Ingen ansökningsperiod är ännu öppen, men förberedelserna pågår.		
03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar		
Påbörja arbetet med krigsorganisation och dess bemanning inom prioriterade funktioner, samt delta i totalförsvärsövningar och -utbildningar.	Påbörjad	30%

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
12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång		
Säkerställa att RSF har minst två bidrag inom ramen för digitalisering till förnyelsepriset varje år.	Färdig	100%

Kommentar:

Inga bidrag från HR lämnas i år.

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		
Genomföra förstudie avseende goda förutsättningar för medarbetarskap inom Region Gotland.	Påbörjad	60%

Kommentar:

Arbetet med att stärka medarbetarskapet/ta fram en ram för medarbetarskapet inom RG har påbörjats. Under året har en ny strategisk partner för ledar- och medarbetarskapsutvecklingen upphandlats med kompetens krig ledar- och medarbetarskap. En kartläggning av det aktiva medarbetarskapet har gjorts och på ett chefsforum visades resultatet upp samt även goda exempel på arbetsgrupper fick presentera sig och inspirera chefskåren. Det arbetet ska sammanfogas i arbetet att ta fram en ram för medarbetarskap. En Workshop kring hur en ram för medarbetarskap har genomförts under hösten, med chefer och medarbetare inom RG, och arbetet fortsätter under 2023.

RG.s interna organisationskonsult har gjort ett flertal gruppsatser under året, med temat medarbetarskap och psykosocial arbetsmiljö och utifrån resultatet av medarbetarundersökningen. Det har visat sig vara ett lyckat sätt för organisationens chefer och medarbetare att träffas i seminarieform för att orientera sig i roller, uppdrag, bemötande mm. Förebyggande insatser och utbildningar kring området medarbetarskap och självledarskap planeras under 2023.

Genomföra åtgärder för att förbättra chefers förutsättningar att leva upp till ledarstrategin på såväl regionnivå som förvaltningsnivå.	Påbörjad	90%
---	----------	-----

Kommentar:

Genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar, i linje med ledarstrategin. Fokus under året har varit att se på förutsättningar i chefskapet (stöd, verktyg och information samt stöd vid introduktion) för att se över möjligheterna att frigöra tid åt ledarskapet. Ws med chefer för att se på syfte och behov av ledarutveckling framåt har genomförts och även behovet av stöd runt för att klara ledaruppdragen. Utifrån resultatet kommer ledarutvecklingen skrivas framåt. Fokus på 3-4 kvartalet 2022 var också att vidareutveckla anställningsförfarandet ur chefsens, medarbetarens och administratörernas perspektiv och även ett antal förbättringar för att kunna ge cheferna bättre möjligheter att introducera nya medarbetare via Kompetensportalen. Detta i syfte att öka kvaliteten och digitaliseringsnivån samt minska det manuella och administrativa förfarandet i organisationen och för att ge cheferna mer tid till ledarskapet och verksamheten. Utvecklingen innefattar förbättringar i samarbetet mellan HR och Digitalisering samt involveringen av förvaltningarna.

Ett antal insatser av organisationskonsulten har gjorts i grupper där det funnits konflikter eller på väg att bli. En Sortering och dialogstöd för både chefer och medarbetare.

Vi har fortsatt att se över stödet från HR inom hela organisationen för att följa tillitsdelegationens princip om professionellt och verksamhetsnära. Vi har i HR-nätverket och inom HR-avdelningen påbörjat ett arbete om hur framtidens HR kan se ut utifrån framtidens utmaningar, behov och gemensam mobilisering. Även ett antal möten där alla HR i regionen deltar har genomförts under året. Ett arbete med att se andra arbetssätt kring det verksamhetsnära stödet har genomförts och kommer att utvärderas under våren 2023.

Vi har förenklat och reviderat styrdokument/rutiner inom HR så att de signalerar tillit och nya arbetssätt Ett antal rutiner har ändrats för att ge närmaste chef delegation i frågor om beslut vid lönesättning, resor och semesteruttag.

Alla chefer i regionstyrelseförvaltningen ska regelbundet genomgå de framtagna utbildningarna som utgör byggstenarna för ledarskapet i Region Gotland.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Detta görs regelbundet inom HR-avdelningen.

Alla nya chefer i regionstyrelseförvaltningen ska få en erfaren chef/kollega utsedd som mentor under sitt första år.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Detta görs vid behov.

Regionstyrelseförvaltningen ska varje termin nominera minst fem personer till ledarprogrammet "Vägen till ledarskap".	Färdig	100%
---	--------	------

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Öka antalet möjliga tjänster för personer utanför den reguljära arbetsmarknaden genom att bland annat erbjuda anpassade anställning-ar, arbetsträning och praktik	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Avdelningen tar emot ungdomar för praktik samt studenter från universitet och yrkeshögskolor. Detta år har ingen som står långt från arbetsmarknaden varit sysselsatt inom enheten.

Delta som testpilot i Normaprojektet SAK (Se och Använd Kompetensen), en metod för breddad rekrytering.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Projektet Norma inom HR-avdelningen är avslutat. De SAK som skulle ha gjorts inom avdelningen är klara.

Vid chefsrekryteringar i förvaltningen ska alltid interna kandidater beaktas och få en personlig återkoppling om karriärmöjligheter.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Detta görs inom HR-avdelningen.

I samband med projekt och utvecklingsarbeten ska möjligheten att anställa studentmedarbetare beaktas.	Påbörjad	80%
---	----------	-----

Kommentar:

Detta beaktas när möjlighet uppstår. I år har vi inte haft någon studentmedarbetare.

Genomföra och följa upp åtgärder för att stärka förutsättningarna till verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering inom varje avdelning och enhet.	Påbörjad	70%
---	----------	-----

Kommentar:

Avdelningen har under året arbetat på flera områden för att utveckla det verksamhetsnära stödet till chefer. Detta har gjorts i nära samarbete med övriga avdelningar inom RSF och med chefer som referensgrupp för att få fram behov. Fokus under kvartal tre och fyra har varit att utveckla anställningsförfarandet ur chefers, medarbetarens och administratörernas perspektiv med syfte att öka kvaliteten och digitaliseringsnivån samt minska det manuella och administrativa förfarandet. IT-konto, digitalt anställningsavtal, e-tjänst för behörigheter, digital löne- och medarbetarsamtalsprocess, utbildningskatalog, stödsystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet med mera. Arbetet för att få till högre kvalitet och effektivare processer inom HR:s områden fortsätter under 2023.

Utveckla HR-stödet för att möta verksamheternas ökade behov av stöd inom området strategisk hållbar bemanning.	Påbörjad	60%
--	----------	-----

Kommentar:

Under året har det tidigare projektet implementerats i HR-avdelningen. En strateg/samordnare och en bemanningscontroller har permanentats. Medel för utökningen finns i budget för 2023. Fortsatt arbete med förvaltningarna för att utveckla stödet fortsätter i nära samarbete med ekonomiavdelningen och bemannings- och rekryteringsenheten inom Socialförvaltningen.

Översyn av arbetsgivarstrategin och regionens arbetsgivarlöfte	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Under året har en översyn av arbetsgivarlöftena genomförts, i samarbete med extern varumärkeskonsult. Resultatet blev en uppdatering och omarbeting från tre löften, till två. Redaktionen för arbetsgivarvarumärkets löpande kommunikation arbetar nu med dessa utifrån en aktivitetsplan. Det visuella uttrycket ingår i utvecklingsarbetet med den grafiska profilen.

Genomföra och följa upp kompetensutvecklingsinsatser och kompetensväxling utifrån identifierade behov av kompetensskiften inom varje avdelning och enhet	Påbörjad	60%
--	----------	-----

Kommentar:

Pågår, hela tiden ser avdelningen över aktiviteter för att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla medarbetare till avdelningen. Även se över hur vi tar omhand de input vi får vid avslut tas om hand. Det är en stor kompetensbrist inom HR-området att få till nyrekryteringar med erfarenhet och rätt kompetens. Vi behöver fortsätta satsningar på vidareutveckling och lönebildning mm för att kunna behålla och utveckla redan befintliga medarbetare. Även arbetsmiljön och förutsättningarna för att klara kraven mellan förväntningar och krav från organisationen. I en allt mer rörlig tid behövs mer chefsstöd och HR är en viktig nyckelkompetens i det stödet.

Uppmuntra att medarbetarna inom förvaltningen kompetensutvecklar sig både inom sin tjänst (t ex genom att regelbundet avsätta tid för detta) och på sin fritid.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Görs regelbundet inom avdelningen.

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

Revidera samverkansavtalet, implementera och säkra intentionerna.	Påbörjad	80%
---	----------	-----

Kommentar:

Det nya avtalet skrevs på i början av året och därefter har arbetet med att ta fram stödmaterial för implementering till organisationen pågått. Detta har gjorts i nära samverkan med de fackliga organisationerna och även tagits med i arbetet med att forma den nya ledarutvecklingen samt arbetet med medarbetarskap. Arbetet fortsätter under 2023.

I medarbetarsamtalet ställs årligen frågor som handlar om att stanna i och fortsätta utvecklas i regionstyrelseförvaltningen och region Gotland	Påbörjad	100%
---	----------	------

Kommentar:

Detta görs regelbundet inom HR-avdelningen och finns även med som särskild fråga i den övergripande mallen för medarbetarsamtal för regionen.

Avgångssamtal ska alltid erbjudas och resultatet av dessa ska under ledning av HR-chef analyseras och diskuteras i förvaltningens ledningsgrupp minst en gång per år.	Påbörjad	100%
---	----------	------

Kommentar:

Erbjuds och genomförs med alla som slutar inom HR-avdelningen.

Alla chefer ska utbildas i regionens samverkansavtal för att medvetandegöra vikten av goda relationer med arbetstagarens parter.	Påbörjad	10%
--	----------	-----

Kommentar:

Planeringen för att få till en sådan utbildning görs centralt och när den erbjuds kommer även cheferna inom HR-avdelningen att delta.

Samtliga chefer ska varje år erbjudas utbildning och föreläsning i konflikthantering.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Detta har avdelningens chefer deltagit i.

Stimulera förvaltningarnas satsningar som leder till fysisk aktivitet för medarbetare genom kunskapsstöd och samordning.	Ej påbörjad	0%
Genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar vad gäller stöd och verktyg.	Påbörjad	60%

Kommentar:

Genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar, i linje med ledarstrategin. Fokus under året har varit att se på förutsättningar i chefskapet (stöd, verktyg och information samt stöd vid introduktion) för att se över möjligheterna att frigöra tid åt ledarskapet. Ws med chefer för att se på syfte och behov av ledarutveckling framåt har genomförts och även behovet av stöd runt för att klara ledaruppgiften. Utifrån resultatet kommer ledarutvecklingen skruvas framåt. Fokus på 3-4 kvartalet 2022 var också att vidareutveckla anställningsförfarandet ur chefers, medarbetarens och administratörernas perspektiv och även ett antal förbättringar för att kunna ge cheferna bättre möjligheter att introducera nya medarbetare via Kompetensportalen. Detta i syfte att öka kvaliteten och digitaliseringsnivån samt minska det manuella och administrativa förfarandet i organisationen och för att ge cheferna mer tid till ledarskapet och verksamheten. Utvecklingen innefattar förbättringar i samarbetet mellan HR och Digitalisering samt involveringen av förvaltningarna.

Vi har fortsatt att se över stödet från HR inom hela organisationen för att följa tills delegationens princip om professionellt och verksamhetsnära. Vi har i HR-nätverket och inom HR-avdelningen påbörjat ett arbete om hur framtidens HR kan se ut utifrån framtidens utmaningar, behov och gemensam mobilisering. Även ett antal möten där alla HR i regionen deltar har genomförts under året. Ett arbete med att se andra arbetssätt kring det verksamhetsnära stödet har genomförts och kommer att utvärderas under våren 2023.

Vi har förenklat och reviderat styrdokument/rutiner inom HR så att de signalerar tillit och nya arbetssätt Ett antal rutiner har ändrats för att ge närmaste chef delegation i frågor om beslut vid lönesättning, resor och semesteruttag.

Stödja både chefer och medarbetare gällande området konflikter utifrån framtagning filmer och verktyg kring grogrunder för konflikter	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Från centrala HR är aktiviteten klar.

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

Kommentar:

Fokus under året har varit att se på förutsättningar i chefskapet (stöd, verktyg och information samt stöd vid introduktion) för att se över möjligheterna att frigöra tid åt ledarskapet. Påbörjat men i startgropen. Ws med chefer för att se på syfte och behov av ledarutveckling framåt har genomförts. Utifrån resultatet kommer ledarutvecklingen skruvas framåt. Ett antal insatser av organisationskonsulten har gjorts i grupper där det funnits konflikter eller på väg att bli. En Sortering och dialogstöd för både chefer och medarbetare.

Verksamhetsutvecklingen med stöd av digitalisering inom HR.s processer pågår som ett led i att ge chefer bättre förutsättningar att både vara ledare och chefer. Samtidigt ser HR över arbetssätt och stöd linje med utvecklingsarbetet. Under året har fokus legat på att implementera systemstöd för löne- och medarbetarsamtal, anställningsavtalet och förberedelser för preboardingsprocessen och även hur arbetssätten kan utvecklas i takt med digitaliseringen.

Förvaltningen ska i linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" på arbetsplatsträffar genomföra dialoger kring grogrund för konflikter.	Påbörjad	80%
---	----------	-----

Kommentar:

Detta görs inom avdelningen

9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal

Nyckeltal/verksamhetsmått HR	2022	2021	2020	2019	2018
Lönehantering - antal lönespecifikationer	105 417	104 022	100 857	102 037	99 722
Kvalitet i löneutbetalningar, %*	0,86	0,83	0,61	0,48	0,63
Andel extra utbetalningar pga fel, %**	0,13	0,14	0,15	0,24	0,19
Bistått vid rekryteringar av chefer	68	65	50	49	-
Bistått vid rekrytering övriga***	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

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2022 Måltid

Avdelningschef
Josefine Jessen

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 2022

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	4
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	4
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	7
6 Kvalitetsberättelse	9
6.1 Inkomna synpunkter	9
7 Väsentliga personalförhållanden	10
7.1 Personalvolym	10
7.2 Sjukfrånvaro	11
8 Ekonomisk uppföljning	12
8.1 Årets resultat	12
8.2 Nettokostnadsutveckling	15
8.3 Investeringar	16
9 Bilagor	17
9.1 Aktivitetsuppföljning	17
9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal	24

1 Sammanfattning

Avdelningen redovisar i år, för första gången, ett negativt resultat. Ett underskott på 1,9 miljoner är ett resultat av ökade livsmedelspriser. Underskottet om 5,4 miljoner kronor på livsmedelskontot är i nivå med förväntningar. Årets prisökningar om 15% motsvarar 5 miljoner och de resterande kostnadsökningarna är kopplat till ökade intäkter. De ökade intäkterna om 3 miljoner är dels kopplat till en budgeteringsmässig felaktighet och dels till följd av ökat antal beviljade biståndsbeslut för matleverans till ordinärt boende.

Avdelningen hämtar på totalen upp den negativa effekten främst med anledning av ökade intäkter, effektiviseringar och lägre hyror än budgeterat, det senare en följd av försenade investeringar.

Avdelningens största utmaning har varit kompetensförsörjning och ökade livsmedelskostnader och de två stora utvecklingsprojekt som under året har drivit har varit revidering av mat och måltidspolicy med tillhörande riktlinjer samt utredning kring kyld mat. Avdelningen har drivit ett antal utvecklingsarbeten under året vilka redan har och även framåt förväntas ge positiva effekter kopplat till kompetensförsörjning, arbetsmiljö, effektivitet, kvalitet och kostnader. Ett antal ombyggnationer förväntas också bidra med positiva effekter främst på effektivitet och arbetsmiljö.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Avdelningen redovisar i år, för första gången, ett negativt resultat. Ett underskott på 2 miljoner är ett resultat av ökade livsmedelspriser. Underskottet om 5,4 miljoner kronor på livsmedelskontot är i nivå med förväntningar. Årets prisökningar om 15% motsvarar 5 miljoner och de resterande kostnadsökningarna är kopplat till ökade intäkter. De ökade intäkterna om 3 miljoner är till del kopplat till en budgeteringsmässig felaktighet och dels till följd av ökat antal beviljade biståndsbeslut för matleverans till ordinärt boende.

Avdelningen hämtar på totalen upp den negativa effekten främst med anledning av ökade intäkter, effektiviseringar och lägre hyror än budgeterat, det senare en följd av försenade investeringar. Det oroliga läget i världen har bidragit till att det har varit svårt för grossisterna att få fram ordinarie produkter och ersättningsprodukter vilket i sin tur har resulterat i justeringar i meny och recept.

Under året har avdelningens beredskapsplanering fortsatt. Inventering av krismeny och krislager liksom implementering av lokala krispärmar har genomförts och köken har införskaffat de livsmedel som behövs för att kunna servera utifrån krismenyer. Workshop i konsekvensanalys och riskbedömning är inplanerade och ledningsgruppen har genomgått säkerhetsinformation från beredskapsstrategen.

Avdelning har under flera år haft stora utmaningar att kompetensförsörja både gällande tillsvidareanställningar och vikarier. Detta har skapat hög arbetsbelastning för såväl kökspersonal som chefer och har bidragit till en försämrad arbetsmiljö. Ett utvecklingsarbete som intensifierats under hösten har resulterat i ett nytt samarbete med Rekryterings- och bemanningsenheten som resulterat i en grund för en mer effektiv vikarieanskaffning. Parallellt har en större rekrytering genomförts under vintern, med syftet att tillsätta vakanta tjänster och knyta mer kompetens till avdelningen vilket förväntas bidra till en mer stabil grundbemanning över hela avdelningen. Avvecklingen av tillagningsköken vid förskolan Storcken och Forellen samt tillfälliga omställningen till mottagningskök från tillagningsköket i Fole och Kräklingbo bidrog till ett effektivare nyttjande av kockkompetens.

Den reviderade versionen av Region Gotlands mat- och måltidspolicy, som i ett förvaltningsövergripande samarbete har arbetats fram under året, antogs i slutet av året av regionfullmäktige. Arbete pågår med framtagning av riktlinjer utifrån den nya mat- och måltidspolicyn.

Utredning av vårdavdelningarnas möjlighet att ta emot kylt mat liksom logistik- och transportförutsättningar vid lasarettet vid ett införande av kyldmatsproduktion har genomförts. Avdelningen fick därefter i uppdrag att utreda effekter i hela måltidskedjan vid ett eventuellt införande av kylt mat i större skala samt att identifiera bästa möjliga alternativ av produktionskök. Arbete pågår och verksamheten har bidragit med kompetens och erfarenheter och flertalet studiebesök kring kylt mat har genomförts. Arbetet fortlöper under våren 2023 med rapportering till budgetberedningen.

Avdelningens lokalprocess är eftersatt och under utveckling. Lokalsamordnare som knutits till avdelningen har bidragit till utökad kompetens och resurs in i verksamheten vilken har ett löpande behov av så väl översyn, underhåll som ombyggnationer av 40-talet kökslokaler. Förstudier av matsal vid Wisbygymnasiet liksom köket i Fårösund är genomförd. Ombyggnationer av så väl Terra Nova, Högby och Dalhem är försenade på grund av resursbrist och investeringskostnader som inte täcks av befintlig budget. Ombyggnation av Södervärnsskolans kök blev klar under vårterminen och produktionen är igång. Slutresultatet blev mycket gott och resulterade i ett kök med bättre arbetsmiljö och mer väldisponerade ytor som ger goda flöden i produktionen. Planering för en ny Alléskola förde under året med sig en utrymning ur befintliga lokaler och flytt till tillfälliga paviljonger för servering av måltider.

Avtal för kylt kött, kylda charkprodukter, frukt och grönsaker, rotfrukter och potatis har undertecknats och är implementerat. Dessa avtal har lett till att andelen gotländska produkter på anbudet har ökat.

Utveckling av meny och recept liksom lokala förbättringar i så väl interna beställningsrutiner som direktbeställning från grossist har skett under året, det senare något som påverkar effektivitet och arbetsmiljö positivt.

Under året har ett samarbetsprojekt kring hållbar vardagsnutrition tillsammans med Gotland grönt centrum, Svenskt butikskött och Nordisk råvara pågått och flera provsmakningar och utvärderingar har genomförts. Produkten, som är en vegetarisk, svensk, ekologisk färsprodukt, finns nu ute på marknaden.

Vecka 45 genomfördes Gotlandsveckan, en vecka där gotländska livsmedel i huvudsak användes. Syftet var i första hand att stödja de gotländska livsmedelsproducenterna. Gotlandsveckan upplevdes överlag som positiv av både gästerna, köken och grossisterna. En utvärderingsrapport för veckan håller på att sammanställas.

På Offentliga måltidens dag i år skedde planeringen lokalt i respektive kök. Dagen uppmärksammades bland annat i ett radioreportage av lokalradion.

Etableringen av gruppen ”super users” har bland annat bidragit till att brädda och fördjupa kunskapen kring avdelningens viktiga verksamhetssystem och därmed minska sårbarheten. Forumet har bland annat varit delaktiga i pilotprojekt för förskole-beställningar direkt via systemet. Under året har även en integration mellan Proceedo och Matilda initierats.

Andra för verksamheten viktiga utvecklingsområden som kan bidra till effektivitet, säkerhet, hållbarhet och ekonomiskt positiva effekter är svinnarbetet, utveckling mat på lov, menyprocessutvecklingsarbetet och specialkostprojektet. Se vidare under aktiviteter.

Arbetet med att erbjuda vegetariskt alternativ har gått in i nästa steg och de flesta serveringar erbjuder nu detta.

3 Förväntad utveckling

Även 2023 kommer att ha fokus på att säkra kompetens på kort och lång sikt och livsmedelspriserna kommer med säkerhet att fortsätta öka under 2023. Synen på sjukfrånvaro har i viss mån förändrats i och med pandemin vi har sannolikt en utmaning framåt i fortsatt hög korttidsfrånvaro.

Nya livsmedelsavtal med ökad andel gotländska livsmedel liksom utvecklat samarbete med grossister och producenter skapar förutsättningar för att öka andelen gotländska livsmedel.

Utredningsarbetet kring effekter i hela kedjan vid ett införande av kyld mat kommer att ligga till grund för beslut om framtida organisation och produktionsteknik vilket kan komma att påverka verksamheten i mycket stor utsträckning.

Förstudier och byggprojekt kommer fortsatt prägla avdelningen för att säkra effektivitet, säkerhet och arbetsmiljö. Ett mycket resurskrävande arbetsområde.

En ny måltids- och matpolicy med tillhörande riktlinjer förväntas skapa än bättre förutsättningar för så väl samarbete som utvecklingsarbeten för en förbättrad måltidsverksamhet i Region Gotland. Samma förväntningar finns för det nyetablerade samverkansforumet för måltider i Region Gotland.

En fortsatt ökning av antalet brukare med beviljat måltidsstöd och till det även ökade antalet specialkost kommer att kräva översyn för att säkerställa en fortsatt effektiv produktion och en god arbetsmiljö.

Ökat fokus och därmed framåt än mer resurskrävande område förväntas inom beredskap.

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.

01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

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

Mat och måltider är viktigt för livslångt lärande och de måltider avdelningen serverar har betydelse för elevernas hälsa, trivsel och förutsättningar för att orka lära - faktorer som i slutändan påverkar skolresultaten. Gymnasieeleverna erbjuds skolmåltider utifrån en gemensam meny, och ger alla elever oavsett socioekonomisk bakgrund, förutsättningar att klara skoldagen. Det finns idag ett arbete för att öka andelen gymnasieelever som äter skollunch och avdelningen arbetar löpande med att utveckla måltiderna för en högre acceptans hos matgästerna. Utvecklingsarbete tillsammans med UAF, med utgångspunkt i mål från Agenda 2030, hälsa och välbefinnande och god utbildning för alla pågår. Måltidens viktiga roll som motor i skolarbetet ska lyftas fram och tydliggöras för elever och personal på skolan. De gemensamma målen som identifierats är bland annat att måltiden ska vara en integrerad del i skolan som även ligger till grund för pedagogisk verksamheten, att eleverna ska trivas i matsalsmiljön och att eleverna ska få information om vikten av att äta näringsrik mat.

En förstudie av matsalen vid Wisbygymnasiet söder är genomförd med ambition att förbättra måltidsmiljön.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

En reviderad policy stödjer målet. Reviderad mat och måltidspolicy för Region Gotland är beslutad och arbete med riktlinjer utifrån policyn pågår.

Måltiderna Avdelning Måltid producerar och i många fall serverar är en viktig del av verksamheterna inom förskola, skola, vård och omsorg. 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 barnen kan ta till sig undervisningen under hela skoldagen

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

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

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.

04. Ökad befolkning i arbetsför ålder

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Genom bra och strukturerad dialog på med grossister och producenter liksom samarbete och gemensamma utvecklingsarbeten som bland annat kan resultera i ökad andel gotländska livsmedel på avtal bidrar avdelningen 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.

07. Gotlands klimatavtryck minskar

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

I upphandlingen för transport av varma och kalla livsmedel ställdes högre krav på bränsleanvändning för fordonen. De nya kraven innebär fordon med så låg klimat- och miljöpåverkan som möjligt ska användas. 95% av fordonen ska drivas på fossilfritt

drivmedel. Säljaren ska aktivt arbeta för att öka andelen fordon som drivs på biogas eller el. Vid inköp av nya fordon ska dessa drivas på biogas eller el.

I upphandlingarna för livsmedel ställdes också högre krav på de fordon som används vid leveranserna. Samma krav som ställdes i transportupphandlingen, ställdes även här, med tillägget att tunga fordon ska uppfylla minst kraven i Euroklass V

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Avdelningen påbörjade i februari ett utvecklingsarbete som syftar till att fastställa en modell, inklusive rutiner, roller och ansvar för ett systematiskt svinnarbete för alla delar i verksamheten kontinuerligt och på lång sikt. Detta arbete förväntas över tid att ge en positiv effekt på målet.

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. Vi kan se att denna förändring nu ger utslag i CO2e för 2022.

Andel ekologiska inköp ligger för året på 24%. Samma avtal har varit igång under 2021 och 2022 och det har inte gjorts några större tillägg i anbudet som påverkat siffrorna för ekologiska inköp.

Andelen närproducerade livsmedel ligger för perioden på 16% av totala inköpen vilket är en positiv utveckling från föregående års samma period där andelen var 15%. Anledningen till denna positiva förflyttning är ett meny- och receptarbete med ambition och positivt resultat gällande fler gotländska livsmedel.

5 Måloppfyllelse 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.

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

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

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. Arbete pågår även för att utveckla gästernas medverkan i smaktester vid upphandling av livsmedel liksom deltagande i andra processer inom avdelningen så som meny och receptplanering

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Arbetar löpande med förbättring i liten och större skala. Många processer 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.

13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Avdelningen 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 resulterat i säkrare utfall i dito. Delaktigheten i kombination med den löpande informationen och möjlighet till dialog på måltidssidan på intranätet är tänkt att skapa ökad insyn och säkra transparens vilket i sin tur förväntas ge kraft åt en tillitsbaserad kultur.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Avdelning har under året fortsatt fokuserat på det löpande och strategiska arbetet för kompetensförsörjning. Ett utvecklingsarbete som intensifierats under hösten har resulterat i ett nytt samarbete med Rekryterings- och bemanningsenheten som skapat en grund för en mer effektiv vikarieanskaffning. Struktur för arbetet med bemanningsfrågor på så väl lång som kort sikt har utvecklats och en större rekrytering har under vintern genomförts med

syftet att knyta mer kompetens till avdelningen vilket förväntas bidra till en mer stabil grundbemanning över hela avdelningen. Det finns fortsatt utvecklingspotential inom området där regioncentralt stöd och samordning hade varit värdefullt.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Ett antal ombyggnationer för att förbättra flöde och effektivitet med en förbättrad arbetsmiljö som resultat pågår och en mycket lyckad ombyggnation på södervärnsskolans kök är genomförd.

OSI för avdelningen har sjunkit i jämförelse med föregående års mätning men ligger fortsatt över Region Gotlands snitt varför bedömningen är att avdelningen här delvis bidrar till målet.

Medarbetare som uppnår de nationellt satta rekommendationerna för fysisk aktivitet tycks inte ha ökat varför avdelningen i detta avseende inte bedöms bidra till målet.

6 Kvalitetsberättelse

6.1 Inkomna synpunkter

Följande synpunkter har inkommit under året.

Säg vad du tycker- 1 synpunkt gällande skolmat.

Mejl till Registrator-RS - 4 stycken totalt, 2 stycken gällande skolmat, 1 gällande certifiering samt 1 gällande information om ny produkt.

Säg vad du tycker synpunkten gällde klagomål på skolmaten på gymnasiet. Synpunkten lyftes och diskuterats på överenskommelsemöte med Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen och med berört kök. Avsändare var anonym och ingen återkoppling begärdes.

Mejl till Registrator-RS- 2 stycken ärende kring klagomål gällande skolmat. Ärendena berörde samma skola och var från elever på skolan. Dialog har förts direkt med de berörda eleverna och ärendet resulterade i ett matråd där man diskuterade utvecklingsområden, förutsättningar och ansvarsfördelning för en trivsamt måltidsmiljö.

Mejl till Registrator-RS gällande certifiering handlade om Halalcertifiering och fråga om vi har Halal certifierat kött upphandlat. Förbättringsförslaget var att inte ha Halal certifierat kött upphandlat. Svaret var att vi inte har Halal certifierat kött upphandlat.

Mejl till Registrator-RS gällande information om ny produkt handlade om ett nyhetsutskick för en ny växtbaserad dryck på marknaden.

7 Väsentliga personalförhållanden

Det har under 2022 skett ett antal förändringar i grundbemanningen, dels beroende på pensionsavgångar men också på grund av förändrade förutsättningar i köken, bland annat i samband med ombyggnationer och förändrad produktionsplanering. Året har präglats av en kännbar sjukfrånvaro som medfört ett tydligt fokus på bemanningsfrågor.

Sommarplaneringen och rekrytering av vikarier har varit speciellt utmanande detta år. Behovet att knyta mer kompetens till avdelningen har identifierats, detta bland annat för att möjliggöra intern rörlighet mellan kök under sommarperioden.

Vikariebristen bedöms ha bidragit till en negativ effekt på arbetsmiljön i så väl kök som för chefer och ett utvecklingsarbete har pågått under hösten och resulterat i ett nytt samarbete med Socialförvaltningen och Rekryterings- och bemanningsenheten. Vi har genom detta samarbete lagt grunden till en mer effektiv vikarieanskaffning.

Parallellt med arbetet kring vikarier har vi under vintern genomfört en större rekrytering med syftet att tillsätta vakanta tjänster och knyta mer kompetens till avdelningen.

Rekryteringsprocessen pågår i skrivande stund och förväntas bidra till en mer stabil grundbemanning över hela avdelningen.

7.1 Personalvolym

Sett till samtliga anställningsformer har avdelningen färre antal anställda 2022 jämfört med motsvarande period 2021. Antalet tillsvidareanställningar är något färre och antalet visstidsanställda med månadslön är oförändrat. Orsakerna är dels de effektiviseringsarbeten som genomfördes i kök på i Visby under 2022 samtidigt som vi visstidsanställt medarbetare både månadsvis och som timvikarier för att möta sjukfrånvaron samt i väntan på tillsättning av vakanser. Ambitionen med visstidslösningarna har varit att skapa en mer stabil bemanning och minska sårbarheten som uppstått kopplat till sjukfrånvaron.

Avdelningen visar i jämförelse med samma period under föregående år en mindre nedgång i faktiskt arbetad tid. Sett till olika anställningsformer följer statistiken personalsammansättningen; en nedgång på faktiskt arbetad tid för tillsvidareanställda månadsavlönade samt en ökning gällande visstidsanställda månadsanställda.

	Antal anställda Nov 2022	Förändring mot Nov 2021	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2022	Förändring mot Nov 2021
Alla anställningsformer	114	-3	110	0
Tillsvidare	109	-4	105	-1
Tidsbegränsad	5	1	5	1

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

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Heltidsarbetare Jan - Nov 2021	Förändring
90004 Måltidsavdelning	94	95	-1
9000400 Måltid gemensamt	14	12	2
9000410 Köksområde 1	16	16	0
9000420 Köksområde 2	19	20	-1
9000430 Köksområde 3	16	16	0
9000440 Köksområde 4	11	13	-3
9000450 Köksområde 5	18	18	1

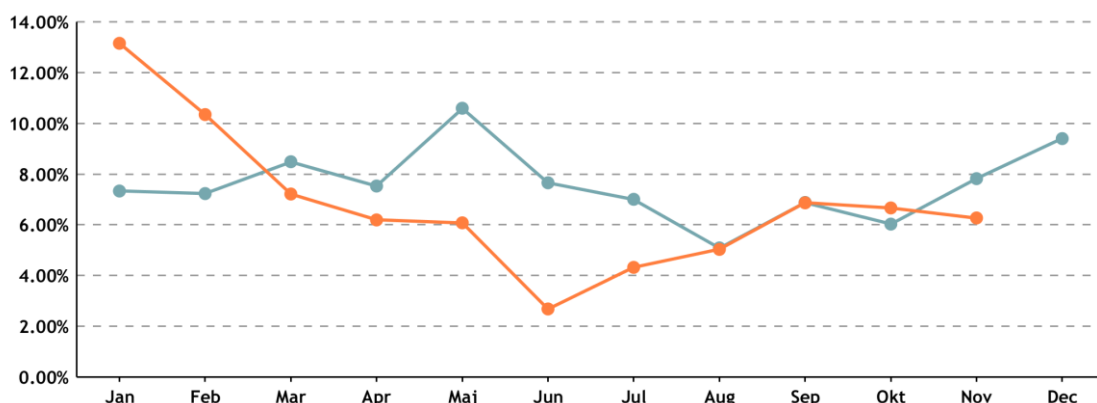
Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad.

7.2 Sjukfrånvaro

Sett till perioden januari till oktober 2022 var sjukfrånvaron marginellt lägre än samma period 2021. Korttidsfrånvaron har varit mer kännbar under vissa delar av året och första kvartalet präglades av hög sjukfrånvaro. Här fanns en tydlig koppling till pandemin och avdelningen följde utvecklingen i samhället i stort. I takt med att pandemins effekter avtog sjönk sjuktalen under våren men har sedan klättrat uppåt under hösten, detta som ett resultat av en kombination av ökad korttidsfrånvaro och ett antal längre sjukskrivningar.

	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Sjuktal % Jan - Nov 2021	Förändring % enheter
Alla	6.94%	7.48%	-0.54
Kvinna	6.62%	7.62%	-0.99
Man	7.68%	7.11%	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 2022 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2021 (blå linje).

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Avdelningen redovisar i år, för första gången, ett negativt resultat. Ett underskott på 2 miljoner är ett resultat av ökade livsmedelspriser. Underskottet om 5,4 miljoner kronor på livsmedelskontot är i nivå med förväntningar. Årets prisökningar om 15% motsvarar 5 miljoner och de resterande kostnadsökningarna är kopplat till ökade intäkter. De ökade intäkterna om 3 miljoner är till del kopplat till en budgeteringsmässig felaktighet och dels till följd av ökat antal beviljade biståndsbeslut för matleverans till ordinärt boende.

Avdelningen hämtar på totalen upp den negativa effekten främst med anledning av ökade intäkter, effektiviseringar och lägre hyror än budgeterat, det senare en följd av försenade investeringar.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Resultat	0	-1 891	-1 891	4 334
INTÄKTER	121 744	125 448	3 704	123 147
Statsbidrag	580	719	139	704
Försäljning vara/tjänst	120 202	123 596	3 394	121 174
Intern resursfördelning	962	1 124	162	1 269
Övriga intäkter		9	9	
KOSTNADER	-121 744	-127 338	-5 594	-118 813
Personal	-55 514	-55 638	-125	-55 421
Köp av tjänst	-2 838	-2 234	604	-2 651
Förbrukn. mtrl	-39 135	-45 342	-6 206	-38 015
Lokaler	-16 595	-16 401	194	-15 402
Avskrivn. internränta	-1 185	-1 000	186	-1 053
Intern resursfördelning		-124	-124	
Övriga kostnader	-6 477	-6 601	-124	-6 269

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.

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
90004 Måltidsavdelning	0	-1 891	-1 891	4 334
9000400 Måltid gemensamt	-5 259	-4 328	931	-3 022
9000410 Köksområde 1	-87	-1 103	-1 016	114
9000420 Köksområde 2	977	-1 442	-2 418	-976
9000430 Köksområde 3	1 088	1 386	298	6 220
9000440 Köksområde 4	-873	332	1 205	-343
9000450 Köksområde 5	4 153	3 263	-890	2 342

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Ansvarsstruktur	0	-1 891	-1 891	4 334
6501 Måltid gemensamt	-5 259	-4 328	931	-3 022
6503 Köksområde 1 gem	-944	-895	49	-1 013
6504 Solklintsköket	544	-842	-1 386	18
6505 Strandgårdens kök	981	776	-205	969
6506 Väskinde skolas kök	657	586	-70	683
6507 Romaskolans kök	2 119	2 853	733	2 767
6510 Köksomr 2, Strandg. gem	-951	-928	22	-1 549
6511 Strandgårdets kök	643	-1 129	-1 771	652
6512 Köksområde 3 gemensamt	-1 498	-1 401	96	-1 429
6513 Wisbygymnasiet söder kök	7 943	9 211	1 268	8 900
6514 Norrbackaskolans kök	2 176	2 241	65	2 388
6515 Tjelvarskolans kök	340	253	-87	304
6516 Gråboskolans kök	-152	-568	-416	1 133
6517 Terra Novaskolans kök	36	-77	-113	64
6518 Södervärnskolans kök	2 466	1 379	-1 087	-1 887
6519 Fsk Forellen kök	-177	101	278	-183
6520 Fsk Storcken kök	-200	39	240	-179
6521 Fsk Vitkålen kök	-242	-254	-12	-80

6522 Fsk Klubbsvampen kök	-241	-302	-61	-288
6523 Fsk Kabysen kök	-250	-237	13	-133
6524 Fsk Törneqvior kök	34	32	-2	88
6525 Köksområde 4 gemensamt	-990	-908	82	-908
6526 Hemse vårdcentrum kök	0	-14	-14	-1 716
6527 Högbyskolans kök	-94	820	914	1 105
6528 Klinteskolans kök	625	570	-55	650
6529 Stånga skolas kök	177	282	105	487
6530 Havdhem skolas kök	173	122	-51	161
6531 Öja skolas kök	90	182	92	87
6532 Eskelhems skolas kök	12	87	75	128
6535 Köksområde 5 gemensamt	-1 792	-1 502	290	-1 549
6536 Lärbro skolas kök	-482	-509	-27	-464
6537 Fole skolas kök	215	400	185	342
6539 Stenkyrka skolas kök	-166	-266	-100	-271
6540 Fårösundskolans kök	-641	-737	-96	-624
6542 Endre skolas kök	-498	-477	21	-453
6543 Dalhem skola	-582	-659	-78	-513
6544 Vänge skola kök	-396	-490	-94	-396
6545 Kräcklingbo skolas kök	-238	-255	-17	-248
6546 Restaurang Strandgården	1 166	597	-569	340
6547 Café Korpen				-387
6549 Gråbo ÅO kök	119	18	-100	-33
6550 Alléskolans kök	-830	-832	-2	-908
6551 Solbergaskolans kök	1 071	1 066	-5	5 708
6552 Wisbygymnasiet norr kök	-979	-1 526	-546	-1 014
6553 S:t Hansskolans kök	-581	-739	-157	-659
6554 Humlegårdsskolans kök	-581	-629	-47	-628
6555 Lyckåkerskolans kök	-1 009	-1 153	-145	-910
6556 Lyckåker Dungen	-1	-1	0	-1

6557 Västerhejde skolas kök	-946	-1 039	-93	-859
6558 Oasen	0		0	264
6559 Sanda skolas kök	-638	-556	82	-484
6560 Garda skolas kök	-228	-252	-24	-118

8.2 Nettokostnadsutveckling

Intäkter för perioden är i jämförelse med samma period föregående år 1,5 miljon mer och kostnaderna 8,4 miljoner mer. Fler matlådor till ordinärt boende samt drastiskt ökade livsmedelskostnader är orsakerna till denna nettokostnadsutveckling.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021	Förändring	Förändring %
Resultat	-1 891	4 334	-6 225	-144%
INTÄKTER	125 448	123 147	2 301	2%
Statsbidrag	719	704	15	2%
Försäljning vara/tjänst	123 596	121 174	2 422	2%
Intern resursfördelning	1 124	1 269	-145	-11%
Övriga intäkter	9		9	
KOSTNADER	-127 338	-118 813	-8 526	7%
Personal	-55 638	-55 421	-217	0%
Köp av tjänst	-2 234	-2 651	418	-16%
Förbrukn. mtrl	-45 342	-38 015	-7 327	19%
Lokaler	-16 401	-15 402	-999	6%
Avskrivn. internränta	-1 000	-1 053	54	-5%
Intern resursfördelning	-124		-124	
Övriga kostnader	-6 601	-6 269	-332	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

Projektstruktur	Budget 2022	Utfall 2022 Jan- Dec	Avvikelse budget 2022
Investeringsprojekt	-11 000	-520.2	10 479.8
28553 Investering måltid ombygg	-10 000	0.0	10 000.0
28556 Investeringspott RSF	-1 000	-520.2	479.8

9 Bilagor

9.1 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 påfrestande, 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	20%
Kommentar:		
Arbetet har fortsatt under höstterminen med fokus på att skapa förutsättningar för aktiviteten; ett matråd med representation från eleverna är nu på plats, förstudie för ev ombyggnation av matsalen är genomförd. Aktiviteten fortsätter under 2023.		
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor		
Arbeta fram förslag till revidering av mat- och måltidspolicyn.	Färdig	100%
Kommentar:		
Reviderad version Mat & Måltidspolicy beslutad i Regionfullmäktige. Arbete pågår med riktlinjer samt plan för implementering.		
Översyn av menyprocessen i syfte att identifiera utvecklingsområden vilket skapar möjligheter för stärkt delaktighet och likvärdighet	Påbörjad	90%
Kommentar:		
Ett projekt har genomförts under 2022 i syfte att göra en översyn av menyprocessen för att, om möjligt, hitta områden att förbättra med inriktningen att öka delaktighet och kvalitet. Ett antal möjliga förbättringsområden har identifierats så som ökad användning av avvikelsesystemet, utveckla forum för kockar att diskutera menyer och recept, förbättra rutin för genomgång menyer och recept i köken samt se på möjligheter att ytterligare målgruppsanpassa menyer och recept.		
Utveckla avvikelsesystemet för medskapande och ökad kvalitet	Påbörjad	80%
Kommentar:		
Release planerad till 2023-01-05		

Översyn av specialkostprocessen	Påbörjad	50%
---------------------------------	----------	-----

Kommentar:

Resultatet från inventeringen av specialkost på avdelningen är sammanställda.

Ett första utkast på e-tjänst för beställning av specialkost är framtaget av RSF Digitalisering. Rutiner för ny beställningsprocess är delvis framtagna och behöver stämmas av med köken.

Flertalet andra delaktiviteter i uppdrag översyn specialkostprocess är påbörjade, exempelvis nomenklatur för specialkost.

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar

Säkerställa en fungerande måltidsverksamhet i kris/samhällsstörning samt normalläge	Påbörjad	20%
---	----------	-----

Kommentar:

Inventering av krismeny och krislager liksom implementering av lokala krispärmar har genomförts och köken har införskaffat de livsmedel som behövs för att kunna servera utifrån krismenyer. Datum för workshops i konsekvensanalys samt riskbedömning har bokats in. Ledningsgruppen har genomgått säkerhetsinformation från beredskapsstrateg.

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
-----------	--------	------------

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

Svinnarbete gällande serveringsvinn	Färdig	100%
-------------------------------------	--------	------

Kommentar:

Modell för systematisk svinnmätning framtagen, baserad på Livsmedelsverkets nationella modell. Roller och ansvar identifierade. Modellen begränsas i dagsläget till mätning av serveringsvinn och tallrikssvinn. Genomförda svinnmätningar visar på stor potential att minska svinn. Projektresultat lämnas över till ägare och processledare för fortsatt arbete kring rutiner, plan och implementering och framåt utveckling av dito.

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 det etablerade regiongemensamma samverkansforumet för måltid och utveckla befintliga kunddialogmodeller i nära samarbete med berörda förvaltningar	Färdig	100%
Kommentar:		
Forum med representanter och syfte har etablerats. Utveckling av detta forum kommer att ske löpande i ordinarie verksamhet.		
Utveckla och systematisera, med digitalisering i åtanke, brukarenkäter, UAF enkät	Färdig	100%
Kommentar:		
Digital enkät på plats och en första enkätundersökning har genomförts.		
Arbeta fram informationskoncept	Ej påbörjad	0%
E-arkivering	Ej påbörjad	0%
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.	Påbörjad	40%
Kommentar:		
Uppdraget att se över lasarettets avdelningar och dess utrymme samt logistik och transportförutsättningar vid ett eventuellt införande av kyld mat i större skala i lasarettsköket har genomförts. Det fortsatta arbetet med att se på effekter i hela kedjan samt vilket objekt en eventuell förstudie för ombyggnation till kylmatsproduktion skulle göras på pågår. Workshops planeras till mars månad. Delrapportering skedde under hösten 2022 och slutlig rapportering sker vid budgetberedningen 2023		
Säkerställa att RSF har minst två bidrag inom ramen för digitalisering till förnyelsepriset varje år.	Ej påbörjad	0%
Kommentar:		
Inget bidrag från avdelningen 2022.		
Utveckla arbetet med lokaler	Påbörjad	20%

Kommentar:

Arbetet har försenats med anledning av tidsbrist till följd av prioritering av andra förvaltnings/regionövergripande projekt. Arbete kommer att fortsätta under 2023 som del i ordinarie verksamhet.

Utveckling av restaurangen vid Gråbos seniorboende	Påbörjad	10%
--	----------	-----

Kommentar:

Aktiviteten håller ej tidplanen. Förarbete/planering har påbörjats och studiebesök vid andra liknande verksamheter har genomförts.

Tydliggöra samband/kopplingar mellan avdelningens avgörande delprocesser	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Arbetet fortsätter i ordinarie verksamhet.

Se på mottagningskökens utvecklingspotential	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Arbetet syftar till att inhämta statistik och förutsättningar för att utveckla uppdraget om att laga mat nära gästen. Enkät har gått ut till verksamheten med en svarsfrekvens på 67% och resultatet visar att utrustning i de flesta fall är tillräcklig och att arbetsbelastningen varierar. Resultatet visar vidare att 90% av mottagningsköken lagar delar av måltid, 10% bakar bröd till soppmåltiderna, 60% lagar specialkost och 25% lagar kompletta måltider till skuggmeny och enskilda kosten. 40% kyller ner mat för att servera vid ett annat tillfälle. Merparten beställer livsmedel direkt från grossist och registrerar antal ätande löpande i Matilda.

Livsmedelsupphandlingar för kategorier färskt kött, färsk charkprodukter, frukt och grönsaker, potatis och rotfrukter och matbröd	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Avtalen är klara och implementerade och resulterade i ökad andel gotländska livsmedel på avtal.

Kolonial livsmedelsupphandling	Påbörjad	10%
--------------------------------	----------	-----

Kommentar:

Arbetet går enligt plan. Förarbetet har fortsatt framåt med undersökningar av utbud, uppföljning av avvikelser med mera. Planerad avtalsstart april 2024

Utveckla mat på lov	Färdig	100%
---------------------	--------	------

Kommentar:

Projektet har syftat till att tillsammans med utbildning och arbetslivsförvaltningen hitta effektiva, hållbara och kvalitetsmässigt positiva lösningar för måltider på lov. Resultatet, genom praktiskt genomförd test under sommaren 2022, visar att kyld mat kan vara ett alternativ för att uppnå resultat. Områden att utveckla kan också vara utökad sammanslagning av förskolor under sommaren (färre enheter att leverera till).

Uppdatera handbok för kostdatasystem för ersättare	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Lathundar och handbok färdigskrivna

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		
Alla chefer i regionstyrelseförvaltningen ska regelbundet genomgå de framtagna utbildningarna som utgör byggstenarna för ledarskapet i Region Gotland.	Färdig	100%
Kommentar:		
Kompetensportalen är ett värdefullt verktyg som numera används för detta ändamål. Systematik för detta, i grundkompetensplan för avdelningen, bör framåt stärkas på avdelningen.		
Alla nya chefer i regionstyrelseförvaltningen ska få en erfaren chef/kollega utsedd som mentor under sitt första år.	Färdig	100%
Kommentar:		
ingen ny chef har rekryterats men aktiviteten läggs till i introduktion för ny chef och nyanställda vikarier i ledningsfunktioner under året har haft mentor.		
Regionstyrelseförvaltningen ska varje termin nominera minst fem personer till ledarprogrammet "Vägen till ledarskap".	Färdig	0%
Kommentar:		
inte varit aktuellt		
14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete		
Öka antalet möjliga tjänster för personer utanför den reguljära arbetsmarknaden genom att bland annat erbjuda anpassade anställning-ar, arbetsträning och praktik	Påbörjad	50%
Kommentar:		
Aktiviteten är ett ständigt pågående arbete som bygger på dialog med andra verksamheter inom Region Gotland samt andra aktörer så som Arbetsförmedlingen och externa utbildningsinstanser. Dialog förs också internt på avdelningen och vi har under året tagit emot ett antal personer som stått en bit ifrån den reguljära arbetsmarknaden. En viktig del av det fortsatta arbetet är att på ett strukturerat sätt se över produktionsätt och arbetsfördelning i verksamheten för att i ännu större utsträckning kunna möjliggöra denna typ av lösningar.		
Vid chefsrekryteringar i förvaltningen ska alltid interna kandidater beaktas och få en personlig återkoppling om karriärmöjligheter.	Färdig	100%
Kommentar:		
ingen chefsrekrytering har genomförts men interna kandidater beaktas och får en personlig återkoppling enligt tidigare rutin.		
I samband med projekt och utvecklingsarbeten ska möjligheten att anställa studentmedarbetare beaktas.	Ej påbörjad	0%
Kommentar:		

Ingen anställning genomförd

Genomföra och följa upp åtgärder för att stärka förutsättningarna till verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering inom varje avdelning och enhet.	Färdig	50%
---	--------	-----

Kommentar:

Avdelningen arbetar naturligt med processkartläggning vilket skapar goda förutsättningar att identifiera digital utveckling. Digitaliseringsavdelningens årliga planering är ett bra stöd.

Genomföra och följa upp kompetensutvecklingsinsatser och kompetensväxling utifrån identifierade behov av kompetensskiften inom varje avdelning och enhet	Påbörjad	50%
--	----------	-----

Kommentar:

Fokus har under året har i första hand krävts kring att säkra bemanning via omfattande rekryteringsprocess och utvecklat arbete för vikarieanskaffning. Arbetet fortlöper under 2023, då med ökat fokus på utveckling och vid behov kompetensväxling.

Uppmuntra att medarbetarna inom förvaltningen kompetensutvecklar sig både inom sin tjänst (t ex genom att regelbundet avsätta tid för detta) och på sin fritid.	Påbörjad	30%
---	----------	-----

Kommentar:

Uppmuntran sker i medarbetarsamtal över avdelningen. Medarbetare har också, i viss mån, blivit uppmuntrade att i god tid avsätta tid för egna studier.

Säkra vikarieanskaffning, på kort och lång sikt.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Utvecklingsarbete sommarplanering genomförd under året för att skapa förbättrade rutiner att säkra bemanning.

Utvecklingsarbete som har resulterat i en överenskommelse med Socialförvaltningens bemanningsenhet. Förväntas skapa bättre förutsättningar för att säkra vikarieanskaffningen.

Struktur med forum för bemanningsfrågor på kort respektive lång sikt är etablerade på avdelningen.

Arbetet övergår i ordinarie verksamhet

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

I medarbetarsamtalet ställs årligen frågor som handlar om att stanna i och fortsätta utvecklas i regionstyrelseförvaltningen och region Gotland	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

De flesta samtal har hållits 2022, några kvar 2023.

Avgångssamtal ska alltid erbjudas och resultatet av dessa ska under ledning av HR-chef analyseras och diskuteras i förvaltningens ledningsgrupp minst en gång per år.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Avslutningssamtal hålls och en uppsamling av inspel i dessa har gjorts under året.

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

Kommentar:

Åtgärder tycks ha bidragit till en positiv förflyttning för frågor i medarbetarenkäten som berör området.

Förvaltningen ska i linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" på arbetsplatsträffar genomföra dialoger kring grogrund för konflikter.	Påbörjad	30%
---	----------	-----

Kommentar:

Genomfört på delar av verksamheten

Genomföra ombyggnationer av kök enligt plan gällande arbetsmiljö.	Påbörjad	20%
---	----------	-----

Kommentar:

Avdelningens lokalprocess är eftersatt och under utveckling. Lokalsamordnare som knutits till avdelningen har bidragit till utökad kompetens och resurs in i verksamheten som har ett löpande behov av så väl översyn, underhåll och ombyggnationer av 40-talet kökslokaler. Förstudier av matsal vid Wisbygymnasiet liksom köket i Fårösund är genomförd. Ombyggnationer av så väl Terra Nova, Högby och Dalhem är försenade på grund av resursbrist och investeringskostnader som inte täcks av befintlig budget. Ombyggnation av Södervärnskolans kök blev klar under vårterminen och produktionen är igång. Slutresultatet blev mycket gott och de omfattande renoveringarna har resulterat i ett stort sett helt nytt kök med bättre arbetsmiljö och mer väldisponerade ytor som ger goda flöden i produktionen. Planering för en ny Alléskola innebar att en utrymning ur befintliga lokaler och flytt med installering i tillfälliga paviljonger för servering av måltider har genomförts under året.

9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal

Nyckeltal/verksamhetsmått måltid	2022	2021	2020	2019	2018
Antal beställda portioner inom förskola	426 569	434 997	426 600	427 186	434 386
Antal beställda portioner inom grundskola	1 083 342	1 001 043	989 324	990 976	973 097
Antal beställda portioner inom gymnasie/vuxenutbildning	286 760	276 965	278 926	258 141	249 214
Antal beställda portioner inom hälso- och sjukvård	87 431	81 500	83 979	88 433	77 976
Antal beställda portioner inom äldreomsorg	261 354	291 940	297 192	286 397	285 393
Antal beställda portioner inom äldreomsorg, ordinärt boende	37 490	23 660	20 323	23 258	26 590
Andel ekologiska livsmedel, % (värdet i kronor)	24	24	27	29	28
Andel svenskt kött, % (värde i kronor)	92	92	91	93	90
Andel närproducerade/gotländska livsmedel, % (värde kronor)	16	15	17	15	16
Andel vegetariska måltider, % (räknat på grundmeny)	28	28	28	20	20
Andel svensk kyckling, % (värde i kronor)	100	100	99	96	89
Koldioxidekvivalent	2	2,50	2,27	2,29	2,34

Andel svenskt kött och andel svensk kyckling är 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 ekologiskt ligger på samma nivå medans närproducerat har ökat något vilket kan vara ett resultat av att säsongens närproducerade grönsaker och rotfrukter erbjuds från grossisterna i en högre utsträckning.

Ingen förändring av andel vegetariska måltider på menyn, dock har arbetet med att erbjuda vegetariskt alternativ utvecklats under året och 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.

Volymökningen på UAF kan förklaras med den ökade befolkningmängden på ön samt större barnkullar. Volymökningen på HSF är troligen kopplad till förändrat läge kring pandemin och går därför mot ett ”normalläge”. Volymminskningen på SOF äldreomsorg är med anledning av att avdelningarna på Hemse Vårdcentrum gick över i privat regi från och med den första oktober 2021. Volymökningen för SOF ordinärt boende beror på förändrade regler kring bistånd vilket lett till att fler kan nyttja tjänsten.

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2022

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 2022

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	5
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	5
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	9
6 Kvalitetsberättelse	12
6.1 Inkomna synpunkter	13
7 Väsentliga personalförhållanden	13
7.1 Personalvolym	14
7.2 Sjukfrånvaro	14
7.3 Lönebildning	15
8 Ekonomisk uppföljning	15
8.1 Årets resultat	15
8.2 Nettokostnadsutveckling	17
8.3 Investeringar	18
9 Bilagor	19
9.1 Aktivitetsuppföljning	19
9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal	28
9.3 Internationellt arbete	29

1 Sammanfattning

Det har pågått flera stora utvecklingsarbeten inom avdelningen under året. Flera berör hela regionen bland annat ny styrmodell inklusive förändrad planeringsprocess, införande av visselblåsarfunktion, nytt system för e-handel och fakturahantering, förenklad budgetprocess för chefer samt framtagande av ny inköspolicy och riktlinjer för direktupphandling. Mycket av det utvecklingsarbete som påbörjades runt upphandling/inköp under 2021 har också pågått i år, bland annat processkartläggning, flera digitala hjälpmedel, arbete tillsammans med näringsliv och sociala företag samt beredskapsarbete, främst försörjningsberedskap.

Framåt handlar det om att fortsätta på den inslagna vägen och utveckla inköpsarbetet enligt program sänkta inköpskostnader. Leda arbetet för att implementera den nya styrmodellen samt leda regionens strategiska planering. 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 låg och ekonomin är i balans på avdelningsnivå. Arbete pågår med de aktiviteter som identifierats som mest viktiga för att bidra till förflyttning av de övergripande målen.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Ny styrmodell kopplad till regional utvecklingsstrategi

Arbetet med att ta fram och föreslå en ny styrmodell och ny planeringsprocess för Region Gotland har varit intensivt under hela året. Regionstyrelsen beslutade i januari att ställa sig bakom förslaget till beståndsdelar i en ny styrmodell. Därefter koncentrerades arbetet till att föreslå förbättringar av de processer som ingår i styrningen samt tydliggöra styrdokumentens roll. Ett enat regionfullmäktige beslutade i juni om att anta en ny styrmodell enligt framtaget förslag.

I den nya styrmodellen kommer politiska prioriteringar för mandatperioden att uttryckas och formuleras på ett tydligare sätt än idag. Det är tydligare uttryckt att prioriteringar och mål ska styra Region Gotlands verksamheter och inte rikta sig till andra samhällsaktörer. Under första kvartalet 2023 ska nämnderna arbeta fram och föreslå mål. Målen ska vara verksamhetsnära och primärt rikta sig till de verksamheten är till för. Regionstyrelsen kommer att ansvara för att föreslå regionövergripande mål.

Den nya styrmodellen bedöms öka tydligheten i den politiska styrningen och möjliggör både central koncernstyrning och mer verksamhetsnära styrning. Genom att nämnderna föreslår verksamhetsnära mål förtydligas vad som är viktigt för just den verksamheten att prioritera. Det ökar möjligheten för engagemang och kraftsamling. Regionfullmäktige kan i sin tur utkräva ansvar och förflyttning mot uppsatta mål från respektive nämnd.

De nya målen och prioriteringarna kommer att gälla från 2024 och beslutas av regionfullmäktige i juni 2023.

Krisberedskap

Upphandlingsstödsenheten deltar i beredskapsfrågor med anledning av Ukraina. Inköpen omfattar dels försörjningsberedskap såsom säkerställa att vi har produkter och tjänster i den omfattning Region Gotland behöver trots kriget, dels säkerställande av inköp för god beredskap med anledning av flyktingsituationen. Vidare har försörjningsberedskapsarbete

för att efterleva EU-sanktioner mot Ryssland genomförts. En förstudie om försörjningsberedskap har initierats med målet att ge förslag på ytterligare förbättringsåtgärder för fortsatt effektiv försörjningsberedskap. Ekonomiadministrationen har ännu inte påverkats på något väsentligt sätt med anledning av ett ökat antal flyktingar.

Visselblåsarfunktion

Från och med 17 juli behöver alla organisationer med fler än 50 anställda erbjuda en visselblåsarfunktion. Inom Region Gotland ligger ansvaret på att inrätta en sådan funktion på regionstyrelsen och regionstyrelseförvaltningen. Initialt beslutades att funktionen skulle organiseras inom ekonomiavdelningen men när funktionen utretts vidare var det tydligt att den istället ska organiseras inom kansliet. Upphandling av en extern oberoende part som tar emot tips och kan genomföra utredningar har skett. Visselblåsarfunktionen kan användas av personer om i ett arbetsrelaterat sammanhang upptäcker oegentligheter eller misstanke om missförhållanden som är av allmänintresse. Det kan exempelvis handla om muta, bedrägeri eller stöld. Funktionen ska inte användas för allmänna synpunkter på ledarskap, arbetsmiljö eller verksamhetsplanering mm. Den ersätter inte heller ett gott och öppet samtalsklimat på våra arbetsplatser.

Riktlinjer och rutiner för hur tipsen ska hanteras har arbetats fram. I samband med att funktionen startade upp den 17 juli har information riktats till medarbetare, chefer, förtroendevalda. Ambitionen är också att i mycket större utsträckning än idag arbeta förebyggande mot missförhållanden inom regionen.

Förbättringsarbeten och verksamhetsutveckling

Ett förbättringsarbete har genomförts i syfte att förenkla och **utveckla budgetprocessen** för chefer och controllers. Vi är nu i ett utvärderingsarbete som visar på att flera förändringar har bidragit till en enklare och tydligare budgetprocess. Än finns dock mer inom processen att utveckla och förenkla.

Ett nytt **e-handels och fakturahanteringssystem** har implementerats. Proceedo ersätter det tidigare systemet Inköp och Faktura. Drygt 10 medarbetare från avdelningen har varit involverade i projektet och driftstart skedde 15 november. Under året har mycket tid använts för att lära sig systemet samt att fylla det med data och styruppgifter. Arbetet har också omfattat att ta fram manualer, spela in instruktionsfilmer samt att utbilda användare.

Verksamhetsutvecklingsarbetet inom **program sänkta inköpskostnader 2021 - 2023** fortsätter. Under 2022 har arbetet med näringsliv, sociala företag, hållbarhetsarbete inom ekologi, socialt och ekonomiska perspektiv fortsatt. Processkartläggning av upphandlingsarbete fortsätter samt tillhörande 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. En översyn av genomförd utbildning och hur vi ska strukturera kommande utbildning utifrån verksamheternas och externa parter behov har påbörjats hösten 2022.

Nya styrdokument

Ett flertal styrdokument har genomgått större revideringar. Av dessa kan nämnas en ny policy för ekonomistyrning, riktlinjer för kundfakturerings, kravhantering och inkasso, ny inköspolicy, nya inköpsriktlinjer samt riktlinjer för direktupphandling samt nya riktlinjer för intern kontroll.

Ekonomistyrningspolicyn ersätter dokumentet "Regler för styrning och uppföljning" som nu upphör att gälla. Syftet med en ekonomistyrningspolicy är att skapa tydlighet och enhetlighet samt klargöra ansvar, befogenheter och handlingsutrymme avseende ekonomistyrning i organisationen.

Upphandlingsstödsenheten har utarbetat ny inköspolicy, inköpsriktlinjer samt riktlinjer för direktupphandling. Dokumenten har tagits fram i samverkan med samtliga förvaltningar och beslutades av regionfullmäktige i juni. Syftet med att ha en inköspolicy med tillhörande riktlinjer är att styra och ge vägledning för alla inköp så att de bidrar till att nå Region Gotlands vision och mål samt tillgodose våra behov av varor, tjänster och byggentreprenader.

Utvecklad information både inåt och utåt

Informationen avseende både ekonomi och upphandling har utvecklats på Insidan bland annat genom en FAQ. Informationen på gotland.se har också utvecklats avseende upphandling och inköp.

Fortsatt effektiviseringsarbete med stöd av extra anslag

Avdelningen har haft ett extra budgetanslag på 700 tkr för att arbeta vidare med strategisk hållbar bemanning samt 450 tkr för att arbeta vidare med att uppnå sänkta inköpskostnader för Region Gotland.

Ett team med ansvariga på HR avdelningen samt motsvarande en controller tjänst har arbetat under året för att fler avdelningar och enheter ska arbeta systematiskt med strategisk hållbar bemanning.

På upphandlingsstöd har en konsult anlitats inom ramen för program sänkta inköpskostnader januari – maj 2022. Detta har gjorts med delar av de medel från effektiviseringsprogrammet som upphandlingsstödsenheten fått tillhanda 2022.

Konsulten har genomfört omvärldsanalys avseende andra regioners och kommuners inköspolicys och riktlinjer. Detta har utgjort inspiration i arbetet med Region Gotlands inköspolicy och riktlinjer för inköp och direktupphandling. Vidare deltagit i arbetet med att revidera inköspolicy och riktlinjer för inköp samt varit delaktig i utarbetande av riktlinjer för direktupphandling.

Inom ramen för sitt uppdrag har konsulten tagit fram underlag för omvärldsanalys av hur inköpsorganisationer på regioner och kommuner i Sverige är strukturerade och dimensionerade. Vidare har konsulten utrett målkonflikten mellan upphandlingslagstiftningen och efterfrågan från det lokala näringslivet med flera att Region Gotland ska göra inköp lokalt. Utredningen är en god grund för att pedagogiskt belysa denna fråga och arbetet ska av upphandlingsstödsenheten anpassas till dialogen med näringslivet. Konsulterna har också gjort utredningar för att tillgodose små och medelstora företags samt lokala företags möjligheter att ge anbud och få affärer.

Konsulten har också utarbetat underlag angående facklig samverkan och MBL i samband med upphandlingar. Detta underlag används av upphandlingsstödsenheten i dialogen med såväl arbetsgivarens parter som med fackliga organisationer för att fastställa ändamålsenliga processer i arbetet med att involvera fackliga parter i upphandlingar på ett regelmässigt och effektivt sätt.

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 här kommer att innebära att även verksamhetsstyrningen kommer att ske på ett annat sätt. Det är av vikt att den nya styrmodellen och tillhörande styrande processer utvecklas enligt vad som nu är beslutat. Det här är en utvecklingsresa som kommer att pågå under flera år. Utvecklingsarbetet involverar alla från regionfullmäktige, styrelse, nämnder samt alla förvaltningar. Det är otroligt viktigt att dialogen hålls levande så att det blir en effektiv styrning som tar Region Gotland mot den önskade utvecklingen i samhället samt inom organisationen.

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 roller, uppdrag och ändamålsenlig organisering föras. Redan nu har rollerna inom framförallt upphandlingsstöd renodlats och utvecklats för att bättre motsvara de ny krav som ställs. Inom ekonomiadministrationen finns en vision om att effektivisera tidskrävande manuella rutiner för att istället arbeta med mer kvalificerat redovisningsstöd. Det är redan svårt att hitta framförallt seniora medarbetare och det kommer sannolikt inte bli lättare framåt samtidigt som uppdragen blir mer komplexa. Samtidigt efterfrågas allt mer handfast verksamhetsnära stöd till chefer. Chefer inom vissa förvaltningar upplevs inte ha möjlighet att vara tillräckligt insatta i sin ekonomi för att kunna ta sitt ekonomiska ansvar utan ett ökat stöd från controller. Behov av ökat stöd är en utmaning som vi delar med fler avdelningar inom förvaltningen och fler yrkesgrupper.

Digitaliseringen behöver fortsätta inom ekonomiadministrationen och sannolikt behöver vi tänka tanken att påbörja en förstudie om ett nytt ekonomisystem. Vårt nuvarande ekonomisystem har visat sig innehålla tekniska begränsningar som inte stödjer automatisering och digitalisering i ett bredare perspektiv. Beslutsstödsystemet kan fortsätta att utvecklas för att stödja fler verksamheter och inom fler områden. Under nästa år kommer vi behöva arbeta för att fortsätta utveckla vår e-handel nu när det finns ett bättre systemstöd i form av Proceedo. Ett nytt upphandlingsverktyg som stödjer i hela upphandlingsprocessen kommer att upphandlas inom en snar framtid.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Avdelningens arbete bidrar framförallt till målområdena ekologisk hållbarhet samt ekonomisk hållbarhet. 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.

I den kommande hållbarhetsrapporten ska upphandling ingå som en central del. Hållbarhet är ett av de strategiska målen för inköp. Det här är ett utvecklingsarbete som

måste ske i nära samarbete med alla verksamheter. När det gäller miljökrav behövs en djupare kunskap i flera verksamheter och en tydlig ansvarsfördelning för att arbeta mer systematiskt med miljökrav i upphandlingar.

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.

01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

Inte aktuellt

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

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

Inte aktuellt

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

Upphandlingsstödsenheten deltar i beredskapsfrågor med anledning av Ukraina. Inköpen omfattar dels försörjningsberedskap såsom säkerställa att vi har produkter och tjänster i den omfattning Region Gotland behöver trots kriget, dels säkerställande av inköp för god beredskap med anledning av flyktingsituationen. Vidare har försörjningsberedskapsarbete för att efterleva EU-sanktioner mot Ryssland genomförts. En förstudie om försörjningsberedskap har initierats med målet att ge förslag på ytterligare förbättringsåtgärder för fortsatt effektiv försörjningsberedskap. Ekonomiadministrationen har ännu inte påverkats på något väsentligt sätt med anledning av ett ökat antal flyktingar.

Ingen specifik nivå på måluppfyllelse har identifierats och måluppfyllelse går därför inte att bedöma.

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.

04. Ökad befolkning i arbetsför ålder

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

Ej aktuellt

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

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. 2022 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. Vidare har 2 frukostmöten där hela näringslivet på Gotland bjudits in hållits för att på detta sätt öka dialogen och stödja fortsatt arbete. Löpande förs dialog med företrädare för Svenskt Näringsliv i syfte att kvalitetssäkra och fortsätta utvecklingsarbetet.

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. Vi har fört dialog kring områden som vi med fördel kan samverka kring. Utbildning för ASF om upphandling har genomförts våren 2022.

Bedömningen av måluppfyllelsen grundar sig på att det planerade arbetet är genomfört.

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

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

Inte aktuellt

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.

07. Gotlands klimatavtryck minskar

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

Inte aktuellt

08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

Inte aktuellt

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

I utvecklingen av inköpsarbetet inom Region Gotland har vi liksom i många av övriga Sveriges inköpsorganisationer alltmer kommit att identifiera hållbarhet som ett paraplybegrepp för social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Då hållbarhet är mycket viktigt i fortsatt inköpsarbete har vi lagt till begreppet hållbarhet till de strategiska inköpsmålen samt i Region Gotlands inköpspolicy och riktlinjer som beslutats 2022. Arbetet med hållbarhet fick utöver samhällsintresset hösten 2021 ytterligare fokus genom en promemoria som föreslår en skyldighet att beakta vissa samhällsintressen vid offentlig upphandling (Ds 2021:31). I sammanfattning föreslås en skyldighet för upphandlande myndigheter och enheter att beakta klimatet vid offentlig upphandling. Myndigheter och

enheter ska även beakta miljön, människors hälsa, djuromsorg samt sociala och arbetsrättsliga aspekter när det är relevant med hänsyn till upphandlingens syfte. Om lagen inte träder i kraft kommer upphandlingsstödsenheten ändå att göra ett arbete för att säkerställa att vi fortsatt efterlever de bör-krav som finns i nuvarande lagstiftning.

En övergripande utredning har gjorts för att ge förutsättningar att vidareutveckla miljöarbetet i samband med upphandlingar. Målet är att uppnå goda hållbara affärer genom att stärka kravställning klimatkrav vid upphandlingar. Utredningen visar på behov av att tydliggöra processer och ansvarsfördelning i kravställande av miljökrav vid upphandlingar. Vidare vilka roller som deltar i olika forum för ekologisk hållbarhet, nationellt och regionalt för att säkerställa att Region Gotland är väl representerade i dessa sammanhang. Vidare finns behov sammanställa vilka data som ska rapporteras till olika instanser avseende miljökravställning. Dialog ska föras med berörda parter inom Region Gotland för att säkerställa processer för miljökravställning samt en tydlig ansvarsfördelning etc. I arbetet ingår också att etablera god mätbarhet av miljökravställning samt avtalsuppföljning ur ekologiskt perspektiv.

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

5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Vi arbetar med tillgänglighet, bemötande och att effektivisera våra processer på olika sätt. Det här är ett arbete som är ständigt närvarande. 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 kompetens 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 saknas relevanta nyckeltal och mätningar. Det saknas just nu också tid för att arbeta för att ta fram relevanta nyckeltal överallt. Upphandlingsstödsenheten har tagit fram underlag för att utveckla mätbarhet och nyckeltal till nästa år.

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.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

På avdelningen finns en etablerad support för upphandlingsfrågor samt för faktura och ekonomisystemsfrågor. Under hösten har även en support avseende e-handel etablerats. Supporten riktar sig främst internt men även externt. Under året har ekonomi- och fakturasupporten utvecklats bland annat genom mer information på intranätet samt nytt telefonsystem. Upphandlingssupporten har utvecklats genom att bland annat påbörja införande av ärendehanteringssystem samt diskuterat metodik samt bemötandefrågor. Ärendehanteringssystemet kommer att gå i drift 2023.

Utveckling av intranät och externwebb samt tillhörande dokumentation för ökat inköpsstöd till verksamhet och omvärld pågår.

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 och att säkert veta att det är lätt att komma i kontakt med den funktion man söker. Avdelningen har idag inte nyckeltal eller andra undersökningar som mäter tillgängligheten. En egen bedömning är att inkomna frågor hanteras så fort som möjligt.

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.

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

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

Målet är inte utvärderat. Bemötande är naturligtvis viktigt i en verksamhet som arbetar med stöd till organisationen. Inga specifika aktiviteter har genomförts hittills i år.

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

Bedömning

I hög grad uppfyllt

Kommentar:

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. Under året har vi arbetat med att ta fram och föreslå förenklingar avseende budgetarbetet för att effektivisera budgetprocessen. Implementeringen av e-

handelssystemet Proceedo kommer att bidra till en utvecklad e-handel och en mer effektiv fakturahantering.

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.

Måluppfyllelsen grundar sig på den utveckling av nya arbetssätt som sker både inom upphandlings- 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 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.

13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

På avdelningen har diskussion och genomgång av samtliga områden som identifierats för att en utvecklad organisationskultur gjorts. Samtliga enheter har gått igenom materialet på en APT. Inom avdelningen finns det utvecklingsmöjligheter inom samtliga områden.

Fortsatt arbete behövs för att även säkerställa att inte onödiga kontrollfunktioner byggs in i de styrdokument eller styrprocesser vi ansvarar för. I arbetet med att ta fram en ny styrmodell har begreppet tillit diskuterats flitigt. Flera av de förändringar som nu ska genomföras görs utifrån tillitsbaserat synsätt.

Måluppfyllelsen grundar sig på att aktiviteterna påbörjats.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Kompetensförsörjning är en av de viktigaste frågorna framåt. Det är fortsatt mycket svårt att rekrytera upphandlare. Medel har tillskjutits för att öka lönerna under året 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. I det fortsatta arbetet finns behov av att säkerställa organisation och resurser för avtalsuppföljning, kategoriledning samt

upphandlingar och kvalitetssäkring av olika delar av inköpsarbetet. Detta gäller såväl på upphandlingsstödsenheten som på övriga delar av inköpsfunktionen på Region Gotland. För att tillse resurser till det som uppdraget kräver behöver även översyn av arbete och organisation göras för att minska eller ta bort arbetsuppgifter som inte längre är prioriterade.

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 hösten 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 andra yrkesgrupper.

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

Bedömning

I hög grad uppfyllt

Kommentar:

Sjuktalet på avdelningen är fortfarande mycket lågt även om det stigit under hösten till följd av olika virus. 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. Många vittnar om fördelar och är positiva. Vi kan dock notera att gemenskapen blir lidande. Det krävs ett aktivt arbete för att förena medarbetare på ett naturligt sätt.

Måluppfyllelsen grundar sig på att aktiviteter pågår samt att sjukfrånvaron är låg

6 Kvalitetsberättelse

Under året har en kontinuerlig dialog förts 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. Inom budgetprocessen och projektekonomi har vi arbetat för att utveckla processerna till det bättre. Genom utvärdering av respektive process och inkludera de processen berör, har kartläggning genomförts för att där efter förbättra de delar i processen som inte har varit tillfredställande. Utvärderingen av budgetprocessen 2022 visar att nöjdheten hos chefer har ökat. Gällande projektekonomi är vi mitt i arbetet. Under våren kommer en utvecklad process att presenteras och implementeras hos projektledare.

Under hösten har även processen för omorganisationer inom regionen diskuterats. För många som arbetar i processen upplevs den svår och otydligt. Ett en kartläggning av nuvarande process har genomförts genom samtal med systemansvariga och berörda chefer. Under våren 2023 kommer arbetet fortsätta där en omarbetad process ska föreslås.

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. Upphandlingsstöd utvecklas såväl genom att upprätta ärendehanteringssystem, metodik och diskutera bemötandefrågor.

Dagligen görs analyser av verksamheters ekonomi och det är av yttersta vikt att analyserna görs utifrån fakta. För att förbättra kunskapen och analysförmågan hos controllers har samtliga gått en utbildning under 2022, Den analyserande ekonomen. Under utbildningen har bl.a. olika metoder presenterats i arbetet med att basera beslut på fakta. Uppdrag att utveckla mätbarhet och KPI:r för inköpsarbetet pågår. För ekonomisk hållbarhet och ökad dialog och förståelse för upphandlingsarbetet har mätning av nöjd upphandlingsindex (NUI) etablerats. NUI är en mer riktad utredning kring vår kravställning i upphandlingar som kompletterar de mer övergripande synpunkter som inkommer i Svenskt Näringslivs enkät. 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 måttetal vilket gör att vi nu har en god grund för att identifiera ett urval konsekventa måttetal och börja mäta dessa stringent över tid.

Under året har utvalda medarbetare från alla enheter i avdelningen arbetat intensivt med införandet av Proceedo. Arbetet har genomförts med hög delaktighet och lagt grunden till det fortsatta arbetet med att effektivisera processerna för inköp och betalning. En utbildning för att stödja hela upphandlingsstödsenheten i att leda utan att vara chef har genomförts våren 2022. Detta är utöver kompetenssäkring också en teamstödande aktivitet för att svetsa samman en tämligen ny enhet.

6.1 Inkomna synpunkter

Inga synpunkter via "Säg vad du tycker" har inkommit under året.

7 Väsentliga personalförhållanden

Upphandlingsstödsenheten har förändrats med nya roller för att vara bättre rustade att möta enhetens uppdrag. Tidigare fanns endast upphandlare och avtalscontroller. Nu finns även roller för inköpsstrateg, upphandlingsstöd, systemförvaltare e-handel och upphandlingsjurist. Effekten är att verksamheten är bättre dimensionerad givet uppdraget.

Under året har många rekryteringar pågått inom avdelningen. Det påverkar verksamheten på så sätt att det, förutom själva rekryteringsprocessen, krävs mycket tid för introduktion och överlämning för att säkerställa att arbetet löper på och att viktiga rutiner fortsätter att upprätthållas. Vidare ges medarbetares avslut en belastning på kvarvarande medarbetare i såväl linjearbete som utvecklingsarbete. För att upprätthålla linjearbete är det nästan alltid utvecklingsarbete som får stå tillbaka. Bland rekryteringarna kan nämnas rekrytering av en chef för enheten ekonomistöd, 3 controllers, 3 upphandlare, 1 inköpsstrateg, en vikarierande koncerncontroller, en systemförvaltare samt en ny tjänst som e-handelssupport.

För att genomföra den beslutade besparingen på 530 tkr inom ekonomiservice i år har en vakant tjänst dragits in. Arbetsuppgifterna har tillfälligt ersatts med en extratjänst i väntan på att pågående digitaliseringsarbete ska få effekt.

Implementering av nytt system för e-handel har i vissa perioder inneburit hög belastning för medarbetare vilket medfört stress och även sjukskrivning.

7.1 Personalvolym

Jämfört med november 2021 är det nu 2 fler tillsvidareanställda på avdelningen. En ny tjänst som e-handelssupport har rekryterats samt att en tjänst som systemförvaltare var vakant hösten 2021 och nu är tillsatt. På ekonomistöd har en tjänst rekryterats till följd av att enhetens uppdrag har utökats. De tidsbegränsade anställningarna består av vikarier för personer som är tjänstlediga och föräldralediga.

En tjänst på avdelningen har dragits in till följd av en beslutad besparing.

	Antal anställda Nov 2022	Förändring mot Nov 2021	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2022	Förändring mot Nov 2021
Alla anställningsformer	50	6	50	6
Tillsvidare	46	2	46	2
Tidsbegränsad	4	4	4	4

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

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Heltidsarbetare Jan - Nov 2021	Förändring
90006 Ekonomiavdelning	41	39	2
9000610 Ekonomi gemensamt	5	4	1
9000620 Ekonomistöd	13	13	0
9000630 Ekonomiservice	14	14	0
9000640 Upphandlingsstöd	9	8	1

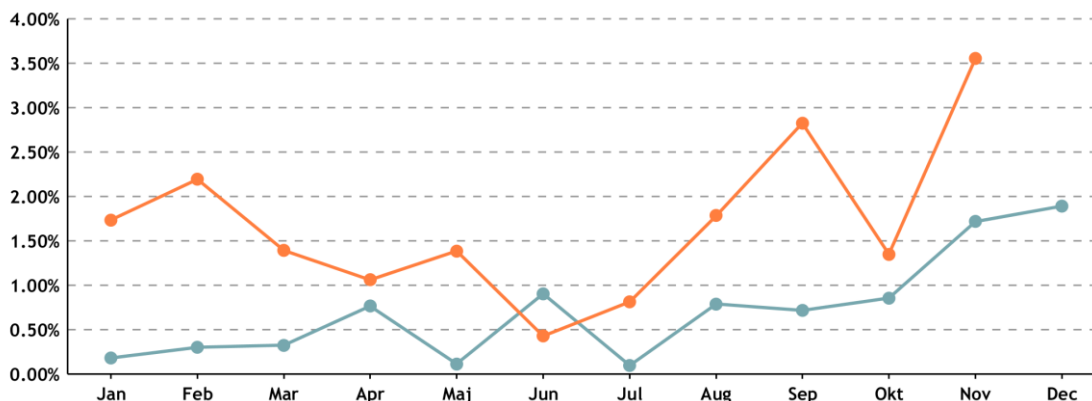
Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad.

7.2 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har stigit jämfört med förra årets låga nivå och ligger nu på en mer normal nivå. Dock mycket lägre än 2019 då sjukfrånvaron jan-nov var 3,1 %. Möjligheten att arbeta hemma vid sjukdomssymptom påverkar troligen statistiken. Det är tydligt att sjukfrånvaron var högre under hösten på grund av olika virussjukdomar. Frånvaron kopplas generellt inte till något strukturellt på arbetsplatsen.

	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Sjuktal % Jan - Nov 2021	Förändring % enheter
Alla	1.70%	0.62%	1.08
Kvinna	2.02%	0.89%	1.12
Man	0.96%	0.06%	0.90

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 2022 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2021 (blå linje).

7.3 Lönebildning

Särskild satsning gjordes på upphandlare 2022. Satsningen har bidragit till mer marknadsmässiga löner även om löneläget fortfarande är lågt för seniora upphandlare. Vid rekrytering har det ändå upplevts lättare att komma överens om en lönenivå.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Resultatet visar en positiv budgetavvikelse på 700 000 kronor. Den främsta orsaken till den positiva avvikelsen är att vi haft extra anslag för implementering av Proceedo som inte behövt användas fullt ut samt att det varit vakanser inom främst ekonomistöd.

Kostnaden för implementeringen av Proceedo har uppgått till 2,2 mnkr medan budgeten för projektet var 2,8 mnkr. Anledningen till att inte hela budgeten gått åt är att tjänsten som e-handelssupport inte tillsattes förrän i augusti men att det fanns budget för ett helt år samt att driftstart för systemet var 15 november. Det datumet påverkar licensavgiften som därmed blev lägre än budgeterat.

Samtidigt har vi haft extra kostnader för inrättandet av visselblåsarfunktionen som uppgår till 355 000 kronor samt använt konsultstöd för avveckling av 2 av regionens bolag. Anslaget för regiongemensamma avgifter och medlemskap räcker inte riktigt till. Det saknas cirka 100 000 kronor. Anslaget skar räkna till medlemsavgiften till SKR, STIM avgifter och kopieringsrättigheter för regionen.

Kostnaden för konsultinsatser i beslutsstödet har kostat cirka 100 000 mer än budget. Antal licenser har utökats vilket innebär en utökad kostnad på cirka 30 000 kronor per månad.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Resultat	-51 004	-50 305	699	-41 932
INTÄKTER	740	1 084	344	3 819
Taxor och Avgifter	400	448	48	670
Statsbidrag		25	25	102
Försäljning vara/tjänst	340	592	252	297
Intern resursfördelning		20	20	2 749
KOSTNADER	-51 744	-51 389	355	-45 750
Personal	-34 147	-33 476	672	-30 262
Köp av tjänst	-8 483	-8 978	-495	-6 032
Förbrukn. mtrl	-114	-144	-30	-188
Lokaler	-3 646	-3 669	-23	-3 711
Övriga kostnader	-5 354	-5 122	231	-5 558

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.

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
90006 Ekonomiavdelning	-51 004	-50 305	699	-41 932
9000610 Ekonomi gemensamt	-15 505	-15 455	50	-10 998
9000620 Ekonomistöd	-15 931	-15 220	711	-13 690
9000630 Ekonomiservice	-10 027	-9 978	49	-9 221
9000640 Upphandlingsstöd	-9 541	-9 652	-110	-8 022

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Ansvarsstruktur	-51 004	-50 305	699	-41 932
6070 Ekonomi gemensamt	-10 848	-10 733	115	-5 898
6072 Avgifter, bidrag, medlems	-3 537	-3 631	-94	-3 896
6077 Best. kommungem. vht	-1 120	-1 091	29	-1 204
6303 Ekonomistöd gemensamt	-3 036	-2 969	67	-3 032
6307 Systemförv ekonomisystem	-2 239	-2 105	134	-2 063
6329 Ekonomikonsulter	-10 656	-10 146	510	-8 594
6333 Ekonomiservice	-10 027	-9 978	49	-9 221
6371 Upphandlingsstöd	-9 541	-9 652	-110	-8 022
-	0		0	

8.2 Nettokostnadsutveckling

Nettokostnadsutvecklingen har varit hög under året. Det är svårt att jämföra 2022 med 2021 eftersom implementeringen av Proceedo pågått samt att vi i år haft budget för strategisk hållbar bemanning och program sänkta inköpskostnader. 2021 kom ersättningen som intäkt. 2021 erhöll avdelningen också en intern intäkt för särskild lönesatsning gällande ekonomer och ekonomiassistenter. Detta är i år inarbetat i budgeten för personalkostnader.

De minskade intäkterna på taxor och avgifter är ett resultat av det nya inkassoavtalet med Visma Financial Solution AB. Till skillnad mot tidigare avtal, som innebar kraftig ökning av antalet ansökningar om betalningsförelägganden med höga avgifter för gäldenärerna, har det nya avtalet en affärsmodell som möjliggör effektiv och proaktiv hantering i individens alla faser samtidigt som det ska motverka överskuldssättning och onödiga kostnader för gäldenärerna. Det nya avtalet innebär dock minskad återbäring för ekonomiservice.

Kostnaderna för upphandlingskonsulter är lägre än föregående år. Kostnaderna kan variera beroende på komplexitet i upphandlingar samt hur upphandlingen fortskrider, inköpsrådets tid och kompetens för upphandlingen, om överprövning etc.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021	Förändring	Förändring %
Resultat	-50 305	-41 932	-8 373	20%
INTÄKTER	1 084	3 819	-2 734	-72%
Taxor och Avgifter	448	670	-222	-33%
Statsbidrag	25	102	-77	-76%
Försäljning vara/tjänst	592	297	294	99%
Intern resursfördelning	20	2 749	-2 729	-99%
KOSTNADER	-51 389	-45 750	-5 639	12%
Personal	-33 476	-30 262	-3 214	11%
Köp av tjänst	-8 978	-6 032	-2 946	49%
Förbrukn. mtrl	-144	-188	44	-23%
Lokaler	-3 669	-3 711	42	-1%
Övriga kostnader	-5 122	-5 558	436	-8%

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 är genomförda.

9 Bilagor

9.1 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
-----------	--------	------------

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.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Upphandlingsforum näringsliv Gotland etablerades 2021. Syftet med forumet är att skapa dialog och förståelse för upphandlingsarbetet mellan näringsliv och Region Gotland. Målsättningar med upphandlingsforum näringsliv Gotland är att samarbeta, informera och dela kunskaper mellan parterna om upphandlingsarbetet. Upphandlingsstödsenheten har identifierat och arbetar med 17 aktiviteter för 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. 2022 har 4 möten i upphandlingsforum näringsliv hållits. Vidare har 2 frukostmöten där hela näringslivet på Gotland bjudits in hållits för att på detta sätt öka dialogen och stödja fortsatt arbete. Vi har även dialog med företrädare för Svenskt näringsliv om i syfte att kvalitetssäkra och fortsätta utvecklingsarbetet. 2022 har vi även haft ett seminarium på Almedalen tillsammans med Företagarna och på detta sätt dels beskrivit vårt arbete dels etablerat kontakt med Företagarna. Effekterna hittills är att vi för en konstruktiv dialog och lärande som bidrar till vidareutveckling av upphandlingsarbetet. Detta ska i sin tur leda till att näringslivet framöver ska uppleva en god grund för samarbete, förståelse och goda affärer med Region Gotland.

För ekonomisk hållbarhet och ökad dialog och förståelse för upphandlingsarbetet har mätning av nöjd upphandlingsindex (NUI) etablerats. NUI är en mer riktad utredning kring vår kravställning i upphandlingar som kompletterar de mer övergripande synpunkter som inkommer i Svenskt näringslivs enkät. 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 måttal vilket gör att vi nu har en god grund för att identifiera ett urval konsekventa måttal och börja mäta dessa stringent över tid.

Sedan 2022 deltar upphandlingschefen i styrgrupp företagsklimat på Region Gotland. Vi får ta del av andra förvaltnings- och avdelningars utvecklingsarbete vilket är mycket lärorikt. Vi delar också med oss av våra erfarenheter av verksamhetsutveckling inom inköp och upphandling för att stödja andra i deras arbete. Detta ska också bidra till ökad dialog och förståelse mellan näringslivet och Region Gotland.

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

Kommentar:

En omfattande omvärldsanalys har genomförts. Social hållbarhet har inarbetats i Region Gotlands inköpspolicy 2022. Även affärsetik finns inarbetat och omhändertags genom t ex information om lagstiftning, jävsregler etc. Vi har utbildat oss genom en seminariereserie under 2022 som genomförts av SKR, läst in material kring social hänsyn generellt och i samband med upphandlingar. Ett samarbete med Finsam pågår. Inom ramen för detta höll Göteborg stad en inspirationsdag kring social hänsyn för ett antal roller inom Region Gotland. Utifrån dagen har vi planerat fortsatt arbete. Sedan tidigare används olika verktyg för att säkerställa social hållbarhet vid upphandlingar men vi ser förbättringspotential. Vidare deltar upphandlingsstödsenheten för Region Gotlands räkning sedan flera år tillbaka i ett nätverk för nationell hållbarhet.

Upphandlingsforum ASF (arbetslivsintegrerade sociala företag) Gotland etablerades 2021. Syftet med upphandlingsforum ASF Gotland är att ge ASF och Region Gotland goda förutsättningar att göra affärer med varandra. Målsättningar med upphandlingsforum ASF Gotland är att samarbeta, informera och dela kunskaper mellan parterna om upphandlingsarbetet. Vi har fört dialog kring områden som vi med fördel kan samverka kring. Vidare har vi diskuterat Region Gotlands policy för sociala företag. Utbildning för ASF om upphandling har genomförts våren 2022. En översyn av riktlinjer för direktupphandlingar har gjorts vilket är ett led i att stödja sociala företag. Effekterna hittills är att vi för en konstruktiv dialog och lärande som bidrar till vidareutveckling av upphandlingsarbetet såväl i stort som avseende social hållbarhet. Detta ska i sin tur leda till att sociala företag framöver ska uppleva en god grund för samarbete, förståelse och goda affärer med Region Gotland.

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

Kommentar:

En omfattande omvärldsanalys har genomförts. Social hållbarhet har inarbetats i Region Gotlands inköpspolicy 2022. Även affärsetik finns inarbetat och omhändertags genom t ex information om lagstiftning, jävsregler etc. Vi har utbildat oss genom en seminariereserie under 2022 som genomförts av SKR, läst in material kring social hänsyn generellt och i samband med upphandlingar. 2021 lyfte upphandling frågan centralt inom Region Gotland och sedan dess har ett samarbete pågått med avdelningen Regional utveckling. Ett samarbete med Finsam pågår. Inom ramen för detta höll Göteborg stad en inspirationsdag kring social hänsyn för ett antal roller inom Region Gotland. Utifrån dagen har vi planerat fortsatt arbete. Sedan tidigare används olika verktyg för att säkerställa social hållbarhet vid upphandlingar genom Särskilda kontraktvillkor hållbara leveranskedjor 19-05 och Uppförandekod för leverantörer 2016-09-20 men vi ser förbättringspotential. Vidare deltar upphandlingsstödsenheten för Region Gotlands räkning sedan flera år tillbaka i ett nätverk för nationell hållbarhet.

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.	Färdig	100%

Kommentar:

Upphandlingsstödsenheten har liksom många av övriga Sveriges inköpsorganisationer alltmer kommit att identifiera hållbarhet som ett paraplybegrepp för social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Detta motsvarar också skrivningarna i Vårt Gotland 2040 vilket är bra då vi använder samma målsättningar och begrepp i hela styrkedjan. Då hållbarhet är mycket viktigt i fortsatt inköpsarbete lade vi 2021 till begreppet hållbarhet till de strategiska inköpsmålen som identifierades i projekt sänkta inköpskostnader. Arbetet med hållbarhet fick utöver samhällsintresset hösten 2021 ytterligare fokus genom en promemoria som föreslår en skyldighet att beakta vissa samhällsintressen vid offentlig upphandling (Ds 2021:31). Promemorian har varit på remiss och vi avvaktar ändring i lagstiftningen. I sammanfattning föreslås en skyldighet för upphandlande myndigheter och enheter att beakta klimatet vid offentlig upphandling. Myndigheter och enheter ska även beakta miljön, människors hälsa, djuromsorg samt sociala och arbetsrättsliga aspekter när det är relevant med hänsyn till upphandlingens syfte. Upphandlingsstödsenheten har följt remissförfarandet och har förberett för att uppfylla en ev. eskalerad lagstiftning. Om lagen inte träder i kraft avser vi ändå att göra ett arbete för att säkerställa att vi fortsatt efterlever de bör-krav som finns i nuvarande lagstiftning. För att detta ska omhändertas har begreppet hållbarhet inarbetats i Region Gotlands inköpspolicy och riktlinjer som tagits fram 2021 och beslutats 2022.

En övergripande utredning har gjorts för att ge förutsättningar att vidareutveckla miljöarbetet i samband med upphandlingar. Målet är att uppnå goda hållbara affärer genom att stärka kravställning klimatkrav vid upphandlingar. Utredningen visar på behov av att tydliggöra processer och ansvarsfördelning i kravställande av miljökrav vid upphandlingar. Vidare vilka roller som deltar i olika forum för ekologisk hållbarhet, nationellt och regionalt för att säkerställa att Region Gotland är väl representerade i dessa sammanhang. Vidare finns behov sammanställa vilka data som ska rapporteras till olika instanser avseende miljökravställning. Dialog ska föras med berörda parter inom Region Gotland för att säkerställa processer för miljökravställning samt en tydlig ansvarsfördelning etc. Inköpsråd, dvs ansvariga beställare ställer samtliga krav i upphandlingar, detta gäller även klimatkrav. Dvs upphandlarens roll i en upphandling är inte att ställa krav utan att samordna processen och säkerställa goda affärer övergripande. I arbetet ingår också att etablera god mätbarhet av miljökravställning samt avtalsuppföljning ur ekologiskt perspektiv. Vi ser att upphandling är en väsentlig del av det uppdrag kring hållbarhet som har beslutats av Regionfullmäktige 2022. Sammantaget är vi mycket positiva till fortsatt utveckling av ekologisk hållbarhet genom upphandlingar.

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 supportfunktioner inom avdelningen	Färdig	100%

Kommentar:

Supportfunktionerna har fortsatt att utvecklas inom avdelningen.

Support till chefer i ekonomifrågor har utvecklats genom mer information på intranätet. En "frågor och svar" har skapats. Här har olika områden, som en chef stöter på lyfts och svar skrivits som en guide. Det gäller specifikt inbetalningar, utbetalningar, leverantörsfakturor, kundfakturering och inkasso. Informationen hjälper även medarbetarna inom ekonomiavdelningen att hitta svar på vanliga frågor snabbt samt att vi ger likadana svar oavsett vem som frågar. En bra början!

Ett nytt telefonsystem för ekonomisupporten och patienttelefonen finns sedan maj. Nu används kundcentersystemet MiCC för att hantera inkommande kund- och supportsamtal. I samband med övergången till nytt faktura och e-handelssystem (Proceedo) har supporten utökats motsvarande en tjänst för att även kunna erbjuda support inom e-handel. Ambitionen är att utöka e-handeln inom regionen. Det finns även en rad manualer och instruktionsfilmer framtagna för det nya systemet.

Support inom upphandlingsfrågor har utvecklats såväl genom att upprätta ärendehanteringssystem, metodik och diskutera bemötandefrågor. 2023 ska ärendehanteringssystemet användas i skarp drift i vår dagliga verksamhet. Detta ska öka effektivitet och kvalitet i arbetet med att bemöta de, såväl externa som interna parter, som vänder sig till upphandlingssupporten. Det kommer att ge effektivare och mer konsekvent hantering av inkomna frågor, möjlighet att mäta antal frågor över tid, per kategori etc. En uttalad intention är också att vanligt förekommande frågor ska arbetas bort. Detta tex genom att vidareutveckla instruktioner, lägga information på intranät eller webb etc.

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

Ta fram förslag på ny styrmodell för Region Gotland.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Arbetet med att ta fram och föreslå en ny styrmodell för Region Gotland har varit intensivt under året. Ett enigt regionfullmäktige beslutade i juni att införa en ny styrmodell och även ny planeringsprocess för Region Gotland.

Under hösten har implementeringen påbörjats genom att regionstyrelsen har arbetat fram prioriteringar som blir underlag för nämndernas mål och planering. Prioriteringar och mål gäller från och med 2024.

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

Kommentar:

I den nya styrmodellen ingår styrande dokument som en av de bärande delarna. Det är de aktiverande styrdokumenterna som avses och som kommer att vara en integrerad del av styrmodellen.

Under hösten har PWC i samarbete med Region Gotland arbetat med att göra en genomlysning och analys av styrande dokument beslutade av regionfullmäktige. Målet är att kartlägga vilka dokument som är aktiverande respektive reglerande samt ge förslag på hur dessa kan definieras. Kartläggningen bidrar till att skapa förutsättningar för en gemensam grundläggande bild av vilka aktiva styrdokument som finns i regionen samt är även en förutsättning för att fortsätta utveckla och förbättra styrning och ledning. I uppdraget ingick även att ge förslag på ytterligare förbättringsåtgärder för att styrande dokument ska bli det styrverktyg som önskas.

Under nästa år kommer arbetet att fortsätta i syfte att skapa en bild av styrdokumentens koppling till styrmodellen samt tydliggöra överlappning och målkonflikter.

Genomföra verksamhetsutveckling inom program sänkta inköpskostnader.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Verksamhetsutvecklingsarbetet inom program sänkta inköpskostnader 2021 - 2023 fortsätter. Nedan en kort beskrivning av vad som pågår 2022. Arbetet redovisas separat i en årsrapport från programmet vid årsskiftet 2022/2023.

1. Omvärld - Under 2022 har arbetet med näringsliv, sociala företag, hållbarhetsarbete inom ekologi, socialt och ekonomiska perspektiv fortsatt. En begränsad utveckling av mediastöd och hantering har gjorts.
2. Internt Region Gotland - beställarkompetens, utbildningar etc fortgår löpande.
3. Styrande dokument - Ny inköpspolicy, nya inköpsriktlinjer och riktlinjer för direktupphandling har utarbetats och beslutats av regionfullmäktige juni 2022. Implementationsplan och implementation av policy och riktlinjer har gjorts hösten 2022 och kommer att avslutas våren 2023. Underlag för process för lagbevakning har utarbetats.
4. Processkartläggning av upphandlingsarbete fortsätter samt tillhörande 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. En översyn av genomförd utbildning och hur vi ska strukturera kommande utbildning utifrån verksamheternas och externa parter behov har påbörjats hösten 2022.

5. Översyn organisation - rekrytering och introduktion av nya upphandlare har gjorts våren 2022. Kompetensutveckling och försörjning pågår löpande på enheten. En utbildning för att stödja hela enheten i att leda utan att vara chef har genomförts våren 2022. Detta är utöver kompetenssäkring också en teamstödjande aktivitet för att svetsa samman en tämligen ny enhet. Ett antal aktiviteter för kompetenssäkring pågår i synnerhet inom gruppen av upphandlare på enheten. Även inom e-handel dels via projektet dels inom medarbetarskapet. En omvärldsanalys av ett urval inköpsorganisationer hos andra regioner och kommuner har utarbetats. Upphandling för upphandlingskonsulter avseende entreprenadupphandlingar har slutförts 2022.

6. Intern styrning och kontroll - Avtalsdatabasen ses över. Digitalisering och utvecklad e-handel pågår genom projekt som startat våren 2022. Upphandling för nytt avtal upphandlingssystem pågår. Uppdrag att utveckla mätbarhet och KPI:er pågår. Översyn av förvaltning av samtliga våra system pågår för att säkerställa vi uppfyller kraven enligt Region Gotlands objektförvaltningsmodell. Mot bakgrund av de erfarenheter av försörjningsberedskap som vi dragit inom Covid 19 och maa kriget i Ukraina genomförs dels ett omfattande arbete för att efterleva EU-sanktioner dels ett strategiskt samordnande arbete mellan upphandlingsstödsenheten, beredskapsenheten på Regional utveckling, varuförsörjningen och HSF. Arbetet ska också framöver involvera övriga förvaltningar. Inom ramen för försörjningsberedskap deltar upphandlingschef också såväl i regionalt som kommunalt inköpschefsnätverk för att säkerställa omvärldsanalys, problemlösning och dialog tillsammans med övriga regioner och kommuner.

7. Utveckling och förvaltning - omfattande utveckling pågår enligt ovan. I detta ingår också metodik för att utveckla planering, genomförande och uppföljning av utveckling. Varje utvecklingsåtgärd som genomförs omhändertas också fortsatt genom att besluta hur området ska förvaltas i linjearbete.

Öka digitaliseringsgraden i ekonomiadministrationen genom digitala blanketter, elektronisk signatur samt integration med ekonomisystemet.	Påbörjad	80%
---	----------	-----

Kommentar:

Inom avdelningen arbetas med flera olika insatser för att öka digitaliseringsgraden i ekonomiadministrationen men under implementeringen av e-handelssystemet Proceedo har vissa andra aktiviteter pausats, exempelvis den planerade e-tjänsten för övriga utbetalningar. Vi har ändå under året fortsatt att arbetat för att ersätta manuella blanketter med e-tjänster. Behörighetsblanketten till ekonomisystemet är nu en e-tjänst och under nästa år ska den anpassas för att passa Proceedo och att även omfatta behörighet till beslutsstödet. Det har skett en robotisering av viss momshantering. Flera olika integrationer av verksamhetssystem (både nya och förändringar) till ekonomisystemet har skett, exempelvis Opus, Procapita UAF, ListOn och Swish. Det pågår också arbete med att kunna visa obetalda/betalda kundfakturor via "Mina sidor" för regionens kunder.

Kvar att göra är utveckla attestförteckning som tjänst. Här inväntar vi stöttning och hjälp från IT och dess utvecklare.

Öka digitaliseringsgraden vid inköp genom implementeringen av Proceedo	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Proceedo har implementerats och driftsattes i mitten av november. Nu kan beställningar via e-handel göras av livsmedel, läkemedel och tvätt arbetskläder. Ytterligare område som har diskuteras är t ex kontorsmöbler och It och telefoni då det berör alla förvaltningar som beställare, vilket skulle vara positivt som ett nästa steg. Inom It och telefoniverksamheten pågår ett arbete för att utreda och titta på möjligheten att beställningar kan göras via Proceedo. Svårigheter råder dock då dessa områden är komplexa vad gäller t ex. upphandling, avtal och utbud. Proceedo ger också möjlighet att i större utsträckning automatisera fakturahanteringen. I dag körs el-leverantörsfakturor (periodiska fakturor) automatiskt via systemet, nästa steg är t ex telefonabonnemang och hyror. Att effektivisera fakturaflöden där många fakturor kommer regelbundet ger störst effekt för att minska den manuell hantering i systemet.

En e-handelsstrategi, plan för fortsatt e-handel och mätetal för att systematiskt följa den fortsatta utvecklingen av e-handel kommer att tas fram under 2023.

Säkerställa att RSF har minst två bidrag inom ramen för digitalisering till förnyelsepriset varje år.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Vi har inte haft något bidrag till förnyelsepriset i år.

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		
Införa visselblåsarfunktion.	Färdig	100%
Kommentar:		
<p>Från och med 17 juli behöver alla organisationer med fler än 50 anställda erbjuda en visselblåsarfunktion. Inom Region Gotland ligger ansvaret på att inrätta en sådan funktion på regionstyrelsen och regionstyrelseförvaltningen. Initialt beslutades att funktionen skulle organiseras inom ekonomiavdelningen. När funktionen senare driftsattes var det tydligt att den istället bör organiseras inom kansliet. Upphandling av en extern oberoende part som tar emot tips och kan genomföra utredningar har skett. Det är viktigt att tidigt fånga upp och agera på signaler om eventuella missförhållanden och visselblåsarfunktionen kan användas av personer om i ett arbetsrelaterat sammanhang upptäcker oegentligheter eller misstanke om missförhållanden. Det kan exempelvis handla om muta, bedrägeri eller stöld. Funktionen ska inte användas för allmänna synpunkter på ledarskap, arbetsmiljö eller verksamhetsplanering mm. Den ersätter inte heller ett gott och öppet samtalsklimat på våra arbetsplatser.</p> <p>Riktlinjer och rutiner för hur rapporterna ska hanteras har arbetats fram. I samband med att funktionen startades upp den 17 juli riktades också information till medarbetare, chefer, förtroendevalda och privata utförare. En samordnare för att hantera dessa ärenden har anställts och ambitionen är att i mycket större utsträckning än idag även arbeta förebyggande mot missförhållanden inom regionen.</p>		
Analys av Region Gotlands styrelserepresentation i föreningar, organisationer, bolag mm som erhåller bidrag från regionen, samt förslag till förändring	Ej påbörjad	0%
Kommentar:		
Ingen från avdelningen har deltagit i det här arbetet under året.		
Alla chefer i regionstyrelseförvaltningen ska regelbundet genomgå de framtagna utbildningarna som utgör byggstenarna för ledarskapet i Region Gotland.	Färdig	100%
Kommentar:		
Ny tf enhetschef på ekonomistöd har genomgått chefskolan under våren.		
Alla nya chefer i regionstyrelseförvaltningen ska få en erfaren chef/kollega utsedd som mentor under sitt första år.	Färdig	100%
Kommentar:		
Ny tf enhetschef har en mentor.		
Regionstyrelseförvaltningen ska varje termin nominera minst fem personer till ledarprogrammet "Vägen till ledarskap".	Färdig	100%
Kommentar:		
En medarbetare från avdelningen har påbörjat Vägen till ledarskap under hösten 2022.		

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Öka antalet möjliga tjänster för personer utanför den reguljära arbetsmarknaden genom att bland annat erbjuda anpassade anställning-ar, arbetsträning och praktik	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Från december 2022- mars 2023 har ekonomistöd tagit emot en praktikant för arbetsträning. På ekonomiservice finns sedan tidigare 2 personer som har anpassade anställningar.

Vid chefsrekryteringar i förvaltningen ska alltid interna kandidater beaktas och få en personlig återkoppling om karriärmöjligheter.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Chefsrekrytering har genomförts av en tillförordnad enhetschef samt senare en ordinarie enhetschef. Vid båda tillfällena fanns interna sökande och samtliga har fått personlig återkoppling.

I samband med projekt och utvecklingsarbeten ska möjligheten att anställa studentmedarbetare beaktas.	Ej påbörjad	0%
---	-------------	----

Kommentar:

Inga studentmedarbetare har anställts i år.

Genomföra och följa upp åtgärder för att stärka förutsättningarna till verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering inom varje avdelning och enhet.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

De aktiviteter som beslutats i digitaliseringsplanen har till största delen genomförts.

Införandet av ett nytt e-handels- och fakturahanteringssystem under året har lagt grunden för ett fortsatt arbete med att automatisera hanteringen av återkommande leverantörsfakturer. Arbetet med detta kommer att intensifieras under 2023.

Förutsättningarna till fortsatt verksamhetsutveckling är stora, utmaningen är tiden och samordningen inom förvaltningen.

Genomföra och följa upp kompetensutvecklingsinsatser och kompetensväxling utifrån identifierade behov av kompetensskiften inom varje avdelning och enhet	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

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 hösten 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. Under 2023 kommer gruppen fortsätta att ses och det är då möjligt att stötta med utbildning till gruppen samt ev. stärka gruppen med fler medarbetare som vill bli starkare inom redovisningsfrågor.

I samband med detta kan det innebära att vissa roller förändras och att ansvarsområden behöver tydliggöras på ett annat sätt än idag. Idag är de flesta generalister. Till viss del sker en automatisk kompetensväxling då det är en naturlig rörlighet inom avdelningen. Det krävs då också att vi har moderna system så att medarbetarna kan erbjudas möjlighet till mer kvalificerat arbete. Därför är pågående digitalisering är en förutsättning för att använda kompetensen på ett annat sätt. Digitaliseringen ställer också krav på att verksamheten utvecklas och att systemen stödjer behoven i verksamheten.

Ett flertal av våra processer involverar hela eller delar av hela Region Gotland. När rutiner digitaliseras och görs på nytt sätt krävs även förändringsledning så att följsamheten till nya arbetsätt blir god. Alla chefer har genomgått förändringsledningsutbildning men det kan vara fler som skulle behöva det.

Upphandlingsstödsenheten arbetar med översyn av organisation, resurssäkring och kompetensförsörjning på såväl kort som lång sikt. Det är särskilt viktigt när en omfattande utveckling av inköpsarbetet på Region Gotland genomförs. Dvs för att skapa en organisation som har resurser och kompetens och därmed goda förutsättningar att genomföra sitt uppdrag till fördel för samtliga intressenter till inköp. I det fortsatta arbetet finns behov av att säkerställa organisation och resurser för avtalsuppföljning, kategoriledning samt upphandlingar och kvalitetssäkring av olika delar av inköpsarbetet. Detta gäller såväl på upphandlingsstödsenheten som på övriga delar av inköpsfunktionen på Region Gotland. För att tillse resurser till det som uppdraget kräver behöver även översyn av arbete och organisation göras för att minska eller ta bort arbetsuppgifter som inte längre är prioriterade.

Våren 2022 har upphandlingsstödsenheten genomfört en gemensam utbildning "att leda utan att vara chef". Detta för att stärka enheten i sitt arbete i sak och i dialoger med varandra och andra.

Uppmuntra att medarbetarna inom förvaltningen kompetensutvecklar sig både inom sin tjänst (t ex genom att regelbundet avsätta tid för detta) och på sin fritid.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

På samtliga enheter uppmuntras medarbetarna att kompetensutveckla sig genom att regelbundet gå igenom och identifiera inom vilka områden man behöver höja sin kompetens både som grupp och individuellt. Under våren har några deltagit på utbildning genom KEF kring strategisk hållbar bemanning. En medarbetare har fortsatt sin utbildningsbana inom området moms. De som inte tagit del av utbildning inom offentlig ekonomi har uppmanats läsa kurslitteratur inom området. En medarbetare går "Vägen till ledarskap" och alla medarbetare har erbjudits att ta del av seminarier där kommunal effektivitet diskuteras. Controllern har gått utbildningen "Den analyserande ekonomen" genom KEF. De får även en fördjupad utbildning i verktyget Power Query för att framöver kunna hantera större mängder data på ett bra sätt. De får även en fördjupad utbildning i verktyget Power Query för att framöver kunna hantera större mängder data på ett bra sätt.

Våren 2022 har upphandlingsstödsenheten genomfört en enhetsgemensam utbildning "att leda utan att vara chef". Detta för att stärka enheten i sitt arbete i sak och i dialoger med varandra och andra.

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

I medarbetarsamtalet ställs årligen frågor som handlar om att stanna i och fortsätta utvecklas i regionstyrelseförvaltningen och region Gotland	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

På alla enheter ställs dessa frågor ställs årligen i medarbetarsamtal med varje medarbetare. Utöver det förs löpande dialog utveckling inom ramen för arbetet.

Avgångssamtal ska alltid erbjudas och resultatet av dessa ska under ledning av HR-chef analyseras och diskuteras i förvaltningens ledningsgrupp minst en gång per år.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Avgångssamtal hålls som regel alltid med alla medarbetare som slutar. Utvärdering av inkomna synpunkter har gjorts på avdelningens ledningsgrupp och förts vidare till förvaltningens ledningsgrupp.

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

Kommentar:

Inom avdelning pågår ett utvecklingsarbete för att förenkla för de chefer och andra medarbetare som använder det stöd som ges ifrån enheterna. Det gäller tex förenklat budget- och prognosarbete, utvecklade supportfunktioner samt effektivt upphandlingsstöd.

När det gäller förutsättningarna för cheferna inom avdelningen finns fortfarande mycket mer att göra. Det är mycket svårt att hinna arbeta strategiskt och långsiktigt. Det är ofta korta frågor som ska lösas. Det ligger också mycket operativt arbete på varje chef och det saknas helt stöd i form av assistent, verksamhetsutvecklare eller liknande vilket innebär att alla frågor från blommor i fikarummet till att leda stora regionövergripande processer med både interna och externa intressenter ska hanteras av cheferna.

Förvaltningen ska i linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" på arbetsplatsträffar genomföra dialoger kring grogrund för konflikter.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Att arbeta med grogrunder för konflikter är ett pågående arbete. Enheterna arbetar på olika sätt för att konflikter inte ska uppstå. På enheten ekonomistöd pågår ett aktivt arbete för att reda i konflikter. Enheten arbetar för att ha ett öppet klimat och ge varandra konstruktiv feedback, både när det avser förbättringspotential och beröm. Arbetet behöver fortsätta även under 2023.

Enheten ekonomiservice har under året tittat på alla filmer kring grogrunder för konflikter samt haft efterföljande grupp diskussioner. Resultatet i medarbetarenkäten gällande konflikter har också klart förbättrats.

Upphandlingsstödsenheten för löpande dialog och söker hantera uppkomna grogrunder för konflikter proaktivt genom att arbeta löpande på såväl arbetsplatsträffar som veckovisa enhetsmöten samt i vardagen för att säkerställa en tillitsbaserad och öppen kultur. I den mån konflikter ändå uppkommer, inom enheten eller med andra intressenter hanteras dessa i konstruktiv dialog.

9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal

Nyckeltal/verksamhetsmått ekonomi	2022	2021	2020	2019	2018
Leverantörsfakturor					
Antal hanterade fakturor	196 956	180 000	177 000	185 000	183 000
Andel elektroniska fakturor av hanterade fakturor, %	95,6	90	90	82	73
Kundfakturor					
Antal kundfakturor	172 499	171 588	170 102	163 474	
Fakturerat belopp, kr	575 111 656	513 719 729	503 149 314	509 492 043	
Antal påminnelser	17 999 (10,4%)	19 229 (11,2%)	19 561 (11,5%)	20 819 (12,7%)	
Antal inkassoärenden	8 811 (5,1%)	8 472 (4,9%)	8 379 (4,9%)	8 424 (5,2%)	
Andel e-fakturor	13,1% (22 575)				
Andel fakturor till digital brevlåda	22,1% (38 141)				
Andel SVE-faktura	0,3% (5 727)				

Andelen leverantörsfakturor som hanteras elektroniskt fortsätter att öka och är nu nästan 96 %. 3 nya mått har lagts till i år. Det handlar om andel kundfakturor som är e-fakturor och andel kundfakturor som skickas till kundernas digitala brevlådor. Ambitionen är att öka den andelen.

Andelen inkassoärenden ligger stabilt runt 5 %.

9.3 Internationellt arbete

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 2022 genomfördes ett antal uppföljningar inom samarbetet. Region Gotland stod som beställare för tre kontorsrevisioner med utgångspunkt i hållbara leveranskedjor, samtliga hos leverantörer med fabriker i ett flertal länder med risker kopplat till sociala, etiska och miljömässiga perspektiv.

I samtliga revisioner har leverantörerna deltagit med process- och kvalitetsansvariga, specialister och chefer för bland annat HR, arbetsmiljö, antikorrupsionsarbete, miljöfrågor etc. Innan och under revisionen har de fått redovisat dokument och svarat på frågor från revisorerna.

Samtliga revisioner har varit bra, positivt är den nivå och förståelse som leverantörer har påvisat kring hållbara leveranskedjor. Några av leverantörerna har visserligen mindre avvikelser att hantera, vilket är tidsatta och godkända av revisorerna att arbeta med under 2023, men överlag påvisat goda resultat. Resultatet av revisionerna delas mellan Sveriges regioner.

Vidare har upphandlingsstödsenheten varit delaktig i och drivit arbete inom den nationella samordningen för att tillsammans se över processer kring uppföljning.

Upphandlingsstödsenheten och också bidragit till upphandlingsmyndigheten som under 2023 kommer publicera stöd för tillbörlig aktsamhet. Ett stöd för både offentlig sektor och leverantörer med syfte att öka fokus och kompetens runt hållbara leveranskedjor. Genom arbetet bidrar Region Gotland till FN:s globala mål i Agenda 2030 och delmål 12.7: främja hållbara offentliga upphandlingsmetoder.

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2022

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 2022

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	2
3 Förväntad utveckling	2
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	3
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	4
6 Kvalitetsberättelse	6
6.1 Inkomna synpunkter	7
7 Väsentliga personalförhållanden	7
7.1 Personalvolym	7
7.2 Sjukfrånvaro	9
7.3 Lönebildning	9
8 Ekonomisk uppföljning	10
8.1 Årets resultat	10
8.2 Nettokostnadsutveckling	12
8.3 Investeringar	13
9 Bilagor	14
9.1 Aktivitetsuppföljning	14
9.2 Verksamhetsmätt/nyckeltal	23
9.3 Internationellt arbete	24

1 Sammanfattning

Rapporten i sin helhet är en sammanfattning av året som gick från kommunikationsavdelningen.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Det säkerhetspolitiska läget på Gotland förändrades i och med Rysslands invasion i Ukraina i början på det nya året (den 24 februari). Regionens centrala krisledningsstab aktiverades till en början och här ingick även kommunikationsfunktionen. Efterhand har arbetet med att bland annat förbereda för mottagande av flyktingar från Ukraina gått in i det ordinarie linjearbetet. Utifrån världsläget har beredskapsfrågorna blivit allt viktigare att kommunicera.

Klassificeringen av Covid-19 som allmänfarlig sjukdom ändrades den 1 april, men redan den 9 februari avvecklades restriktionerna som tidigare gällt i samhället i princip helt och hållet. Det höga trycket kopplat till ett stort kommunikationsbehov minskade i och med detta väsentligt. Kommunikationsarbetet handlar nu mer eller mindre uteslutande om vaccinationer och övergick den 1 juli till hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

Planeringen av Almedalsveckan 2022 startade med anledning av ovan nämnda händelser, senare än vad som varit fallet under tidigare år. Mitt under veckan inträffade även ett mord i centrala Visby. Mannen greps på plats och dömdes senare för mord och förberedelse till terrorbrott.

Under våren slutade de automatiska överföringarna att fungera från regionens Meta-katalog (information om anställningar) till CMG Web (system där telefoniuppgifter läggs in), vilket innebar en hög påfrestning på verksamheten. CMG förser sedan MiCC (telefonsystemet) med information så att regionupplysningen kan utföra sitt jobb med att koppla samtal till rätt funktion.

3 Förväntad utveckling

Behovet av kommunikationsstöd i organisationen är fortsatt stort och kommer inte att minska. Utifrån att objektsförvaltarmodellen skärps och kommunikationsenheten förvaltar flera komplexa system, så ökar troligtvis behovet av ren förvaltning vilket kommer att ta mer tid i anspråk. 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.

För kommunikationsstödsenheten kvarstår stora osäkerheter i de grundläggande ekonomiska förutsättningarna genom att hela verksamheten i sin grundbemanning inte är anslagsfinansierad, utan varje år beroende av att få in olika slags intäkter av mer eller mindre tillfällig karaktär, för att få det hela att gå ihop. Dessa beställningar inkommer som regel sent, vilket gör planeringen ryckig och förutsättningarna osäkra. Det är inte heller helt säkert att de kommunikationsbehov som skulle ge störst effekt på exempelvis internt eller externt förtroende, är de som får mest stöd.

Huruvida regionstyrelseförvaltningen ska ha kvar denna typ av köp-säljmodell för en del av ledningsstödet, men inte andra som HR, ekonomi osv, och hur man skapar rimligare förutsättningar för verksamhetens utveckling och kompetensförsörjning, är en viktig fråga att reda ut framåt.

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.

Den generella uppfattningen är att intresset för att medverka i Almedalsveckan 2023 är stort. Arrangörer, nya och befintliga, vittnar redan nu om att de kommer att medverka kommande sommar. Till de större förändringarna 2023 hör att Almedalsvecka tidigareläggs och inleds på tisdagen i vecka 26. I och med nytt upplägg, nytt schema för partiernas dagar och taltider, så skapas det också ett utrymme för andra aktörer att under inledningsdagen höras i Almedalen.

Planeringen av Almedalsveckan 2023 kommer att präglas av säkerhetsfrågor. Organisationen internt inom Region Gotland kommer att påverkas, kriskommunikationen uppdateras och arbetet med att ytterligare förtydliga arrangörernas ansvar för sina evenemang utökas. En förändring som möter besökarna under nästa år är de värdar som kommer att röra sig i Almedalsområdet. Dessa värdar ska hjälpa och bistå besökare och arrangörer. Även uppdraget att ta ett större ansvar som arrangör i parken i Almedalen ska utvecklas. Ett mål är att skapa arenor för till exempel kommuner och regioner i samarbete med andra aktörer. Partitorget uppskattades av partierna och kommer att finnas kvar. Under 2023 kommer även arbetet med att skapa en samtalsplats i Almedalen att fortsätta med målet att vara klart 2024.

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.

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar

Bedömning

I hög grad uppfyllt

Kommentar:

Vi har under året klarat av att hantera kortvariga kriser inom ramen för vår nuvarande organisation, exempelvis lokala effekter kopplade till kriget i Ukraina, mordet i Almedalsveckan och andra akuta händelser. Mycket av arbetet i år har, efter åren med

kommunikation kopplat till pandemin, kunnat återgå till mer förebyggande insatser inom kommunikationsområdet, som att exempelvis se över och förstärka hemsidan, resurssäkra och utveckla arbetssätt och rutiner kopplade till funktionen kommunikatör i beredskap, i samverkan med beredskap påbörja arbetet med översyn av kriskommunikationsplan, löpande samverka med andra myndigheter osv.

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.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

I årets servicemätning mättes tillgänglighet och bemötande via telefon 0498-26 90 00 och e-postadressen regiongotland@gotland.se. Personer som var i kontakt med Region Gotland 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 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 är rekommendationen för Region Gotland att förbättra sina rutiner för återkontakter, att inte återupprepa information, att förbättra sina processer och att öka tillgängligheten.

I årets undersökning deltog 63 kommuner. Mätperioden pågick mellan 14 mars–13 maj 2022.

På Region Gotlands webbplats gotland.se så gjordes ingen ny mätning detta år, utan när det gäller upplevelse och tillgänglighet så är det senaste resultatet från hösten 2021 som gäller. Överlag fick hemsidan godkända resultat. Under 2022 pågår ett utvecklingsarbete med sikte på att lansera en helt ny hemsida 2023. En utvärdering planeras när implementeringen är klar.

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. Vi har under året också kompletterat med en ny regionövergripande kanal i form av ett nytt instagramkonto för samhällsinformation. Antalet följare av regionens olika konton i sociala medier ökade under

2022 med drygt 3000 och ligger på totalt cirka 30 000 följare totalt. Målsättningarna i den sociala mediastrategin har varit att utveckla ett mer engagerande material och arbeta mer systematiskt och frekvent med storytelling, ett utvecklingsarbete som bara hunnit påbörjas.

En enhetlig, tydlig visuell identitet som svarar upp emot verksamheternas behov, och kanalernas utveckling, är en viktig del av hur Region Gotland uppfattas utåt och inåt. En ny manual där den grafiska profilen har utvecklats är under framtagande.

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

Bedömning

I hög grad uppfyllt

Kommentar:

Vi arbetar kontinuerligt med ständiga förbättringar, digitalisering och så vidare i avdelningens verksamhet. Kommunikationsprocessen och kundtjänstprocessen är under ständig utveckling och vi utvecklar systemstöd, riktlinjer och arbetssätt efter detta. Även en omfattande översyn av Almdalskontoret är gjord och förändringar är sjösatta.

Vi ser just nu exempelvis över vårt kriskommunikationsarbete bland annat mot bakgrund av den utveckling som sker i omvärlden och inom ramen för uppbyggnaden av ett nytt totalförsvaret. Vi upphandlar och kravställer system för ny hemsida. Vi tittar på digital kundtjänstfunktion kopplat till nya gotland.se. Vi utvecklar internkommunikation och arbetsgivarvarumärke i nära samverkan med HR-funktionen.

Under våren implementerades en ny styrmodell som tydliggör linjestrukturen och knyter verksamheten närmare de politiska uppdragsgivarna för Almedalsveckan. Almedalsveckan arbetar kontinuerligt med att förbättra och utveckla sin verksamhet. Ett exempel är digitaliseringen av ackreditering för journalisterna. Det fortsatta användandet av Almedalsveckan Play, plattformen för digitala sändningar av evenemang som genomförs/genomfördes, bidrar till att stärka Almedalsveckan som den demokratiska mötesplatsen för alla. Det var också denna plattform som bidrog till förnyelsepriset 2022 under temat "Omställning".

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.

13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur

Bedömning

Helt uppfyllt

Kommentar:

Kommunikationsavdelningen har goda resultat i medarbetarenkäten. Dess samlade resultat ligger till grund för vår bedömning när det gäller detta mål

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Bedömning

Helt uppfyllt

Kommentar:

Kommunikationsavdelningen har lyckats med de rekryteringar som varit aktuella under året. Vi har genom åren verkat för att lyfta grupper lönemässigt, både avseende brist och jämställdhet. Satsning gjordes lönemässigt på kommunikatörer och regionupplysare senast 2021. Under 2021 och 2022 så genomfördes även en omfattande kompetensutvecklingsinsats med många olika och för regionens behov skräddarsydda utbildningar vid ett flertal olika tillfällen. Insatsen omfattade alla kommunikatörer och även ett flertal HR-specialister inom Region Gotland.

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

Bedömning

Helt uppfyllt

Kommentar:

Vi arbetar aktivt med vår arbetsmiljö. Dessa faktorer mäts i årets medarbetarenkät.

6 Kvalitetsberättelse

Arbetet med ny hemsida fortskrider. Webbplatsen gotland.se är en av Region Gotlands främsta kommunikationskanaler med i snitt 197 000 besök per månad under 2022 och omgörningen som sker nu är den absolut största sedan hemsidan startades. På gotland.se samlas mängder av information och tjänster för invånare, näringsliv och besökare. En grundläggande utgångspunkt i arbetet med den nya hemsidan, som kommer att byggas upp från grunden, är att utvecklingen ska ske med användarens behov i fokus. Vi designar därför en process som löpande inhämtar användarperspektivet.

Även arbetet med att utveckla kundtjänstfunktionen fortsätter. Under våren genomfördes den årliga servicemätningen som mäter invånarnas upplevelse av service och bemötande när de kontaktar Region Gotland via e-post eller telefon. Servicemätningen används som en del i arbetet med att utveckla kvalitet i Region Gotlands verksamheter, varav kundtjänstfunktionen som kommunikationsavdelningen håller ihop, är en del.

2022 års mätning bestod av följande nyckeltal: bemötande och enkelhet via telefoni samt tydlighet och enkelhet via e-post. 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 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 är rekommendationen för Region Gotland att förbättra sina rutiner för återkontakter, att inte återupprepa information, att förbättra sina processer och att öka tillgängligheten. Arbetet drivs vidare i samverkan med kvalitet och med kundtjänstråd och kvalitetsnätverk som nav för vilka utvecklingsinsatser som ska prioriteras.

Almedalsveckan vann med Almedalsveckan Play förnyelsepriset under temat Omställning. Den digitala plattformen är upphandlad för användande under ett par år framöver. Plattformen uppskattas av arrangörerna och bidrog till att mer än 600 evenemang kunde ses digitalt under årets Almedalsvecka. Efter Almedalsveckan finns drygt 400 evenemang kvar för besökare att se i efterhand. Detta innebär att Almedalsveckan Play bidrar till att Almedalsveckan lever mer än de fem dagarna som allt sker i Visby och kanske viktigast av allt, att Almedalsveckan kan nå upp till visionen att vara den demokratiska mötesplatsen för alla.

6.1 Inkomna synpunkter

Kommunikationsavdelningen har ingen total sammanställning över antalet synpunkter som hanterats inom avdelningen under året. Vi kan dock konstatera att vi hanterat ett flertal synpunkter, att alla enheter inom avdelningen har fått in synpunkter och att de har kommit till oss bland annat via den synpunktsfunktion som är kopplad till ärendehanteringssystemet, men ännu mer frekvent kommer de in till oss via andra kanaler som regionens gemensamma facebook sida eller direkt via mail till oss som är sidansvariga på hemsidan.

Som exempel handlade en synpunkt om kritik mot beslutet att inte avbryta Almedalsveckan efter knivdådet i somras. En annan förslagsställare riktade en önskan till regionupplysningen om att den regionövergripande digitala servicemätningen gällande tillgänglighet och bemötande även ska finnas analogt. Till kommunikationsstödsenheten kom i december en fråga från allmänheten om vad framtagningen av en del av den rådande elsparkkampanjen kostat.

Alla synpunkter där återkoppling önskas har besvarats.

7 Väsentliga personalförhållanden

Kommunikationsavdelningen hade i december 29 anställda, varav 22 var tillsvidareanställda och 7 var visstidsanställda.

Den 31 december 2022 såg antalet anställda ut enligt följande:

I enheten för kommunikationsstöd fanns 12 anställda, varav 9 är tillsvidareanställda och 3 är visstidsanställda. Bemanningen är dimensionerad för att klara av grunduppdraget, tillfälliga projekt samt täcka upp vid långvarig frånvaro osv.

I Almedalskontoret fanns 3 anställda, 2 tillsvidare och 1 visstidsanställd. Under perioden har Almedalskontoret även köpt intern resurs från teknikförvaltningen motsvarande 100 procent av tjänst.

Regionupplysningen fanns 10 tillsvidareanställda och 3 visstidsanställda

I samtliga enheter anlitas timanställda för att avlasta verksamheten vid tillfälliga arbetstoppar.

Medelåldern i avdelningen är 46 år.

7.1 Personalvolym

Avdelningen bestod i december av totalt 29 medarbetare, en minskning med 3 medarbetare totalt inom avdelningen. Se tabell nedan.

Inför ingången till 2022 realiserades en omorganisation som innebar att kansligrupperna som tidigare ingått i avdelningen, flyttades till regionkansliet. Detta medförde att sju medarbetare lämnade avdelningen. En ny tjänst tillfördes kommunikationsstödet från och med 1 januari 2022.

Vid årsskiftet ombildades kommunikationsavdelningen genom att en ny enhet kallad Almedalskontoret skapades. Verksamheten som inrymmer två tillsvidareanställningar flyttades från kommunikationsstödsenheten till denna nya enhet. Under senare delen av året har en ny visstidsanställning tillkommit i Almedalskontoret.

Även inom kommunikationsstödet fanns vid årets slut 3 tidsbegränsade anställningar, varav 2 allmän visstid och 1 vikariat som löper ut i början av 2023.

Inom regionupplysningen har en tjänst med en tidigare sysselsättningsgrad på 100 procent, omvandlats till en halvtidstjänst.

Inom samtliga enheter förekommer mer eller mindre tillfälliga förstärkningar av tidsbegränsade anställningar vid perioder med arbetstoppar och för att täcka upp tillfällig frånvaro vid sjukdom.

	Antal anställda Nov 2022	Förändring mot Nov 2021	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2022	Förändring mot Nov 2021
Alla anställningsformer	29	-3	28	-3
Tillsvidare	22	-6	22	-6
Tidsbegränsad	7	3	7	3

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

Inom avdelningen finns flera deltidsarbetande småbarnsföräldrar. Under perioden har det även förekommit både kort- och långtids sjukskrivningar, vilket förklarar produktionsbortfallet.

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Heltidsarbetare Jan - Nov 2021	Förändring
90007 Kommunikation	20	24	-3
9000710 Kommunikation gemensamt	1	1	0
9000720 Kansligrupper		5	-5
9000730 Regionupplysning	9	8	0
9000740 Kommunikationsstöd	8	9	-1
9000750 Almedalskontor	2		2

Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad.

7.2 Sjukfrånvaro

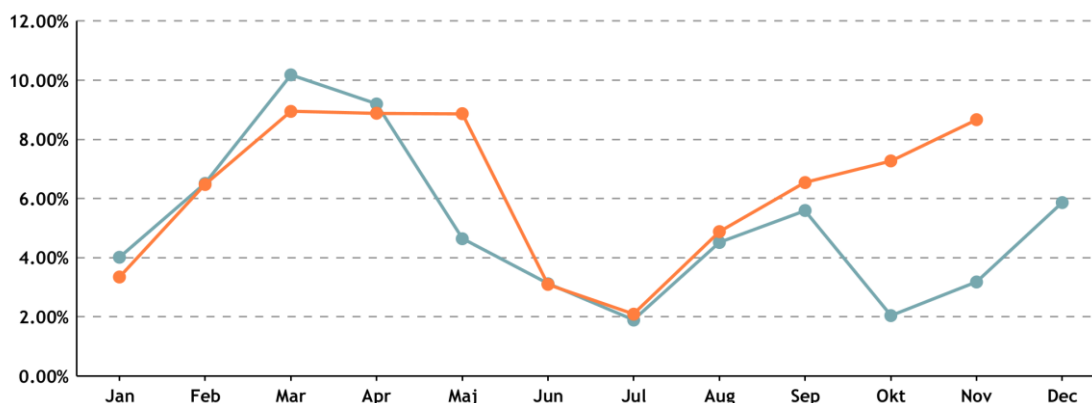
Sjuktalet har stigit något i avdelningen jämfört med fjolåret. Framförallt beror detta på att ett par längre sjukskrivningar drabbat kommunikationsstödsenheten. Även korttidsfrånvaron har ökat, då fler är tillbaka på den fysiska arbetsplatsen och många olika slags virus härjat under förkylnings- och influensaperioder. Inom avdelningen finns även många småbarnsföräldrar.

Regionupplysningen som under en längre tid historiskt haft höga sjuktal fortsätter glädjande nog utvecklingen i rätt riktning. Systematiskt arbete för att minska sjuktalet har haft effekt och arbetet kommer att fortsätta.

Almedalskontoret har i huvudsak drabbats av korttidsfrånvaro i början på årets första tre månader med anledning av pandemi och rådande restriktioner.

	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Sjuktal % Jan - Nov 2021	Förändring % enheter
Alla	6.26%	4.92%	1.34
Kvinna	6.69%	4.61%	2.08
Man	4.40%	6.05%	-1.65

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 2022 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2021 (blå linje).

7.3 Lönebildning

Ett arbete med att se över BAS-värdering och lönenivåer har under året gjorts inom det nybildade Almedalskontoret under året för att säkerställa att lönenivå och bedömning ligger i linje med vad som krävs i uppdraget. Detta arbete är nu klart och revideringarna är genomförda.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Kommunikationsavdelningens resultat blev -762 000 kr.

Intäkterna för Almedalsveckan blev lägre än förväntat. Detta eftersom både antalet evenemang i det officiella programmet (ansökningsavgifter) och antalet markplatser (intäkter för debiterad marktaxa) blev lägre än förväntat. Antalet uthyrda markplatser minskade med 30 procent och markytan minskade med 52,5 procent sett till andelen upplåttna kvadratmeter. Marktaxan har också sänkts för de mindre ytorna sedan Almedalsveckan arrangerades på plats 2019. Dock blev inte tappet för intäkter kopplat till ansökningar lika stort som befarat.

Nya tillkommande, men ännu ej anslagsfinansierade, kostnader har uppstått som en följd av Almedalskontorets utökade uppdrag. Som ett led i att utveckla Almedalsveckan 2022 och framåt på uppdrag av regionstyrelsen, har aktiviteter och innehåll som Partitorget, ungdomsförbundens samlade evenemang under "Alla röster ska höras", pilotprojektet "Engångsfritt Almedalen" och den nya lanseringen av Almedalståget, tagits fram. Även beslutet att fortsätta erbjuda Almedalsveckan Play för de arrangörer som även sänder eller spelar in sina evenemang, har påverkat kostnadsbilden.

Det ska också läggas till att kostnader och intäkter kopplade till Almedalsveckan för första gången i år samlats i en och samma budget och redovisning. Det som tidigare låg under regionstyrelseförvaltningen och teknikförvaltningen, är nu samlat i regionstyrelseförvaltningens Almedalskontor. Då det var första året med denna förändring så fanns naturligt en del osäkerheter.

När det gäller kommunikationsstödet så redovisar verksamheten ett positivt resultat vilket avviker från prognosen i augusti. Anledningen till detta är att verksamheten fått ökade intäkter genom projektfinansierade uppdrag, ytterligare ersättning för funktionen kommunikatör i beredskap samt tillkommande engångsersättning för utfört kommunikationsarbete kopplat till organisationskulturarbetet. Det har även tillkommit ett par längre sjukskrivningar i verksamheten, sedan prognosen gjordes och som inte ersatts fullt ut av vikarier. Även en felaktighet i beräkningsunderlaget har framkommit då en kostnad på 300 000 räknats två gånger.

Regionupplysningen har inga större avvikelser mot budget. Överskottet är kopplat till personalfrånvaro, både planerad och oplanerad.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Resultat	-16 270	-17 032	-762	-17 576
INTÄKTER	7 137	6 157	-980	5 627
Taxor och Avgifter		108	108	174
Statsbidrag	350	135	-215	110
Försäljning vara/tjänst	2 987	2 863	-124	4 297
Intern resursfördelning	3 800	3 051	-749	1 047
KOSTNADER	-23 407	-23 189	218	-23 204
Personal	-15 591	-15 209	382	-17 670
Köp av tjänst	-4 527	-4 923	-396	-2 529
Förbrukn. mtrl	-442	-1 026	-584	-351
Lokaler	-1 266	-1 193	74	-1 430
Avskrivn. internränta	-315	-356	-41	-307
Övriga kostnader	-1 265	-481	784	-917

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.

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
90007 Kommunikation	-16 270	-17 032	-762	-17 576
9000710 Kommunikation gemensamt	-2 501	-2 335	166	-2 158
9000720 Kansliggrupper				-1 468
9000730 Regionupplysning	-6 217	-6 020	197	-5 817
9000740 Kommunikationsstöd	-6 113	-5 863	250	-8 133
9000750 Almedalskontor	-1 439	-2 813	-1 374	

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Ansvarsstruktur	-16 270	-17 032	-762	-17 576
6016 Kommunikation avd gem	-2 501	-2 335	166	-2 158
6336 Kommunikationsstöd	-5 114	-5 011	103	-4 379
6337 Kommunikationsstöd gem	-999	-852	147	-933
6342 Överförmyndarkansli				0
6357 Regionkansli gemensamt				-514
6360 Valnämndens kansli				4
6368 Regionupplysare	-5 252	-5 099	153	-4 917
6387 Budget o skuldrådgivning				-958
6390 Regionupplysning gem	-965	-921	44	-900
6399 Almedalskontor	-1 439	-2 813	-1 374	-2 822

8.2 Nettokostnadsutveckling

Årets Almedalsvecka är den första med en gemensam budget för verksamheterna inom regionstyrelseförvaltningen såväl som inom teknikförvaltningen. Det fanns en osäkerhet vid budgeteringen kring hur två års frånvaro skulle påverka engagemanget. En viktig förändring var att årets Almedalsvecka förkortades till fem dagar istället för som tidigare åtta dagar. Nytt för i år var också det krav på att medverka fem dagar på markplats för att få plats på ytorna närmast Almedalen. Den 9 februari togs restriktionerna för att mötas bort och 24 februari inleddes kriget i Ukraina. Detta var två datum som påverkade Almedalsveckan utifrån möjligheten att planera med god framförhållning. Arrangörer vittnade om att de inte vågade satsa på årets vecka med tanke på osäkerheten i öst.

Kortare vecka och osäkerhet i planeringen resulterade i att det totalt blev drygt 2 000 evenemang i det officiella programmet (vilket är närmare en halvering från 2018/2019) och ett 90-tal markplatser (vilket är en minskning med cirka 30 procent). Beskrivna scenario ledde till att intäkterna för ansökningsavgift för medverkan i det officiella programmet och intäkter från markupplåtelse blev 35 procent lägre än budgeterat. Kostnaderna blev cirka 3 procent högre än budgeterat, vilket även inkluderar satsningen på det uppdrag som gavs, att stärka fokus på demokrati och politik i Almedalen, vilket ledde till kostnader för scen, tält samt teknik, men också för resurser. Delade dagar ökade kostnaden för bevakning vid inpasseringen närmast Almedalen, eftersom detta område var helt fordonsfritt under större delen av veckan.

När det gäller kommunikationsstödsenheten så kan intäkterna variera mellan åren på grund av nya och avslutade projekt. 2021 ingick också Almedalsveckan i kommunikationsenheten vilket förklarar skillnaden i kostnadsmassan mellan de två åren.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021	Förändring	Förändring %
Resultat	-17 032	-17 576	545	-3%
INTÄKTER	6 157	5 627	529	9%
Taxor och Avgifter	108	174	-67	-38%
Statsbidrag	135	110	25	23%
Försäljning vara/tjänst	2 863	4 297	-1 434	-33%
Intern resursfördelning	3 051	1 047	2 005	192%
KOSTNADER	-23 189	-23 204	15	0%
Personal	-15 209	-17 670	2 461	-14%
Köp av tjänst	-4 923	-2 529	-2 394	95%
Förbrukn. mtrl	-1 026	-351	-676	193%
Lokaler	-1 193	-1 430	238	-17%
Avskrivn. internränta	-356	-307	-50	16%
Övriga kostnader	-481	-917	436	-48%

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

Upphandling av ny lösning för programvisning, ansökan och administrering av evenemang som är en del av det officiella programmet är uppdelad i tre delar; programvisning, arrangörsvy samt handläggargvy. Inför Almedalsveckan 2022 bockades den första delen av i och med lanseringen av den nya programvisningen på Almedalsveckans hemsida. Upphandling av nästa del startar under kommande år för att vara på plats till 2024.

Projektstruktur	Budget 2022	Utfall 2022 Jan- Dec	Avvikelse budget 2022
Investeringsprojekt	-2 477	-179.6	2 297.4
28556 Investeringspott RSF	-800		800.0
28676 Programsystem Almedalsv.	-1 677	-179.6	1 497.4

9 Bilagor

9.1 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 social hållbarhet	Påbörjad	70%
Kommentar:		
Uppdraget har genomförts i enlighet med vad som överenskommit. Bland annat har en kommunikationsplan utarbetats och själva texten i programmet har klarspråksgranskats. Stöd har även givits kopplat till evenemang som Forum för social välfärd. Även andra löpande kommunikationsinsatser har tagits omhand.		
03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar		
Översyn och uppdatering av strategiska dokument såsom styrdokument, krisledningsplan, kriskommunikationsplan samt utbildnings- och övningsplan för Region Gotland.	Påbörjad	50%
Kommentar:		
Arbetet med ny kriskommunikationsplan pågår. Det är även avhängigt av färdigställandet av regionens övergripande plan för krisledning och samverkan vid samhällsstörningar. Insamling av erfarenheter efter både pandemin, Ukraina och dådet under Almedalsveckan kommer att tas hänsyn till vid framtagningen.		
En utvärdering av KIB-funktionen genomförd och det regionövergripande överenskommelsen avseende bemanningen har förnyats.		
Under pandemin utvecklades regionupplysningens roll i kriskommunikation. Regionupplysningen kan vid kris snabbt aktiveras för att exempelvis sammanställa frågor som kommer in via telefon och rapportera vidare till kriskommunikation. Kriskommunikationsfunktionen kan då snabbt sätta in allmänhetens frågor i ett större kommunikationsperspektiv och reagera snabbt.		
Regionupplysningens del i en reviderad kriskommunikationsplan är ännu ej påbörjad		
Ta fram tryckt information vid samhällsstörningar	Ej påbörjad	0%
Kommentar:		
Ej påbörjad.		
Säkra hemsidan utifrån de hotbilder som finns. Ta fram förslag på reservplan.	Påbörjad	80%

Kommentar:

Ny rutin för att tillfälligt ersätta hemsidan har utarbetats. Rutinen är kommunicerad med alla kommunikatörer som kan vara aktuella för att hantera en sådan situation.

Arbetet med att undersöka en mer långsiktigt reservlösning fortgår.

SLA-avtal med befintlig leverantör ska slutföras.

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
-----------	--------	------------

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
-----------	--------	------------

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

Utarbeta ett regiongemensamt koncept för servicepunkter för Region Gotlands verksamhet och genomföra pilotverksamhet i Hemse.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Regionupplysningen har varit en del i pilotprojektet som handlar om att utveckla en servicepunkt i Hemse. Testet har bland annat innefattat möjlighet för regionanställda att boka två arbetsrum, två mindre mötesrum samt ett större mötesrum.

Fortsatt utveckla gemensam kundtjänst i syfte att tydliggöra och förenkla kontakterna för medborgare.	Påbörjad	60%
---	----------	-----

Kommentar:

Gemensam kundtjänstfunktion har utvecklats. Alla knappval på 0498-269000 har numera öppettid kl 7-17, sedan kundtjänsten på teknikförvaltningen har tagit över bygglovsfrågor. Alla som svarar i de olika knappvalen arbetar i samma kundtjänstsystem (MiCC). Regionupplysningen svarar på enkla medborgarfrågor. Regionupplysningen tar samtal för kundtjänst när de har APT och utbildning. Vi har även tagit fram en ny gemensam mätning av invånarnas upplevelse av regionens service och bemötande.

Det som nu påbörjats är en översyn av gemensamt internt informationssystem, Wiki, som nu fått en omstart med objektsägare och förvaltare. Regionupplysningen/receptionen har även fått utbildning i W3D3 inför enkla utlämnande av handlingar samt informationsgivning runt pågående ärenden.

En checklista för god tillgänglighet i telefoni och e-post håller på att skapas och är i det närmaste klar.

Kundtjänstrådet som drivs av regionupplysningens enhetschef, är även en viktig och aktiv del i utvecklingen av ny hemsida, där man särskilt bidrar till framtagande av digital kundtjänst.

Ett stort utvecklingsbehov framåt är hur vi kan bidra till verksamheters tillgänglighet i team med IT-drift. Rutiner för detta mellan olika enheter behöver skapas. Det har under lång tid (sedan start) varit stora problem med dessa överföringar mellan Metakatalogen och CMG där regionupplysningen manuellt uppdaterat där automatiska överföringar brister. Utöver dessa bristande överföringar utför regionupplysningen manuell överföring mellan systemen som ordinarie uppgift. Att utföra alla dessa manuella överföringar har sammantaget tagit allt större tid i anspråk då antalet som slutar, börjar samt byter tjänst inom regionen stadigt ökar. Denna uppgift har under året tagit mycket tid i anspråk och därmed påverkat utvecklingsarbetet både inom enheten och gentemot verksamheter inom regionen och i slutänden allmänheten.

Under 2022 har telefonisystemet MiCC fortsatt ha många och oftast långdragna funktionsproblem som bidragit till försämrad måluppfyllelse gällande tillgänglighet. Den försvårade arbetssituationen när det huvudsakliga arbetsverktyget inte fungerar som det ska samt en ökande arbetsbörda för att manuellt upprätthålla information mellan två digitala system har givit en försämrad arbetsmiljö med stress som följd i arbetsgruppen. All administrativ tid läggs på att manuellt upprätthålla systemen med korrekta uppgifter.

Arbetet med att revidera gemensamma riktlinjer för tillgänglighet pågår.

Utveckling av de externa hemsidorna. Genomföra förstudie för ny version av gotland.se samt fortsätta utvecklingen av en ny biblioteks-web.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Upphandlingsprocessen som pågått under hösten avslutas enligt plan i början av januari 2023. Förberedelser för genomförandearbetet har pågått parallellt, bland annat i form av ett stort rensningsarbete på nuvarande hemsida, arbete med att kartlägga alla i gotland.se ingående sidor i ett separat system och även arbete med att utarbeta en ny struktur. Även kommunikationsinsatser för att förankra arbetet i organisationen har genomförts och kommer pågå under 2023.

Uppdatera riktlinjer för användning av sociala medier i tjänsten	Väntar	90%
--	--------	-----

Kommentar:

Inget nytt har framkommit gällande Schremsdomen vilket vi avvaktat. I början på 2023 slutförs den nya versionen. En risk- och sårbarhetsanalys återstår att genomföra.

Uppdatera strategi för sociala medier 2022 i samverkan med kommunikationsnätverket och AGV-gruppen.	Påbörjad	90%
---	----------	-----

Kommentar:

Ny strategi för sociala medier antogs under tidig vår i kommunikationsnätverket. Inriktningen har varit att inte etablera några nya kanaler just nu, utan fokusera på att utveckla kvaliteten på arbetet med de som vi redan etablerat. Arbetet har under året fokuserats på att ta fram engagerande innehåll och utarbeta en bättre systematik i hur vi mäter och utvärderar effekter. Gemensamma utbildningsinsatser i exempelvis storytelling och copywriting har genomförs för alla kommunikatörer. I arbetet med den nya grafiska manualen har den visuella identiteten i de digitala kanalerna förstärkts väsentligt.

När det gäller kartläggningen av kultur- och fritidsverksamhetens sociala kanaler så biblioteken klara, men de kanaler som finns inom övriga verksamheter inom den avdelningen, kvarstår att kartlägga.

Fastställa mål avseende samtal och kötider.	Ej påbörjad	0%
Fastställa mål för receptionens arbete	Ej påbörjad	0%
Utveckla bild- och filmhanteringen. Ta fram förslag på riktlinjer. Göra en plan för åtgärder.	Färdig	100%

Kommentar:

Arbetet med riktlinjer för bildhantering fortgår inom ramen för ordinarie arbete.

Ta fram gemensam kommunikationsutbildning i syfte att öka kompetensen och förbättra förutsättningarna för hjälp till självhjälp bland chefer. Använda kunskaperna och verktygen från vår utbildningssatsning i bland annat värdeskapande internkommunikation.	Påbörjad	90%
---	----------	-----

Kommentar:

Kommunikationsområdets delar i chefskolan är utvecklade och reviderade, bland annat med inspiration från innehållet i det utbildningspaket som kommunikatörerna i organisationen fick ta del av under 2021 och 2022. Detta upplägg återstår att presentera i kommunikationsnätverket i syfte att se om det går att använda mer brett även ute i förvaltningarna. Avdelningen har även deltagit i översynen av chefsskolan i sin helhet och har fått komma med olika förslag på förbättringar. Arbetet med att utveckla stödet på intranätet pågår kontinuerligt. Film för nya politiker har spelats in.

Utveckla visuell identitet i syfte att förstärka kommunikation intern och extern med Region Gotland som avsändare.	Påbörjad	60%
--	----------	-----

Kommentar:

Den nya uppdaterade grafiska manualen för Region Gotland är klar. Arbetet fortsätter med att anpassa profilen för digitala kanaler fortsätter inom ramen för det ordinarie arbetet. Även ett omfattande arbete med att ta fram nya mallar för alla olika ändamål kvarstår i hög utsträckning. Arbetet med att ta fram ikoner, illustrationsmaner, skyltprogram, webbgränssnitt, mallar kvarstår.

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

Implementera ny styrning av Almedalsveckan, utreda genomförandetidpunkt 2023, tydliggöra det nya uppdraget	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Den nya styrningen är på plats och fungerar tillfredsställande. Beslut är taget av regionstyrelsen att tidigarelägga Almedalsveckan från och med 2023. Det nya uppdraget är inte helt definierat, men nu finns en resurs som kan vara med och bygga upp arrangörskapet i och kring parken i Almedalen.

Säkerställa att RSF har minst två bidrag inom ramen för digitalisering till förnyelsepriset varje år.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Almedalsveckan bidrog till målet genom att nominera och även vinna förnyelsepriset 2022 i kategorin Omställning.

Sätta ramverk, rutiner och definition för det nya uppdraget och verksamheten kopplat till Almedalsveckan.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Under Almedalsveckan 2022 genomfördes delar av det nya uppdraget med att vara arrangör/medarrangör i parken i Almedalen. Arbetet fortsätter och en resurs har anställts som ska koordinera och projektleda arbetet med att utöka detta uppdrag inför 2023.

Utveckla och synliggöra politiska partiernas närvaro i Almedalsparken	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Det nya Partitorget lanserades under Almedalsveckan 2022, vilket uppskattades av både de deltagande politiska partierna och besökare. Partitorget kommer att bli ett fortlöpande inslag även i kommande Almedalsveckor.

Utveckla samverkan med externa aktörer, i syfte att stärka Almedalsveckans roll som viktig mötesplats	Påbörjad	80%
---	----------	-----

Kommentar:

Möten har hållits med externa parter, både på Gotland och på fastlandet, i syfte att stärka Almedalsveckans roll som en viktig mötesplats. Kvar att göra är att sätta samman en referensgrupp, bestående av aktörer för olika delar i det gotländska näringslivet för att säkerställa långsiktigheten i besöksnäringens/näringslivets agerande vad gäller serviceutbud och kostnadsnivåer i samband med Almedalsveckans genomförande.

Fortsätta arbetet med att utveckla Almedalsveckan till att vara fossilfri 2028	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Målet för året var att sätta fokus på engångsmaterial, vilket gjordes i ett pilotprojekt kring uppmaningen att skipa engångsmaterial vid matområdet. Tillsammans med en handfull andra aktörer genomförde Almedalsveckan projektet där matgästerna enkelt kunde "låna" ett mattråg som efter användning lämnades tillbaka och kördes till ett skolkök för att diskas och sedan återigen erbjudas till nästa matgäst. Matresterna som eventuellt uppstod på matserveringen lades i en kompostmaskin och blev sedan efter ett dygn gödning/matjord. Med i detta pilotprojekt var förutom Almedalsveckan, även Samhall, Light My Fire, Panter, Solserv samt resurser från en idrottsförening på ön som hjälpte till med logistiken. Detta pilotprojekt har nu lett till ett större projekt där även Chalmers Industriktik och Karlstads universitets tjänstedesign ingår som parter. Utöver Almedalsveckan är även Göteborg 400 år och Gothenburgs Horseshow med som arenor.

Fortsatt implementering av intranätet	Påbörjad	80%
---------------------------------------	----------	-----

Kommentar:

Många insatser för att öka kvaliteten är igång samtidigt. Just nu pågår en större omgörning av mallar och layout. Efter detta kan vi utvärdera effektmålen. Dialog pågår med Canea angående integration. När det är klart kan aktiviteten övergå från implementering till förvaltning. Även dialoger för att förbättra kopplingen till Metakatalogen pågår. Insatser för att utveckla sökfunktionen har gjorts under året med tillfredsställande resultat.

Arbetet med insatser kring intranätet pågår kontinuerligt och kommer behöva ta tid och resurser även fortsättningsvis.

Se över och kvalitetssäkra vår informationshantering.	Påbörjad	90%
---	----------	-----

Kommentar:

VI har medverkat i det centrala e-arkivprojektet och kommunikationsprocesserna i dokumenthanteringsplanen är genomgångna. En handlingsplan är framtagen, men rutiner för arkivering saknas ännu. När det gäller ny hemsida får vi med kraven. På så sätt bedömer vi årets åtagande genomfört men mycket arbete återstår framåt. Vi behöver bland annat göra en riskbedömning avseende sociala medier. Oklarheten kring ägandeskap och resurssättning för lagringsplats för film som produceras för olika syften kvarstår.

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		
Effektivitetsindex i medarbetarenkäten ska vara grönt	Färdig	100%
Kommentar:		
Effektivitetsindex (TEI) låg i årets mätning på 77 vilket är bra resultat, och på samma nivå som 2021. Sedan starten på avdelningen 2017 har utvecklingen gått i rätt riktning (2017 = 60, 2018 = 63, 2019 = 63, 2020 = 73), från gult (behöver förbättras) till grönt (bra).		
Ledarskapsindex i medarbetarenkäten ska vara grönt	Färdig	100%
Kommentar:		
Ledarskapsindex i årets medarbetarenkät ligger nu på 83, vilket är en förbättring från 2021 då det låg på 81. Även inom detta index ser vi en stadig förbättring över åren, och resultatet har sedan 2020 då det kom över 70 varit bra.		
Engagemang i medarbetarenkäten ska vara grönt	Färdig	100%
Kommentar:		
När det gäller engagemangsindex (EI) ligger avdelningen i år på samma nivå som 2021: 78. Utvecklingen sedan avdelningen startades gått i rätt riktning och tog 2020 klivet upp på en "grön" nivå, vilket tolkas som att medarbetarna är nöjda.		
Fortsätta utveckla organisationskulturen med fokus på medarbetarskap	Färdig	100%
Kommentar:		
Det löpande utvecklingsarbetet kring detta pågår. Vi arbetar tillsammans med övriga funktioner i organisationen för att definiera en ram för det goda medarbetarskapet och tydliggöra vad rollen som offentliganställd innebär.		
Inom verksamheten bidra till den tillitsbaserade organisationskulturen i våra möten och i våra dialoger, genom vår tillgänglighet och vårt bemötande.	Färdig	100%
Kommentar:		
Avdelningen har tagit del av de så kallade Allingfilmerna i syfte att öka medvetenheten och förebygga konflikter. Vi har även utbildat oss i feedback som verktyg i vardagen, en insats som sedan tagits vidare i enheterna och som nu ska omsättas i praktik i vardagen. Vi arbetar löpande tillsammans med HR för att utveckla både ledarskap och medarbetarskap (kultur, förutsättningar, ramar och styrning).		

Skapa goda berättelser där vi sprider bilder av Region Gotlands verksamheter som stödjer detta samt värdeorden: förtroende, omtanke och delaktighet.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Storytellinggruppen är igång och en workshop har genomförts med förvaltningskommunikatörerna. Arbetet fortlöper och identifiering av "formen" för arbetet är klart. Utmaning att det är få som arbetar i gruppen. Anses nu vara löpande uppdrag.

Alla chefer i regionstyrelseförvaltningen ska regelbundet genomgå de framtagna utbildningarna som utgör byggstenarna för ledarskapet i Region Gotland.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Avdelningens chefer prioriterar att gå de utbildningar som står till förfogande så fort tillfälle ges och det övriga arbetet medger det.

Alla nya chefer i regionstyrelseförvaltningen ska få en erfaren chef/kollega utsedd som mentor under sitt första år.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Ej aktuellt i nuläget.

Regionstyrelseförvaltningen ska varje termin nominera minst fem personer till ledarprogrammet "Vägen till ledarskap".	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Almedalsveckan har bidragit till målet genom att ha nominerat och även haft med en medarbetare i detta utvecklingsprogram.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Vid chefsrekryteringar i förvaltningen ska alltid interna kandidater beaktas och få en personlig återkoppling om karriärmöjligheter.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Ej aktuellt. Inga kända nyrekryteringar av chefer förestår inom det närmaste halvåret.

I samband med projekt och utvecklingsarbeten ska möjligheten att anställa studentmedarbetare beaktas.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Inom Almedalskontoret eftersträvar vi att anställa unga personer, gärna under deras studietid, i olika uppdrag. Under 2022 hade vi fem feriearbetare direkt knutna till verksamheten i samband med att de skapade en ungdomsredaktion som bevakade Almedalsveckan utifrån ett ungt perspektiv. Även inom övriga enheter ser vi positivt på detta när lämpliga uppgifter och uppdrag ser ut att finnas.

Genomföra och följa upp åtgärder för att stärka förutsättningarna till verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering inom varje avdelning och enhet.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering genomförs i den utsträckning som resurser, tid och personal medger detta.

Under 2022 lanserades exempelvis en ny programvisning på Almedalsveckans hemsida. Almedalsveckan Play (vinnare av förnyelsepriset Tema Omställning 2022) är nu en del av den plattform som Almedalsveckan finns och syns på. I samband med detta har vi också via en e-tjänst uppdaterat och digitaliserat hanteringen av avtalsvillkor för arrangörer.

Under året har arbetet mot att hantera ärenden i ärendehanteringssystemet Easit inom regionupplysningen påbörjats. Interna kontakter med regionupplysningen ska i framtiden ske via självservice på insidan. Att digitalisera inskrivningen (uppdatera uppgifterna i kundtjänstsystemet) är en omfattande process som berör tre enheter inom regionstyrelseförvaltningen.

Kommunikationsstödsverksamhet bygger i stort på digitalisering, men något utanför ordinarie verksamhet har inte genomförts i år.

Genomföra och följa upp kompetensutvecklingsinsatser och kompetensväxling utifrån identifierade behov av kompetensskiften inom varje avdelning och enhet	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Pågår kontinuerligt.

Uppmuntra att medarbetarna inom förvaltningen kompetensutvecklar sig både inom sin tjänst (t ex genom att regelbundet avsätta tid för detta) och på sin fritid.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Detta pågår kontinuerligt, men en extra omfattande kompetensutvecklingsinsats har under året skett för kommunikatörerna. Dessutom har utbildning skett för vissa spetskompetenser, tex beredskap och funktionalitet och tillgänglighet. Medarbetare har även under våren deltagit i Vägen till ledarskap

Ambassadörer i medarbetarenkäten	Färdig	100%
----------------------------------	--------	------

Kommentar:

Kommunikationsavdelningen har ett förbättrat eNPS-värde (attraktiv arbetsgivare) på total 14, jämfört med 2021 då det blev 7.

Arbetsgivarvarumärkets utveckling	Färdig	100%
-----------------------------------	--------	------

Kommentar:

De aktiviteter som planerats för året är genomförda. Översyn av arbetsgivarlöften har genomförts i samarbete med extern varumärkeskonsult. Resultatet blev en uppdatering och omarbetning från tre löften, till två. Redaktionen för arbetsgivarvarumärkets löpande kommunikation arbetar nu med dessa utifrån en aktivitetsplan. Det visuella uttrycket ingår i utvecklingsarbetet med den grafiska profilen.

Öka antalet möjliga tjänster för personer utanför den reguljära arbetsmarknaden genom att bland annat erbjuda anpassade anställning-ar, arbetsträning och praktik	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Vi gör löpande bedömningar kring detta, men har inte av egen kraft haft möjlighet att öka antalet tjänster för personer utanför den reguljära arbetsmarknaden, i år.

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

I medarbetarsamtalet ställs årligen frågor som handlar om att stanna i och fortsätta utvecklas i regionstyrelseförvaltningen och region Gotland	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Medarbetarsamtalen är genomförda.

Avgångssamtal ska alltid erbjudas och resultatet av dessa ska under ledning av HR-chef analyseras och diskuteras i förvaltningens ledningsgrupp minst en gång per år.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Samtal sker med de medarbetare som under vår och sommar varit en del av Almedalsveckans verksamhet. Dessa medarbetare ombeds också skriva ner sina reflektioner och förslag till förbättring som de har uppmärksammat under sin anställning. Vi tar det dock inte vidare till HR-chef. Inom övriga verksamheter har inga medarbetare slutat under året som gick.

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

Kommentar:

Informationen är mottagen.

Förvaltningen ska i linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" på arbetsplatsträffar genomföra dialoger kring grogrund för konflikter.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Genomfört.

Den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön i medarbetarenkäten ska vara grön	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på avdelningen har förbättrats i avdelningen och ligger nu på 82 (från 80 2021) vilket innebär att många delar fungerar väl, men att det också finns saker att förbättra framåt. Även här har utvecklingen stadigt gått framåt de senaste tre åren.

Hållbart medarbetarengagemang i medarbetarenkäten ska vara grönt	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Indexet hållbart medarbetarengagemang (HME) har förbättrats och låg i årets mätning på 85 (jämfört med 84 år 2021) vilket är ett bra resultat. Även här har avdelningen sett en stadig förbättring över åren.

9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal

Nyckeltal/verksamhetsmått kommunikation	2022	2021	2020	2019	2018
Antal samtal, regionupplysningen	179 781	194 613	215 879	297 589	330 228
Antal besvarande samtal, regionupplysningen	169 114	179 118	189 412	267 466	300 414
Genomsnittlig kötid, regionupplysningen (sek)	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	47
Antal besök i reception, externa och interna	9 128	8 101	10 257	14 738	16 119

9.3 Internationellt arbete

Almedalsveckan, som en av grundarna, är medlem i det internationella nätverket för demokratifestivaler Democracy Festival Association. Under 2022 representanter från Almedalsveckan medverkat på fem digitala möten (med fokus på lärande av varandra), ett fysiskt samt deltagit som styrelseledamot i sju styrelsemöten. Medlemsländer i nätverket är förutom Sverige, Norge, Finland, Danmark, Estland, Lettland, Litauen, Belgien, Ungern och Nordirland. Turkiet är på väg att väljas in under 2023.

Estlands projektgrupp för deras motsvarighet till Almedalsveckan besökte Visby under ett par dagar av årets demokrativecka.

Medlemskapet i detta nätverk innebär förutom möjlighet att möta andra personer med förståelse för uppdraget också erfarenhetsutbyte. Under Almedalsveckan 2022 lanserades partitorget, vilket är ett resultat från ett studiebesök från den norska motsvarigheten till Almedalsveckan som genomfördes under Almedalsveckan 2019. Besöket efterfrågade var partierna fanns att möta och berättade samtidigt om den norska lösningen med en partigata. Norge har också gett Almedalsveckan inspiration till att ta fram arrangörslototypen och Lettland har inspirerat till Almedalsveckans spelregler som lanserades 2018.

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2022

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 2022

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	3
3 Förväntad utveckling	7
4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	7
5 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	10
6 Kvalitetsberättelse	11
6.1 Inkomna synpunkter	11
7 Väsentliga personalförhållanden	11
7.1 Personalvolym	11
7.2 Sjukfrånvaro	12
7.3 Lönebildning	13
8 Ekonomisk uppföljning	13
8.1 Årets resultat	13
8.2 Nettokostnadsutveckling	15
8.3 Investeringar	16
9 Bilagor	18
9.1 Aktivitetsuppföljning	18
9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal	28
9.3 Internationellt arbete	29

1 Sammanfattning

Avdelningen har deltagit i framtagandet av en ny styrmodell för Region Gotland, vilket beslutades i juni i regionfullmäktige. Uppdraget att ta fram en ny styrmodell gav regionstyrelsen i samband med uppdraget att ta fram en ny regional utvecklingsstrategi (RUS). Men en ny RUS - Vårt Gotland 2040 - och en ny styrmodell som utgår från denna och även tar hänsyn till andra strategier, planer och program så är förutsättningarna goda att få ihop koncernstyrning och regional utveckling väsentligt med effektivt än tidigare. Avdelningen har också medverkat i arbetet med att fylla den med innehåll i form av politiska prioriteringar och mål under hösten, ett arbete som kommer att fortsätta under 2023.

Avdelningen har också påbörjat arbetet med att genomföra Vårt Gotland 2040 tillsammans med externa utvecklingsaktörer, vilket framförallt hanteras i de tre genomförandeprogram som arbetats i samverkan. Två av dem har redan antagits av regionfullmäktige och det kommer upp till politisk beredning och beslut i början av 2023. Utöver detta har avdelningen medverkat i beredningen av ärendet och uppdraget från regionfullmäktige att ta fram ett internt hållbarhetsprogram för Region Gotland, ett arbete som ska sättas igång skarpt under 2023.

Avdelningen har också varit delaktig i att stödja OECD i arbetet med att ta fram en Territorial Review för Gotland, vilken också färdigställdes och presenterades under året. Rapporten lämnar ett omfattande antal rekommendationer som kommer att behöva hanteras inom ramen för ordinarie analys- och planeringsprocesser, så väl i samverkan med externa utvecklingsaktörer som internt inom Region Gotlands koncern.

Flyktingströmmarna som en följd av Rysslands invasion i Ukraina som inleddes under februari påverkar även Gotland. Region Gotland har fått ställa om för att förbereda sig på flyktingmottagandet. Avdelningen regional utveckling ansvarar inom olika enheter för att dessa förberedelser sker och koordineras på ett bra sätt och det har inneburit en omfattande arbetsinsats. Det har dels varit frågor om beredskap för regionens verksamheter, men också ett högt tryck på flyktingfrågan.

En arbetsmodell för landsbygdsutveckling är framtagen och beslutad i Regionfullmäktige. Implementering av modellens fyra delar är påbörjad:

1. Landsbygdsperspektivet i arbetet med hållbarhetsintegrering
2. Forum för landsbygdsutveckling
3. Förbättringsdialoger
4. Lokala utvecklingsplaner

I arbetet med framtagande av en ny översiktsplan för Gotland, beslutade regionstyrelsen under slutet av 2021 att godkänna ett samrådsförslag till Översiktsplan 2040 och att genomföra samråd med detta förslag under tiden 25 januari till 25 april. Mot bakgrund av smittläget vid samrådets inledning, bestämdes att genomföra samrådet i huvudsak via digitala kanaler och möten, med vissa undantag. För att få en god spridning har dock fysiska planförslag funnits att läsa vid öns bibliotek med flera platser. Samrådsförslaget har väckt ett stort intresse och omfattande synpunkter har inkommit till följd av det, vilka ska beredas vidare under 2023.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Avdelningen har deltagit i framtagandet av en ny styrmodell för Region Gotland, vilket beslutades i juni i regionfullmäktige. Uppdraget att ta fram en ny styrmodell gav regionstyrelsen i samband med uppdraget att ta fram en ny regional utvecklingsstrategi (RUS). Men en ny RUS - Vårt Gotland 2040 - och en ny styrmodell som utgår från denna och även tar hänsyn till andra strategier, planer och program så är förutsättningarna goda att få ihop koncernstyrning och regional utveckling väsentligt med effektivt än tidigare. Avdelningen har också medverkat i arbetet med att fylla den med innehåll i form av politiska prioriteringar och mål under hösten, ett arbete som kommer att fortsätta under 2023.

Avdelningen har också påbörjat arbetet med att genomföra Vårt Gotland 2040 tillsammans med externa utvecklingsaktörer, vilket framförallt hanteras i de tre genomförandeprogram som arbetats i samverkan. Två av dem har redan antagits av regionfullmäktige och det tredje förväntas antas strax efter årsskiftet. Utöver detta har avdelningen medverkat i beredningen av ärendet och uppdraget från regionfullmäktige att ta fram ett internt hållbarhetsprogram för Region Gotland, ett arbete som ska sättas igång skarpt under 2023.

Avdelningen har också varit delaktig i att stödja OECD i arbetet med att ta fram en Territorial Review för Gotland, vilken också färdigställdes och presenterades under året. Rapporten lämnar ett omfattande antal rekommendationer som kommer att behöva hanteras inom ramen för ordinarie analys- och planeringsprocesser, så väl i samverkan med externa utvecklingsaktörer som internt inom Region Gotlands koncern. En första relevansbedömning av rekommendationerna är också genomförd och presenterad för regionstyrelsen regionala utvecklingsutskott.

Flyktingströmmarna som en följd av Rysslands invasion i Ukraina som inleddes under februari påverkar även Gotland. Region Gotland har fått ställa om för att förbereda sig på flyktingmottagandet. Avdelningen regional utveckling ansvarar inom olika enheter för att dessa förberedelser sker och koordineras på ett bra sätt och det har inneburit en omfattande arbetsinsats. Det har dels varit frågor om beredskap för regionens verksamheter, men också ett högt tryck på flyktingfrågan. Detta har gjort att enheten har behövt lägga mer strategiska uppdrag åt sidan, för att kunna arbeta mer operativt. Under sensvåren har avdelningen kunnat återta lite av det strategiska uppdraget igen, samtidigt som ny personal har rekryterats. Avdelningen har behövt använda en del konsultstöd för att arbeta strategiskt med säkerhetsskyddet. Kriget har också bidragit till ett förstärkt arbete med kontinuitetsplanering, utifrån ett beredskapsläge.

Under 2022 har arbetet med framtagande av ett genomförandeprogram för social välfärd varit i fokus. Programmet ”Kraftsamling för hälsa och ett socialt hållbart Gotland” är en konkretisering av den Regionala Utvecklingsstrategin (RUS), vårt Gotland 2040. Programmet ska utgöra ett ramverk för kraftsamling mot ett tryggt och inkluderande samhälle med livskvalité. Bred förankring såväl internt som externt har eftersträvat genom workshops och diverse möten. Ett färdigt förslag på genomförandeprogram kommer att kunna läggas fram i början av 2023.

En utvärdering av integrationsstrategin har presenterats för regionstyrelsen. Följande tre aktiviteter bedömdes som särskilt angelägna att arbeta vidare med: (1) strukturerad lägesbildsutveckling, (2) utveckling av samordningsresursen, samt (3) ökad samverkan med arbetsmarknadsfrämjande verksamheter. Det beslutades att strategisk vidareutveckling av

integrationsarbetet framöver införlivas i arbetet med Genomförandeprogram för social välfärd som ingår i RUS:en.

Rapporten ”Hur mår ungdomar på Gotland” släpptes på slutet av 2021, och ett aktivt arbete har bedrivits för att sprida innehållet i den. Rapporten innehåller statistik över hur ungdomar på Gotland upplever att de mår och hur det är med deras psykiska hälsa, samt resultat från intervjuer med 32 gotländska ungdomar om hur de ser på psykisk hälsa. Den innehåller också gotländsk statistik om olika faktorer som vi vet har samband med psykisk hälsa. Faktaunderlaget är viktigt för alla på Gotland som jobbar med ungdomar, oavsett om det sker verksamhetsnära eller på strategisk nivå. Under året har också folkhälsoenkäten Hälsa på Lika Villkor genomförts vars resultat och fördjupade analys presenteras i början av 2023.

Aktivitetsplan suicidprevention 2022 har beslutats och insatserna beskrivna i den har påbörjats.

En genomlysning av regionens ANDT-arbete har genomförts och kartläggning av nuläge har hunnit presenterats under delår 1. Nästa steg handlar om det fortsatta arbetet och behov av nya strukturer, samverkansformer m.m.

En länsdialog med Sveriges Kommuner och Regioner med fokus på folkhälsa har genomförts. Förtroendevalda och ledningarna från nyckelförvaltningarna deltog i dialogen som skedde i en kontext då flera processer rörande ledning och styrning mot samhällsmål är under utveckling. Region Gotland arbetar för förbättrad psykisk hälsa och tillsammans med andra samhällsaktörer finns inom ramen för föreningen MindShift en målsättning att utbilda 10% av gotlänningarna i första hjälpen till psykisk hälsa (MHFA).

Regionstyrelseförvaltningen har under året utbildat ca 100 personer i MHFA samt även anordnat ett antal föreläsningar kring psykisk ohälsa och suicidprevention. Föreläsningarna har bland annat nått nära 200 av Region Gotlands medarbetare, 1200 elever på Wisbygymnasiet och nästan 100 övriga personer i allmänheten.

Under 2022 har ett nytt system för uppföljning och rapportering av jämställdhetsarbetet och hur det integreras i Region Gotlands förvaltningar etablerats som grund för ett löpande förbättringsarbete.

En ny strategifunktion har etablerats med ansvar att driva arbetsmarknadspolitiska frågor. Minst tre processer för att komma in med ESF-ansökningar har initierats och fått stöttning.

Det omfattande arbetet med framtagande av regionala utvecklingsstrategins genomförandeprogram Näringslivets förutsättningar och innovation 2022-2027 samt Klimat, miljö och energi 2022-2027 är klart båda programmen är antagna av regionfullmäktige. Arbetet med att utveckla och förbättra processer och struktur för samhandling med aktuella aktörer för själva genomförandet är påbörjat.

En arbetsmodell för landsbygdsutveckling är framtagen och beslutad i Regionfullmäktige. Implementering av modellens fyra delar är påbörjad:

1. Landsbygdsperspektivet i arbetet med hållbarhetsintegrering
2. Forum för landsbygdsutveckling
3. Förbättringsdialoger
4. Lokala utvecklingsplaner

I övrigt finns ett antal beslut och projekt som är värda att notera:

- Framtagandet av regionalt serviceprogram för kommersiell service till 2030 är påbörjat och beräknas klart hösten 2022. Processen ligger i fas med övriga regioners arbete.
- Pilotprojekt för ökat bostadsbyggande/attraktionskraft för att öka antalet elever på skolorna i Stenkyrka och Kräklingbo är påbörjat. Som stöd för projektägaren Gotländska utvecklingsbolag i samverkan (GUBIS) har resurs i form av en halvtidstjänst rekryterats i enheten Hållbar tillväxt.
- Inom ramen för uppdraget utökad sommarservice har förslag till resursförstärkning inom strandstädning, stärkt turistbyråverksamhet och kommunikationsaktiviteter tagits fram och kommer genomföras till sommaren 2022. En utvärdering planeras genomföras under denna höst.

Ett krispaket för att stödja den krisdrabbade gröna näringen med inriktning mot krisstöd, ekonomisk rådgivning samt eftersänkta tillsynsavgifter har tagits fram och beslutats i Regionfullmäktige. Vidare har ett återstartspaket för pandemidrabbade näringar i syfte att stärka utvecklingskraften bland drabbade företag har tagits fram och beslutats i Regionfullmäktige.

I syfte att öka näringslivets engagemang i utvecklingen av styrkeområdet mat- och livsmedel har Region Gotland sålt 5% av sitt aktieinnehav i Gotland grönt centrum (GGC) till Tillväxt Gotland (TVG). GGC har under våren startat ett dotterbolag Matbyrå AB med syfte att öka engagemanget för genomförande av handlingsplanen för Mat- och livsmedelsstrategin.

Energicentrum har påbörjat den treåriga folkbildningskampanjen "Gotland ställer om" har lanserats och byggs nu fortlöpande på med stödjande företag/organisationer, aktiviteter och en breddad kommunikation.

Förslaget till länsplan för regional transportinfrastruktur har varit på remiss t.o.m. januari. Ett tjugotal remissvar har kommit in och förslaget behandlas av regionstyrelsen i april. Då de ekonomiska ramarna nu har klara har planen ska planen fastställas av regionfullmäktige, för att därefter lämnas till regeringen.

Avdelningen medverkar i verksamheten "Blått centrum Gotland" som under 2022 drivs vidare enligt samma koncept som under försöksperioden (2017-2021) efter beslut i såväl Uppsala universitet som Region Gotland. TN tog i februari beslut att sälja Forskningsstationen Ar till Uppsala Akademiförvaltning KB. Resterande mark kommer under året att säljas till Naturvårdsverket, vilket är kopplat till bildandet av Bästeträsk nationalpark. I detta medverkar även avdelning och ett projekt finansierat med regionala utvecklingsmedel beslutades under våren gällande en förstudie av ett s.k. omlandsprojekt.

I arbetet med framtagande av en ny översiktsplan för Gotland, beslutade regionstyrelsen under slutet av 2021 att godkänna ett samrådsförslag till Översiktsplan 2040 och att genomföra samråd med detta förslag under tiden 25 januari till 25 april. Mot bakgrund av smittläget vid samrådets inledning, bestämdes att genomföra samrådet i huvudsak via digitala kanaler och möten, med vissa undantag. För att få en god spridning har dock fysiska planförslag funnits att läsa vid öns bibliotek med flera platser. Under året har ett 50-tal samrådsmöten med olika aktörer och med olika teman hållits. Samrådet för översiktsplanen har samordnats med samrådet för den gröna plan som också är under framtagande. En samrådsredogörelse har sammanställts. Översiktsplanen är RUS:ens fysiska avtryck och det viktigaste styrdokumentet för samhällsbyggnadsprocessen. Budget

för arbetet har saknats under 2022 vilket har försvårat arbetet med synpunkter från samrådet med bland annat krav på klimatanpassningsplan.

Projektet FramSam pågick under drygt ett år och resulterade i en färdplan för en effektiv, kvalitetssäker och förutsägbar samhällsbyggnadsprocess för idag och för framtiden. Projektet kan likställas med en förstudie och resultatet lämnades under 2021 över till linjeorganisationen för att påbörja arbetet mot det nya läget som finns definierat i projektets slutrapport. Detta har också lett till att en ny samlad organisation för frågorna har etablerats på samhällsbyggnadsförvaltningen, och avdelningen har inom ramen för detta också överfört 1,5 tjänster till den nya organisationen.

Regionfullmäktige beslutade den 21 juni 2021 följande:

Regionstyrelsen, tekniska nämnden och miljö- och byggnämnden får i uppdrag att genomföra nödvändiga organisatoriska förändringar för att bättre samordna funktioner i enlighet med det nya läget.

Regionstyrelsen får i uppdrag att tillsammans med tekniska nämnden och miljö- och byggnämnden utreda vidare förutsättningarna för:

- Att införa forum för huvudprocesserna Planera respektive Etablera samt att se över befintliga forum.
- Sammanhållen organisation för samhällsbyggnadsprocessen.
- Gemensam nämnd eller nämnder med ansvar för samhällsbyggnad från och med år 2023.
- Gemensamt kontaktcenter.

Under 2021 och 2022 har följande förändringar genomförts:

- Gemensam beredning har införts och ersatt REX (regionala exploateringsrådet).
- Processledare för det fortsatta arbetet har rekryterats
- Traineer inom samhällsbyggnad har rekryterats
- Arbetet med att samla mark- och exploateringsverksamheten på samhällsbyggnadsförvaltningen har genomförts under hösten 2022.

Våren 2022 antog regionfullmäktige genomförandeprogram klimat, miljö och energi där insatser för att Gotland ska bli klimatneutralt 2040 genom samhandling presenteras. Byggande av bostäder har under 2022 varit en stor fråga/prioritering och hanteras både i genomförandeprogram för klimat, miljö och energi och i genomförandeprogram för näringslivets innovation och utveckling.

Avdelningen har under året följt processen med Cementas ansökningar för nya och utökade tillstånd. Arbetet har inneburit samråd, samordning inom regionen 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.

Elpriserna under 2022 har gett ett högt tryck på relativt nyetablerade Energicentrum att bedriva rådgivning till privatpersoner och företag under pågående energikris. Verksamheten har anpassats för att kunna möta privat och företag på flera olika plattformar.

De kraftiga biljettprishöjningar i färjetrafiken som aviserades under slutet av året 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 och i flera andra sammanhang.

3 Förväntad utveckling

Avdelningen har 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 i koncernstyrningen internt. När det gäller det externa perspektivet så behöver forum och processer utvecklas samt ensas. När det gäller organisationen Region Gotland så är styrmodellen ny, vilket betyder att viktig fokus behöver ligga på att implementera den och de utvecklade arbetsformer som följer därav. Detta inkluderar de utvecklade formerna och den höjda ambitionsnivån avseende såväl planering som rapportering, där ett utvecklat analys- och scenarioarbete ska lägga en starkare gemensam grund för koncernens arbete. Allt detta arbete kommer att fortsätta under 2023.

4 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Avdelningens uppdrag är i det närmaste helt och hållet inriktat mot arbete inom samhällsperspektivet och de mål som finns inom detta.

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.

01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Det regionala kompetensförsörjningsarbetet har det gångna året präglats av fortsatt strategiskt och planerande arbete, där bland annat nya kunskapsunderlag är framtagna. Kunskapsunderlagen ligger till grund för fördjupad analys av regionala kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt, ett arbete som är i planeringsfasen.

Former för ett operativt kompetensråd 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.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar

Bedömning

I hög grad uppfyllt

Kommentar:

Utifrån kriget i Ukraina med befarade flyktingströmmar som följd har på kort sikt beredskapen ökat väsentligt gällande flyktingmottagandet, likväl som fokus på generell beredskap har ökat.

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.

04. Ökad befolkning i arbetsför ålder

Bedömning

I hög grad uppfyllt

Kommentar:

Beslut om ny arbetsmodell för landsbygdsutveckling togs Q2 2022. Arbetet med implementering av arbetsmodellens fyra verktyg, 1. landsbygdsperspektivet i arbetet med hållbarhetsintegrering, 2. Forum för landsbygdsutveckling, 3. Förbättringsdialoger samt 4. Lokala utvecklingsplaner är påbörjat.

Med plattformen Gotland.com som bas är omfattande kampanjer både digitala och annonseringar genomförda under året. Sammanlagt har vi i våra digitala kampanjer fram till i september haft 732 378 exponeringar och en räckvidd på 352 454 personer. Googleannonseringen riktad mot att locka till inflyttning samt bo/leva under samma period genererat 28 600 exponeringar och 2 220 klick på relaterade sidor på gotland.com för mer information.

Både arbetet med implementeringen av arbetsmodellen för landsbygdsutveckling och det aktiva arbetet med marknadsföring via Gotland.com följer planen i hög grad.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Avdelningen har bidragit på flera sätt genom att genomföra insatser.

Ett regionalt serviceprogram är framtaget och beslutat. Syftet med regionalt serviceprogram är bidra till att uppnå god tillgänglighet till kommersiell service för medborgare och näringsliv på Gotlands landsbygder.

Ett gemensamt projekt och samarbete med regionerna i Småland och Öarna för att stärka det företagsfrämjande systemets förmåga att stödja innovationsprocesser inom smart specialisering är påbörjat under Q2. Ett internt projekt för att stärka avdelningens förmåga att driva på och utveckla regionens arbete med smart specialisering är under framtagande.

Förstudie Omlandsprojekt med start Q1 2022 arbetat med att ta del av de senaste rönen och erfarenheten av hur andra omlandsprojekt, såsom Åsnen med sin destinationsutveckling och Nämndöskärgården, som följer samma tidsplan för bildandet av nationalpark och har ett pågående omlandsprojekt. Förstudien undersöker hur de jobbar med boende, företagare, föreningar och verksamheter i nationalparkens närhet för att stärka den långsiktigt bärkraftiga utvecklingen samtidigt som den sker med hänsyn till de boende och områdets bevarandevärden. Förstudie Omlandsprojekt genomför löpande intervjuer och samtal med entreprenörer och andra aktörer i omlandet, och det angränsande större området, för att utröna intresset för ett kommande omlandsprojekt.

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

Bedömning

Delvis 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.

07. Gotlands klimatavtryck minskar

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Genomförandeprogrammet för klimat, miljö och energi antogs under året och ska leda Gotland i utveckling mot ett klimatneutralt 2040 och arbetet med implementering pågår.

08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Inget nytt från delår 2 mer än det som går att läsa under aktivitet "tillsammans med TN/TKF utveckla samarbete inom vattenförsörjningen med Cementa" där nytt avtal har arbetats fram 2022 och väntas undertecknas nu i början av 2023.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Från och med i år (2022) deltar Region Gotland i Glokala Sverige: Svenska FN-förbundets, SKR:s och ICLD:s gemensamma Agenda 2030-projekt. Det handlar om att stärka kunskapen och engagemanget för Agenda 2030 bland politiker och tjänstepersoner i Sveriges kommuner och regioner..

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, med specifik fokus mot målgruppen unga vuxna. 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.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Avdelningen har bidragit genom testet med Servicepunkt Hemse, som har lett till en något närmare kontakt med de som nyttjar regionens tjänster.

6 Kvalitetsberättelse

Avdelningen har bidragit till utvecklingen av Region Gotlands kvalitet i relation till såväl kunder och intressenter, ökad ekologisk hållbarhet genom minskat resande samt innovation genom att utveckla och testa ett koncept för servicepunkter på Hemse. Detta arbete ska utvecklas fortsatt under 2023. Företeelsen förefaller kunna leda till bättre närmare kontakt och dialog med kunder och intressenter, såväl som ett minskat tjänstresande och resande för målgruppen. I konceptet ingår också utvecklade arbetsformer med hjälp av bland annat bättre utnyttjande av digital teknik.

6.1 Inkomna synpunkter

Inga synpunkter har inkommit.

7 Väsentliga personalförhållanden

Avdelningen har under året arbetat intensivt med rekrytering av nya medarbetare, vilket i huvudsak är hänförligt till ett arbete med att besätta nya funktioner och roller inom ramen för tillkommande uppdrag. Arbetet med rekrytering har tagit mycket tid och energi från cheferna på avdelningen, även om avdelningen också fått HR-stöd för några av rekryteringarna. Arbetet med rekryteringar kommer att fortsätta även under 2023 då alla nya roller ännu inte är tillsatta.

Enheten Beredskap och säkerhetsskydd lämnar vid årsskiftet avdelningen och överförs till en annan avdelning inom förvaltningen. Enheten Samhällsberedskap delas också i två enheter från årsskiftet, vilket betyder att Energicentrum då bildar en egen enhet. Utöver detta har även 1,5 tjänster överförts från avdelningen till samhällsbyggnadsförvaltningen, som en del i skapandet av en ny samlad samhällsbyggnadsorganisation.

7.1 Personalvolym

Avdelningen har under de senaste åren fått en hel del tillkommande uppdrag, vilket lett till ett omfattande arbete med nyrekryteringar. Ett arbete som även kommer att fortgå under hela innevarande år. Bedömningen är att antalet anställda totalt sett kommer att uppgå till c:a 50 medarbetare vid årsskiftet 2022/2023. Det har att göra med att enheten Beredskap och säkerhetsskydd vid årsskiftet också lämnar avdelningen och överförs till en annan avdelning inom förvaltningen. Faktiskt arbetad tid har till följd av detta ökat.

På avdelningen är tjänsterna generellt heltidstjänster, även om det också finns ett antal timanställningar för specifika uppdrag samt tidsbegränsade anställningar för turistbyråverksamheten under sommarsäsongen.

	Antal anställda Nov 2022	Förändring mot Nov 2021	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2022	Förändring mot Nov 2021
Alla anställningsformer	59	7	57	6
Tillsvidare	47	6	47	6
Tidsbegränsad	12	1	10	0

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

Det har också skett en del strukturella förändringar vid årsskiftet som påverkar avdelningens interna struktur. Dels har Patientnämnden överförs till annan avdelning inom förvaltningen, och dels har Beredskap och säkerhetsskydd brutits ut från Social välfärd och blivit en egen enhet då den växer i bemanning till följd av utvecklade uppdrag och enheten lämnar även avdelningen vid årsskiftet och överförs till en annan avdelning inom förvaltningen. Från och med årsskiftet 2022/2023 planeras även Energicentrum brytas ut från enheten Samhällsplanering och bli en egen enhet.

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Heltidsarbetare Jan - Nov 2021	Förändring
90008 Regional utveckling	43	40	3
9000810 Regional utveckling gem	3	2	1
9000820 Social välfärd	5	10	-4
9000830 Hållbar tillväxt	19	19	0
9000840 Samhällsplanering	12	10	2
9000850 Beredskap och säkerhetssk	4		4

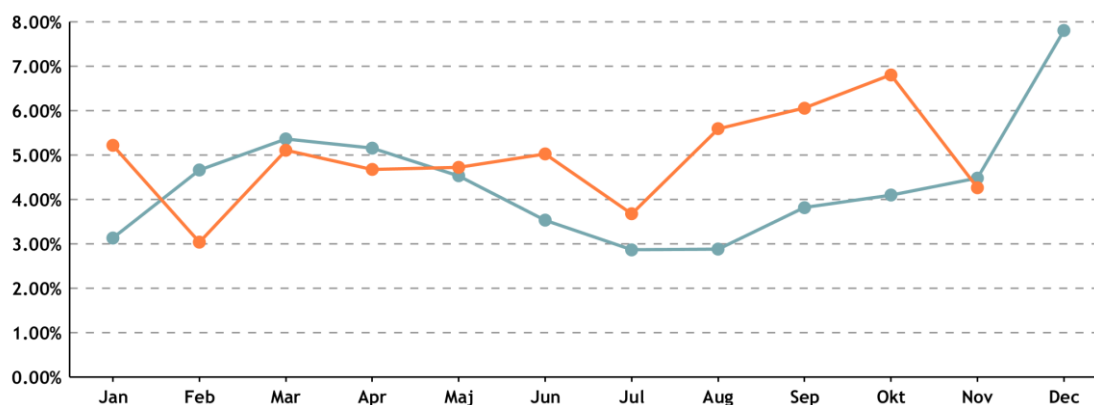
Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad.

7.2 Sjukfrånvaro

Avdelningen var inledningsvis under året sjukdomsdrabbad med ett antal icke-arbetsrelaterade långtidssjukskrivningar som dock nu är under återgång. Under våren har dock ett antal arbetsrelaterade sjukskrivningar tillkommit, vilka har drabbat kvinnor. Något som också syns tydligt i statistiken.

	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Sjuktal % Jan - Nov 2021	Förändring % enheter
Alla	4.96%	4.04%	0.92
Kvinna	6.48%	4.30%	2.18
Man	1.87%	3.57%	-1.70

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



Här visas sjuktalet för månader under 2022 (orange linje) samt sjuktalet för månader under 2021 (blå linje).

7.3 Lönebildning

Inga särskilda medel för jämställdhet och brist har kommit avdelningen till del, och har således inte heller haft någon effekt.

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Avdelningen lämnar ett positivt resultat för året. Detta är dels hänförligt till exploateringsbudgeten avseende förstudier om inte utnyttjats, dels det faktum att ett antal rekryteringar pågår till nya funktioner och roller där budget finns för helår men, ännu ingen personal. Långtidssjukskrivningar har också bidragit till kostnadsminskning.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Resultat	-53 551	-49 820	3 731	-44 579
INTÄKTER	17 548	25 389	7 841	31 032
Taxor och Avgifter		15	15	
Statsbidrag	16 407	22 296	5 889	27 495
Försäljning vara/tjänst	1 141	2 423	1 282	3 036
Intern resursfördelning		534	534	380
Övriga intäkter		121	121	120
KOSTNADER	-71 099	-75 208	-4 110	-75 611
Personal	-49 252	-43 700	5 553	-39 428
Köp av tjänst	-10 320	-8 888	1 433	-10 560
Köp huvudverksamhet		-25	-25	
Förbrukn. mtrl	-761	-2 894	-2 133	-2 479
Lokaler	-3 323	-3 853	-530	-3 612
Intern resursfördelning	-350	-1 153	-803	-1 558
Övriga kostnader	-7 092	-14 696	-7 604	-17 975

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.

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
90008 Regional utveckling	-53 551	-49 820	3 731	-44 579
9000810 Regional utveckling gem	-6 870	-6 099	771	-4 012
9000820 Social välfärd	-6 060	-5 932	128	-8 766
9000830 Hållbar tillväxt	-21 704	-21 214	490	-19 951
9000840 Samhällsplanering	-18 317	-14 859	3 458	-11 851
9000850 Beredskap och säkerhetssk	-600	-1 715	-1 115	

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Ansvarsstruktur	-53 551	-49 820	3 731	-44 579
6048 Katastrofplanering	0	3 554	3 554	1 472
6049 Beredskap säkerhetsskydd	-600	-5 269	-4 669	-1 702
6059 Katastrof o krisplanering	0	0	0	0
6079 Samhällsplanering projekt	0	-564	-564	-795
6080 Samhällsplanering	-12 341	-10 976	1 365	-8 149
6082 Exploatering	-2 170		2 170	-176
6083 Energicentrum	-3 806	-3 319	488	-2 731
6099 Social hållbarhet projekt		34	34	159
6100 Social hållbarhet	-6 060	-5 966	94	-8 695
6110 Regional utveckling gem	-6 870	-6 099	771	-4 012
6117 Varumärket Gotland	-4 325	-3 969	356	-3 522
6118 Turistbyrå	-2 500	-2 338	162	-1 927
6119 Hållbar tillväxt projekt	0	-434	-434	-29
6120 Hållbar tillväxt	-13 247	-14 109	-862	-13 287
6121 Gotland Convention Byrå	-879	-327	552	-699
6122 Projektkontor	-753	-38	715	-487
6343 Patientnämndens kansli				0

8.2 Nettokostnadsutveckling

Ökningar och minskningar är i huvudsak relaterade till strukturella förändringar så som tillkommande och utvidgade uppdrag.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021	Förändring	Förändring %
Resultat	-49 820	-44 579	-5 241	12%
INTÄKTER	25 389	31 032	-5 643	-18%
Taxor och Avgifter	15		15	
Statsbidrag	22 296	27 495	-5 199	-19%
Försäljning vara/tjänst	2 423	3 036	-614	-20%
Intern resursfördelning	534	380	154	40%
Övriga intäkter	121	120	1	1%
KOSTNADER	-75 208	-75 611	402	-1%
Personal	-43 700	-39 428	-4 272	11%
Köp av tjänst	-8 888	-10 560	1 672	-16%
Köp huvudverksamhet	-25		-25	
Förbrukn. mtrl	-2 894	-2 479	-415	17%
Lokaler	-3 853	-3 612	-242	7%
Intern resursfördelning	-1 153	-1 558	405	-26%
Övriga kostnader	-14 696	-17 975	3 279	-18%

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

Avdelningen har under året beredd ett beslut om att överföra investeringsmedel från regionstyrelsen till tekniska nämnden för investeringar inom området landsbygdsutveckling. Då tekniska nämnden begärt men inte fått tilläggsanslag för tillkommande driftskostnader för dessa, så har teknikförvaltningen meddelat att investeringarna inte kommer att genomföras.

Projektstruktur	Budget 2022	Utfall 2022 Jan- Dec	Avvikelse budget 2022
Investeringsprojekt	-54 940		54 940.0
28045 Landsbygdsutveckling	-2 000		2 000.0
81003 Sotaren Terra Nova	-15 940		15 940.0
81004 Sotaren terra Nova VA	-3 000		3 000.0
81005 Järnvägen Södercentrum	-6 000		6 000.0
81010 Industrimark	-13 000		13 000.0
81017 Visborg strukturplan	0		0.0
81022 Pott kommande proj expl	-15 000		15 000.0

Investeringsmedlen för landsbygdsutveckling borde föras över från regionstyrelsen till tekniska nämnden, då tekniska nämnden svarar för den verksamhet inom vilka dessa investeringar avses göras.

9 Bilagor

9.1 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 påfrestande, 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		
Utveckla och etablera rutiner för analyser och prognoser av privat och offentlig sektors behov av kompetens, på kort och lång sikt.	Försenad	40%
Kommentar:		
Det regionala kompetensförsörjningsarbetet har det gångna året präglats av fortsatt strategiskt och planerande arbete, där bland annat nya kunskapsunderlag är framtagna. Kunskapsunderlagen ligger till grund för fördjupad analys av regionala kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt, ett arbete som är i planeringsfasen.		
Implementera nya instruktioner för att utveckla kompetensplattformen till ett kompetensråd med stärkt strategiskt fokus på regionala kompetensutmaningar.	Försenad	50%
Kommentar:		
Former för ett operativt kompetensråd 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.		
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor		
Med utgångspunkt från den nya regionala utvecklingsstrategin ta fram ett genomförandeprogram för social välfärd 2023-2027.	Färdig	100%
Kommentar:		
Under 2022 har arbetet med framtagande av ett genomförandeprogram för social välfärd varit i fokus. Programmet "Kraftsamling för hälsa och ett socialt hållbart Gotland" är en konkretisering av den Regionala Utvecklingsstrategin (RUS), vårt Gotland 2040. Programmet ska utgöra ett ramverk för kraftsamling mot ett tryggt och inkluderande samhälle med livskvalité. Bred förankring såväl internt som externt har eftersträvat genom workshops och diverse möten. Arbetet har gått enligt plan och ett färdigt förslag på genomförandeprogram ska läggas fram i början av 2023.		

Skapa en lägesbild och eventuellt formulera förslag på åtgärder med anledning av covid-19 och smittskyddsåtgärders inverkan på folkhälsan på Gotland.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Till budgetberedningen presenterades rapporten "Region Gotlands arbete för att motverka negativa konsekvenser för folkhälsan under pandemin". Behov av folkhälsoåtgärder kommer att löpande följas upp framöver, bl a utifrån genomförd enkät "hälsa på lika villkor" och andra data.

Etablera strategiska arbetssätt kring arbetsmarknadspolitiska insatser, bland annat genom att förvalta resultaten av ESF-förstudien som lägger en grund för projektansökningar de kommande åren.	Påbörjad	90%
--	----------	-----

Kommentar:

I början av året påbörjade arbetsmarknadsstrategen sin nyinrättade tjänst utifrån ett utökat uppdrag till RS. En utvärdering av Finsam har genomförts, ett förslag om fördjupat samarbete mellan SON och GVN på arbetsmarknadsområdet har hanterats och minst tre processer för att komma in med ESF-ansökningar har initierats och fått stöttning. Dessutom har ett avtal mellan Arbetsförmedlingen och Region Gotland skrivits på som lägger grunden för fortsatt samarbete mellan myndigheterna.

Följa upp Handlingsplan för EU-deklarationen Jämställdhet mellan kvinnor och män CEMR.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Regionstyrelsen har i september beslutat om att ta emot "Uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering, enligt handlingsplan för EU-deklarationen Jämställdhet mellan kvinnor och män CEMR".

Genomföra befolkningsenkäten Hälsa på lika villkor.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Befolkningsenkäten Hälsa på lika villkor är genomförd. Resultaten och den fördjupade analysen kommer enligt plan att presenteras för regionstyrelsen i början av 2023.

Skapa strukturer, långsiktighet och tydlighet genom samarbete externt och internt gällande medborgarnas möjligheter till fysisk aktivitet inom friluftsområdet, i det regionala utbudet och på mötesplatser för spontan rörelse.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Huvudansvar KFA - avdelningen har tagit höjd för friluftsförslagen i samband med framtagande av genomförandeprogram social välfärd.

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar

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

Kommentar:

Utifrån kriget i Ukraina och aktiveringen av massflyktsdirektivet har frågan om flyktingmottagandet accelererat och hanterats på ett konkret sätt. Omfördelning av resurser har skett för att öka möjligheterna till praktisk samordning och hantering av frågorna kopplade till massflyktsdirektivets verkning i samarbete med enheten för beredskap och säkerhetsskydd.

Den förnyade nationella politiska inriktningen innebär att vi räknar med minskat generellt flyktingmottagande framöver.

Översyn och uppdatering av strategiska dokument såsom styrdokument, krisledningsplan, kriskommunikationsplan samt utbildnings- och övningsplan för Region Gotland.	Påbörjad	20%
--	----------	-----

Kommentar:

Under året har vi uppdaterat vår LEH-plan, men en större genomlysning är påbörjad där samtliga planer ska gås igenom. Arbetet kommer fortgå under 2023 för politiskt beslut augusti 2023

Påbörja arbetet med krigsorganisation och dess bemanning inom prioriterade funktioner, samt delta i totalförsvarsövningar och -utbildningar.	Påbörjad	30%
--	----------	-----

Kommentar:

Vi deltar regelbundet i övningar med Länsstyrelsen, Försvarsmakten och andra aktörer. Vad gäller krigsorganisation är de formella strukturerna med Plikt- och prövningsverket klara.

Uppdatering av förvaltningarnas risk- och sårbarhetsanalyser med inriktning mot kontinuitetsplanering	Påbörjad	20%
---	----------	-----

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.

Aktivitet	Status	Färdiggrad
04. Ökad befolkning i arbetsför ålder		
Implementera ny arbetsmodell för landsbygdsutveckling.	Påbörjad	40%

Kommentar:

Beslut om ny arbetsmodell för landsbygdsutveckling togs Q2 2022. Arbetet med implementering är påbörjad.

Syftet med arbetsmodell för landsbygdsutveckling är att utveckla Region Gotlands arbetsformer för att långsiktigt och systematiskt arbeta med landsbygdsutveckling. Arbetsmodellen föreslår ett antal centrala arbetssätt som ska bidra till att avgränsa och systematisera – och därmed stärka Region Gotlands arbete inom området landsbygdsutveckling. Syftet är att stärka intern och extern samverkan med stöd av fyra verktyg kring ett antal centrala insatser för en långsiktig hållbar samhällsutveckling. Arbetsmodellens fyra verktyg:

Landsbygdsperspektivet i arbetet med hållbarhetsintegrering

Forum för landsbygdsutveckling

Förbättringsdialoger

Lokala utvecklingsplaner

Genomföra marknadsföringskampanj på Gotland.com för att locka nya invånare i arbetsför ålder.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Med den nya plattformen Gotland.com kan verksamheter på hela Gotland marknadsföra sin egen verksamhet och nyttja marknadsföringsmaterial. Region Gotland har under året även fortsatt utveckla aktiviteter för att distansarbetare och deltidsgotlänningar som bott på Gotland under pandemin ska bosätta sig permanent.

Under 2022 har vi genomfört ett antal kampanjer riktade med syfte att locka nya innevånare i arbetsför ålder till Gotland. De har varit riktade mot Transportbranschen, läraryrken, kulturella och kreativa näringar och sjuksköterskor. Vi har också genom kampanjer riktade mot sportlovet, påskledigheten, öppna ateljéer och vår- och försommar i syfte att visa på bredd, erbjudande och öka attraktionskraften för att bo och verka på ön.

Vi har köpt yta i Gotland Just Nu samt medverkat i Medeltidsveckans tidning med både med annons och redaktionellt innehåll. Under augusti har vi annonserat på bildskärmarna på färjan/Destination Gotland med 12 sek bildspel riktat för att locka olika kompetenser att flytta hit.

Googleannonseringen riktad mot att locka till inflyttning samt bo/leva under perioden fram till september genererat 28 600 exponeringar och 2 220 klick på relaterade sidor på gotland.com för mer information.

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

Kommunicera gotländska ståndpunkter för färje- och flygtrafiken och bevaka färjeupphandlingen.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Se delår 2 samt att under november 2022 meddelade Destination Gotland att de höjer biljettpiserna för färjan. Det genererade möte med trafikutskottet i december samt debattartikel i Dagens samhälle.

Utarbeta regionalt serviceprogram för kommersiell service.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Regionalt serviceprogram har tagits fram under året och likväl antagits av regionstyrelsen.

Utveckla samarbete med regionerna i Småland och öarna för att stärka det företagsfrämjande systemets förmåga att stödja innovationsprocesser inom smart specialisering.	Påbörjad	20%
---	----------	-----

Kommentar:

Samarbetet genomförs i projektform och syftar till att ta fram en gemensam analys av omvandlingsbehov där de fyra länen i Småland och öarna skapa förutsättningar för att i väsentligt ökad utsträckning arbeta gemensamt med genomförandet av Smart specialisering. Genom effektiva utvecklingsinsatser i en större geografi ska konkurrenskraft och tillväxt kunna öka i de prioriterade kunskapsområdena såsom gröna näringar, upplevelser, hållbar produktion, digital tjänsteproduktion och energisektorn. Den gemensamma analysen ska ge möjlighet att låta företag och forskning oavsett var i programområdet dessa finns, delta i insatser men också ge förutsättningar för gemensamma kapacitetsökande insatser över hela geografien. Projektsamarbetet startade under Q4 2022.

Utarbeta ett omlandsprojekt för att stödja utvecklingen av besöksnäringen i och i anslutning till den blivande nationalparken Bäste träsk.	Påbörjad	80%
--	----------	-----

Kommentar:

Förstudie Omlandsprojekt har sedan starten Q1 2022 arbetat med att ta del av de senaste rön och erfarenheten av hur andra omlandsprojekt, såsom Åsnen med sin destinationsutveckling och Nämndöskärgården, som följer samma tidsplan för bildandet av nationalpark och har ett pågående omlandsprojekt. Förstudien undersöker hur de jobbar med boende, företagare, föreningar och verksamheter i nationalparkens närhet för att stärka den långsiktigt bärkraftiga utvecklingen samtidigt som den sker med hänsyn till de boende och områdets bevarandevärden. Förstudie Omlandsprojekt genomför intervjuer och samtal med entreprenörer och andra aktörer i omlandet, och det angränsande större området, för att utvärdera intresset för ett kommande omlandsprojekt.

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

<p>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. •</p> <p>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-rum. •</p> <p>Förvaltningarna ska samverka för att genomföra projektet Digital dialog och löpande implementera dess resultat. •</p> <p>Förvaltningarna ska samverka för att implementera den digitala grund som DiSa byggt i samhällsbyggnadsprocessen</p>	Påbörjad	70%
---	----------	-----

Kommentar:

1 oktober 2022 etablerades en mark- och exploateringsenhet på samhällsbyggnadsförvaltningen. Enheten består av funktioner som tidigare funnits på både RSF och TKF.

Arbetet med processledning för utveckling och förändring av samhällsbyggnadsprocessen har pågått med begränsade resurser under 2022 då processledaren fått kliva in i annan roll under året.

Genomföra samråd och ta fram granskningsförslag till Översiktsplan Gotland 2040 (ÖP).	Påbörjad	60%
---	----------	-----

Kommentar:

Samrådet av Översiktsplan 2040 genomfördes till stor del digitalt under perioden januari till och med april. Under samrådet hölls ett stort antal informationsmöten och temamöten med föreningsliv, näringsliv, politiska partier och allmänhet inom öns olika delar. Synpunkter har kunnat lämnas på ett antal olika sätt, skriftligen eller digitalt via interaktiva kartor. När samrådet summeras konstateras att det inkommit ett 500-tal synpunkter, inkluderande de yttranden som statliga myndigheter lämnat. För närvarande pågår arbetet med att sammanställa en samrådsredogörelse och planera för nödvändiga kompletteringar av underlaget som behöver göras innan en granskningsversion kan tas fram. Detta gör att ursprunglig tidsplanering blir något förskjuten i tiden.

Initiera ett pilotprojekt för ökat bostadsbyggande för att öka antalet elever på skolorna i Stenkyrka och Kräklingbo.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Projektet "FRAMÅT, nu utvecklar vi Gotlands landsbygger tillsammans" med projektägare GUBIS \((Gotlandsutvecklingsbolag i samverkan)\) startade under Q2 2022 och syftar till att skapa förutsättningar för att projektets målgrupp både kan och vill flytta till, stanna kvar på Gotlands landsbygger, med fokus på de pilotområden som medverkar i platsutvecklingsprojektet\.

Projektet har påbörjat arbetet med att skapa samverkan mellan skola och bygd för att utveckla och skapa aktiviteter som förhöjer attraktionskraften inom pilotområdena. Region Gotland (RUA) har i och med uppstarten av projektet anställt en koordinator som stöd i kontakten och samarbetet med Region Gotlands förvaltningar.

Pilotområdena utgörs av Stenkyrka med närområde Hangvar, Martebo, Lummelunda samt Tingstäde och Kräklingbo, med närområde, Östergarn, Gammelgarn, Anga samt Ala.

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 för Region Gotland.	Påbörjad	70%
--	----------	-----

Kommentar:

Samverkan med forskningsprojekt på Uppsala Universitet, finansierat av Energimyndigheten, förväntas i slutet av 2022 gett tydligare ramar för en uppdaterad regional koldioxidbudget för Gotland. Ett testprojekt med verktyget Climate View är genomfört, för att visualisera olika sektors klimatpåverkan och potential till utsläppsminskning.

Etablera former för intern samverkan inom Region Gotland avseende klimat, miljö och energi.	Påbörjad	90%
---	----------	-----

Kommentar:

Etablering av Intern samverkansgrupp för ekologisk hållbarhet med representanter från regionens olika förvaltningar som träffats ett antal gånger under året, gruppen är fortfarande i uppstartsstadiet.

Sprida och genomföra Energicentrums uppdrag.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Kampanjen "Gotland ställer om" bjuder in alla på Gotland att delta och synliggör Energicentrum. Exceptionellt hög efterfrågan råder på rådgivning för energieffektivisering och – omställning som en följd av stigande priser på el och bränslen.

Flera aktiviteter ordnades hos Energicentrum under Almedalsveckan.

08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad

Utveckla arbetet med Blått centrum.	Färdig	100%
-------------------------------------	--------	------

Kommentar:

Samverkansprojektet Blått centrum Gotland har under 2022 bedrivits i samma omfattning och med ungefär samma inriktning som gradvis fann sin form under den femåriga försöksperioden 2017-21. Mot bakgrund av att de sammanlagda resurserna som Uppsala universitet, länsstyrelsen och Region Gotland ställer till förfogande för projektet enbart är två heltidstjänster får utfallet betraktas som gott. Bland aktiviteterna kan nämnas projektet torskforskningsprojektet ReCod på forskningsstationen Ar, deltagande i den Formasfinansierade centrumbildningen "Blå Mat", arrangemanget Östersjödagarna under Almedalsveckan samt ett lokalt vattenvårdsprojekt på sydöstra Gotland. I november blev det klart att Formas finansierar ett fyraårigt forskningsprojekt kring prognosmodeller för algbloomingar, där studieobjektet – genom ett samarbete med teknikförvaltningen – kommer vara Region Gotlands driftsoptimering av dricksvattenproduktionen vid brackvattenverken.

Enheten för samhällsplanering deltar med 40 % av en heltidstjänst. Inom avdelningen har även näringslivsstrategier och finansieringsteamet berörts.

Säkerställa förankrade remissvar avseende kalkindustrin.	Påbörjad	90%
--	----------	-----

Kommentar:

Företagen inom kalkindustrin på Gotland driver för närvarande ett flertal tillståndsprocesser, där Region Gotland har intressen att bevaka. I syfte att på ett effektivt sätt hantera frågorna har en arbetsgrupp bildats. Gruppen arbetar aktivt med att säkerställa att nödvändig kunskap finns samt med att ta fram remissvar i ärenden som bland annat utgörs av tillståndsansökningar för kalktäckter på olika platser på ön. Yttranden förankras i behörig nämnd och i regionstyrelsen. Regionstyrelseförvaltningen leder gruppen som består av tjänstepersoner från teknikförvaltningen (VA-avdelningen) och samhällsbyggnadsförvaltningen (miljö- och hälsoskydd), samt regionens juridiska ombud från advokatfirma Åberg & Co.

Tillsammans med TN/TKF utveckla samarbete inom vattenförsörjning med Cementa.	Påbörjad	60%
---	----------	-----

Kommentar:

Region Gotland och Cementa tecknade 2019 ett "Avtal om förstärkt vattenförsörjning" innebärande att Cementa skulle bygga och bekosta ett dricksvattenverk med kapacitet att rena 300 000 kubikmeter vatten/år, för att därefter överlåta detta till regionen. När den tillståndsansökan som avtalet var kopplat till, avvisades av domstolen 2021, föll dock detta avtal mellan parterna. Inom ramen för det miljötillstånd som Cementa beviljats under slutet av 2022, har parterna haft fortsatt dialog kring vikten av den kommunala vattenförsörjningen med fokus på att hitta gemensamma lösningar. Konstruktiva möten har genomförts där företrädare för bolaget, teknikförvaltningen, regionstyrelseförvaltningen samt juridiskt ombud och teknisk konsult deltagit. Regionen har också bidragit till att det nyligen beviljade tillståndet innehåller ett särskilt villkor som säkerställer den kommunala vattenförsörjningens tillgång till vatten.

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		
Utarbeta ett regiongemensamt koncept för servicepunkter för Region Gotlands verksamhet och genomföra pilotverksamhet i Hemse.	Färdig	100%

Kommentar:

Koncept framtaget och testat samt utvärderat på Hemse. Biblioteket har använts som lokal och exempel på åtgärder inom konceptet är bokningsbara lokaler, plats för offentlig service, uppdaterade informationsmaterial från regionen. Resultatet visar också hållbar utveckling i form av sparade resor för både anställda och medborgare.

Konceptet kommer att drivas vidare under början av 2023 för att ev. etableras som en verksamhet inför 2024.

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

Implementera "Handslaget" tillsammans med företrädare för det gotländska näringslivet.	Påbörjad	70%
--	----------	-----

Kommentar:

Samarbetet med näringslivet för att aktivt verka för samhandling kring "Handslaget" har utvecklats och är beslutat vara en del i genomförandeprogrammet för näringslivets förutsättningar och innovation.

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

Ta fram förslag på ny styrmodell för Region Gotland.	Färdig	100%
Kommentar:		
Avdelningen har varit delaktig i processen med att ta fram en ny styrmodell för koncernen Region Gotland, vilken antogs av regionfullmäktige i juni i år.		
Med utgångspunkt i ny styrmodell utveckla och beskriva Region Gotlands ledningssystem med ingående styrande dokument inklusive definitioner.	Påbörjad	50%
Kommentar:		
Avdelningen deltar i arbetet och styrgruppen för uppdraget till PwC avseende de styrande dokumenten, vilket ska färdigställas under första halvan av 2023.		
Revidera regionens uppdrag- och projektmodell till en modell för uppdrag, projekt och program som även inkluderar hållbarhetsintegrering	Färdig	100%
Kommentar:		
Avdelningen har varit delaktig i revideringen av uppdrags- och projektmodell.		
Ta fram en regionövergripande lokalförsörjningsplan för Region Gotland med syfte att optimera det samlade lokalresursutnyttjandet.	Färdig	100%
Kommentar:		
Regionfullmäktige har antagit den regionövergripande lokalförsörjningsplanen under 2022. Under slutet av 2022 påbörjades ett arbete med att skapa en tydlig lokalförsörjningsprocess för Region Gotland, arbetet pågår under våren 2023.		
Utarbeta och implementera riktlinjer för hållbarhetsintegrering för hela organisationen.	Påbörjad	30%
Kommentar:		
Arbetet med hållbarhetsintegrering har påbörjats med stöd av extern konsult, och det kommer att fortgå under 2023 i samverkan med andra delar av förvaltningen.		
Säkerställa att RSF har minst två bidrag inom ramen för digitalisering till förnyelsepriset varje år.	Ej påbörjad	0%

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

Analys av Region Gotlands styrelserepresentation i föreningar, organisationer, bolag mm som erhåller bidrag från regionen, samt förslag till förändring	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Avdelningen har under 2021 och 2022 gått igenom representation och justerat utifrån lämplighet.

Alla chefer i regionstyrelseförvaltningen ska regelbundet genomgå de framtagna utbildningarna som utgör byggstenarna för ledarskapet i Region Gotland.	Ej påbörjad	0%
--	-------------	----

Alla nya chefer i regionstyrelseförvaltningen ska få en erfaren chef/kollega utsedd som mentor under sitt första år.	Påbörjad	50%
--	----------	-----

Kommentar:

Avdelningen har erbjudit nya chefer en mentor.

Regionstyrelseförvaltningen ska varje termin nominera minst fem personer till ledarprogrammet "Vägen till ledarskap".	Ej påbörjad	0%
---	-------------	----

Kommentar:

Avdelningen har ej bidragit under året.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Öka antalet möjliga tjänster för personer utanför den reguljära arbetsmarknaden genom att bland annat erbjuda anpassade anställning-ar, arbetsträning och praktik	Påbörjad	10%
---	----------	-----

Kommentar:

Avdelningen har försökt erbjuda en tjänst till en person utanför arbetsmarknaden, men det passade inte denna gång.

Delta som testpilot i Normaprojektet SAK (Se och Använd Kompetensen), en metod för breddad rekrytering.	Påbörjad	20%
---	----------	-----

Kommentar:

Avdelningen har försökt och erbjudit en tjänst för en person, men det matchade inte denna gång.

Vid chefsrekryteringar i förvaltningen ska alltid interna kandidater beaktas och få en personlig återkoppling om karriärmöjligheter.	Färdig	100%
--	--------	------

Kommentar:

Avdelningen har tillsatt en intern enhetschef samt en intern verksamhetsansvarig.

I samband med projekt och utvecklingsarbeten ska möjligheten att anställa studentmedarbetare beaktas.	Påbörjad	50%
---	----------	-----

Kommentar:

Avdelningen har under året haft studentmedarbetare i organisationen.

Genomföra och följa upp åtgärder för att stärka förutsättningarna till verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering inom varje avdelning och enhet.	Ej påbörjad	0%
Genomföra och följa upp kompetensutvecklingsinsatser och kompetensväxling utifrån identifierade behov av kompetensskiften inom varje avdelning och enhet	Ej påbörjad	0%
Uppmuntra att medarbetarna inom förvaltningen kompetensutvecklar sig både inom sin tjänst (t ex genom att regelbundet avsätta tid för detta) och på sin fritid.	Ej påbörjad	0%

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

I medarbetarsamtalet ställs årligen frågor som handlar om att stanna i och fortsätta utvecklas i regionstyrelseförvaltningen och region Gotland	Ej påbörjad	0%
Avgångssamtal ska alltid erbjudas och resultatet av dessa ska under ledning av HR-chef analyseras och diskuteras i förvaltningens ledningsgrupp minst en gång per år.	Ej påbörjad	0%
Stimulera förvaltningarnas satsningar som leder till fysisk aktivitet för medarbetare genom kunskapsstöd och samordning.	Ej påbörjad	0%
I linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" ska förvaltningen genomföra aktiviteter för att stärka chefers förutsättningar.	Ej påbörjad	0%
Förvaltningen ska i linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" på arbetsplatsträffar genomföra dialoger kring grogrund för konflikter.	Ej påbörjad	0%

9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal

Nyckeltal/verksamhetsmått Regional utveckling	2022	2021	2020	2019	2018
Besök turistbyrån	73 412	46 784	26 631	91 157	90 101

Turistbyrån har under 2022 hållit öppet hela året, även om början av året karaktäriserades av Covidpandemin.

9.3 Internationellt arbete

I texten nedan finns även vissa stycken som fångar upp andra avdelningars internationella engagemang.

1 Pågående EU-projekt och andra internationella projekt

- OECD Territorial Review Gotland (avslutades under 2022) – med finansiering från den Europeiska regionala utvecklingsfonden
- Vägar till hållbar utveckling – med finansiering från Tillväxtverket
- Gemensam digital plattform – med finansiering från den Europeiska regionala utvecklingsfonden
- TFA Sydost – med finansiering från den Europeiska regionala utvecklingsfonden
- Förstudie Omlandsprojekt – med finansiering från den Europeiska regionala utvecklingsfonden
- Region Gotland – Berislav Municipality, med finansiering från ICLD
- ICLD-projektet med Kibaha som regionen driver och där enhetschef för social välfärd sitter i styrgruppen har återupptagits efter en pandemipaus. Vid ett besök i september på Gotland gavs bland annat en genomgång av hur regionen arbetar strategiskt för att förebygga mäns våld mot kvinnor.

Under året har det även bedrivits tre EU-finansierade projekt med Energicentrum som projektägare; ”Energiomställning för gotländska företag” (ERUF), ”Mobilitetspusslet” (Energimyndigheten/ERUF) och ”ReDriv” (ERUF). Utöver detta är dialog pågående med Korsika, Balearerna och Kanarieöarna. Syftet är erfarenhetsutbyte samt en ambition att skapa gemensamt projekt med finansiering från EU.

I sin roll som RUA, arbetar Regionstyrelseförvaltningen med att informera om och vägleda Region Gotlands förvaltningar och regionala aktörer på Gotland till att ta del av utlysningar från den europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF), den europeiska socialfonden (ESF) samt Interreg Central Baltic. Region Gotland har olika roller i det arbetet: information om utlysningar, kunskapsförmedling kring projektutveckling, stöd i samverkan och vägledning, samt medfinansiering. Under 2022 har arbetet fokuserat på lansering av ny programperiod för ESI-fonderna 2022-2027, genomförande av utbildning i att söka EU-medel, tillvaratagande av resultat från programperioden 2014-2020 i samarbete med de tre andra länen som ingår i samma programområde som Gotlands län gör, samt regionalt programarbete ESF+ och operativt program för den europeiska regionala utvecklingsfonden för Småland och Öarna. Bevakningen av EU-finansiering har främst skett genom att delta i informationsmöten som arrangerats av nätverksorganisationer som Region Gotland är medlem i, av EU-kommissionen, av förvaltande myndigheter i Sverige, samt av Sveriges kommuner och regioner.

Under 2022, har Region Gotland fortsatt att bistå Tillväxtverket i processen kring att ta fram en omställningsplan för Gotland samt operativt program för Fonden för en rättvis omställning (FRO). Planen och programmet godkändes i augusti 2022, utlysningar öppnade i september 2022.

Arbetet med OECD Territorial Review Gotland har avslutats under 2022 med en lansering av rapporten den 22 juni 2022 i Visby. OECD medverkade även vid CPMR Island

Commission General Assembly i Visby som ägde rum den 12-13 maj 2022. En ansökan har lämnats in hösten 2022 till DG REFORM i syfte att belysa kvaliteten i flernivåsamverkan och ö-regioners ekonomiska resiliens för Grekland, Kroatien och Sverige.

2 Övrigt internationellt arbete

Den internationella omvärldsbevakningen och erfarenhetsutbytet sker i huvudsak genom deltagande i ett flertal nätverk. Marknadsföring internationellt sker via pressbearbetning och gotland.com. När det gäller pressarbetet har Gotland tagit emot journalister från andra länder, bland annat från Financial Times från Storbritannien och Lonely Planet från Australien, där vi har planerat och genomfört program. RSF regional utveckling har fortsatt att arbeta med internationell marknadsföring av Gotland på den tyska marknaden, med bl a ett pressbesök i juni 2022. Gotland har fått stort genomslag i sociala media inte minst med tävlingen Gotlands fulaste gräsmatta.

Under 2022 har Regionstyrelsen deltagit i 18 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. Region Gotland har varit sammankallande i CPMR-Sverigegruppen och genom regionrådet Jesper Skalberg Karlsson varit ordinarie ledamot i CPMR:s styrelse (CPMR Political Bureau) för den svenska gruppens del.

Regionstyrelsen har varit värd för CPMR Island Commission på Gotland den 12-13 maj 2022, samt för lanseringen av OECD Territorial Review Gotland den 22 juni 2022 i Visby. Därtill har Regionstyrelsen deltagit vid OECD-möte i Paris i samband med kommittémötet där OECD-studien om Gotland diskuterades.

2022 har Film på Gotland, under Regionstyrelseförvaltningens Kulturenheten, arbetat internationellt med medel från Nordic Culture Point i samverkan med filmkommissionärer i hela norra Europa för att öka kunskapen om hållbarhetsarbete inom filmproduktion. Ett seminarium om hållbarhet arrangerades under filmfestivalen i Cannes i maj.

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 2022 genomfördes ett antal uppföljningar inom samarbetet. Region Gotland stod som beställare för tre kontorsrevisioner med utgångspunkt i hållbara leveranskedjor, samtliga hos leverantörer med fabriker i ett flertal länder med risker kopplat till sociala, etiska och miljömässiga perspektiv.

I samtliga revisioner har leverantörerna deltagit med process- och kvalitetsansvariga, specialister och chefer för bland annat HR, arbetsmiljö, antikorrupsionsarbete, miljöfrågor etc. Innan och under revisionen har de fått redovisat dokument och svarat på frågor från revisorerna.

Vidare har upphandlingsstödsenheten varit delaktig i och drivit arbete inom den nationella samordningen för att tillsammans se över processer kring uppföljning.

Upphandlingsstödsenheten och också bidragit till upphandlingsmyndigheten som under 2023 kommer publicera stöd för tillbörlig aktsamhet. Ett stöd för både offentlig sektor och leverantörer med syfte att öka fokus och kompetens runt hållbara leveranskedjor. Genom arbetet bidrar Region Gotland till FN:s globala mål i Agenda 2030 och delmål 12.7: främja hållbara offentliga upphandlingsmetoder.

Energicentrum Gotland har haft internationella besök och utbyten samt även initierat kontakter med internationella samarbetspartners. En ansökan till Horisont Europa som GEC är del i blev godkänd av kommissionen i november 2022.

Enhetschef för social hållbarhet på avdelningen för regional utveckling sitter för Region Gotlands räkning i styrelsen för Internationellt centrum för lokal demokrati (ICLD). Styrelsearbetet förbereds tillsammans med strateg i internationella frågor och berörd ledamot i det regionala utvecklingsutskottet (REGU).

Under 2022 har ICLD-samarbetet påverkats i en sådan omfattning av kriget så att det inte har gått att genomföra aktiviteter. Däremot har banden till Gammelsvenskby i Ukraina förstärkts som en följd av Rysslands invasion. Under 2022 har en särskild tjänst inrättats på förvaltningen för att upprätthålla kontakten med Gammelsvenskby och Region Gotland. Under den allra senare delen av 2022, när Gammelsvenskby befriades, initierades ett arbete med att sända hjälp och det finns personer på plats från Gotland.

Avdelningen vill särskilt lyfta fram några händelser under 2022:

Det första är FN:s politiska högnivåforum 2022 om hållbar utveckling, den 5-15 juli 2022, New York, USA, där Region Gotland genom regionrådet Andreas Unger ingick i den svenska delegationen. Det är värdefullt att Gotland som en av tre kommunala deltagare representerade Sverige.

Ett annat evenemang var Region Gotlands deltagande med en gotländsk delegation under Regionfullmäktigeordförande Inger Harlevis ledning på Åland den 9-12 maj 2022 för att uppmärksamma Ålands 100 år av självstyre. Relationerna med Åland och andra öar i Östersjön är av stor betydelse för Gotland, även för att kunna genomföra gemensamma ansökningar till Interregprogrammen.

Ett tredje deltagande var OECD Rural Development Conference, den 28-30 september 2022, Cavan på Irland, där regionstyrelsens ordförande Meit Fohlin och sakkunnig från Förvaltningen diskuterade möjligheten att vidareutveckla EU:s policyutveckling kring öars hållbara ekonomiska utveckling med OECD och andra deltagare. Det senare ledde fram till en ansökan till DG REFORM.

3 Verksamhetsrelaterade effekter och resultat

2022 har i stor utsträckning präglats av Rysslands invasion av Ukraina. I samtliga nätverk där Region Gotland är medlem så har de ryska medlemsregionernas deltagande och innehavande av förtroendeposter suspenderats.

2022 har även präglats av att allt fler internationella möten kan genomföras fysiskt. Därmed har även fler besök av organisationer på Gotland kunnat genomföras.

Internationellt samarbete genom de nätverk som Region Gotland är medlem i bidrar till att stärka förvaltningens kunskaper och omvärldsbevakning. Det är även i allt större omfattning en förutsättning för att kunna konkurrera om extern finansiering från EU:s sektorsprogram och nationella utlysningar. Internationellt samarbete bidrar till att ge synlighet för Gotland i marknadsföringssammanhang, tillgång till kvalificerad analys, påverkansmöjligheter inom EU, omvärldsbevakning som utgår från Gotlands intressen och möjligheter, information om utlysningar och samarbeten inom Europa, erfarenhetsutbyten med 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, samt energiomställning. Det är även ett sätt att ta del

av forskningsrön och beslutsfattande vilka båda är faktorer av betydelse för att kunna kvalitetssäkra arbetet med framtagande av bland andra RUS:en, genomförandeprogrammen av RUS, strategiska handlingsplaner för våra regionala styrkeområden och för arbetet med smart specialisering. Genom de kunskaper och kontakter som Regionstyrelseförvaltningens internationella arbete medför kan förvaltningen bistå andra aktörer på Gotland i deras samverkan. Därmed bidrar det internationella arbetet till att genomföra Vårt Gotland 2040.

Samordning av upphandling utanför Sveriges gränser stärker hållbarheten. Samtliga revisioner har varit bra, positivt är den nivå och förståelse som leverantörer har påvisat kring hållbara leveranskedjor. Några av leverantörerna har visserligen mindre avvikelser att hantera, vilket är tidsatta och godkända av revisorerna att arbete med under 2023, men överlag påvisat goda resultat. Resultatet av revisionerna delas mellan Sveriges regioner.

RAPPORT



Verksamhetsberättelse 2022

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 2022

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	3
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	14
7.2 Sjukfrånvaro	15
8 Ekonomisk uppföljning	16
8.1 Årets resultat	16
8.2 Nettokostnadsutveckling	19
8.3 Investeringar	20
9 Bilagor	22
9.1 Aktivitetsuppföljning	22
9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal	27

1 Sammanfattning

Återstarten efter pandemin och kostnadsutvecklingen i samhället under framförallt hösten har påverkat avdelningens arbete både operativt som strategiskt. Statligt stöd inom kultursamverkansmodell utdelades under våren till region och politiskt beslut om att stötta återstarten efter pandemin togs under våren på 3 mnkr. Vi årets slut tillsköt politiken 28,8 mnkr i stödpaket pga den stora kostnadsökningen i samhället. Samtliga dessa stöd hanterade avdelningen utan extra resurser. Avdelningen har även under året arbetat med ett flertal uppdrag kring utveckling av anläggningar. Nuvarande Solbergabadets nyttjande som scenkonsthus, stöd till föreningsägda idrottsanläggningar med särskilda behov och projektering av ny simhall är några exempel.

För kulturen har året präglats av återstart och många nya uppdrag, utmaningar och möjligheter, vilket har inneburit stora förflyttningar framåt för kulturområdet. I medborgarenkäten som gjordes bland gotlänningarna 2022 var kultur- och nöjeslivet en av de saker i samhället som man var mest nöjd med.

Fritidsenheten har under 2022 lagt mycket fokus på lokal- och anläggningsfrågor, både egna och föreningsdrivna. Upphandlingen av verksamhetsdrift för baden krävde en stor arbetsinsats, men inga anbud inkom. Hemsebadet återöppnade i mars efter nästan ett års renovering, men har därefter även fortsatt drabbats av stängningar bl a på grund av personalbrist.

Arbete med kvalitetssäkring har skett exempelvis genom framtagande av Biblioteksplan och Fritidsplan, bidragsöversyn samt ett arbete inom biblioteken med att säkerställa att verksamheten planeras i enlighet med styrdokumentens mål.

Biblioteken har gått igenom en svår period då trivseln på arbetsplatsen och tilliten till organisationen och ledning har varit låg. Ett aktivt och intensivt arbete har genomförts under året för att återskapa rutiner och stärka professionens delaktighet och inflytande över verksamheten. Den mobila verksamhetens utveckling har varit central under året och detta arbete fortsätter. Fler medarbetare ska involveras och nya målgrupper kommer nås av bibliotekens verksamhet.

Inom avdelningen har flera rekryteringar genomförts, bland annat enhetschef och biträdande enhetschef för biblioteken, två utvecklare för regional kultur samt projektledare för kultur och hälsa. Stora svårigheter att rekrytera badvaktmästare har lett till att badhusen fått stänga vid ett flertal tillfällen. Ett organisatoriskt förändringsarbete inom fritidsenheten har pågått under året och den nya enheten Regional biblioteksutveckling har tillskapats inom avdelningen.

Framåt förväntas fortsatt ökade kostnader innebära stora utmaningar för kultur- och fritidsområdets aktörer. Bidragsöversynen för kulturen har synliggjort behov av höjda stödnivåer och ytterligare medel för stödhantering. Översyn av stöden på fritidsområdet har precis startat upp, ett mer omfattande arbete med stora utmaningar främst gällande föreningar som driver egen anläggning. Ett intensivt arbete krävs även framåt för att säkerställa anläggningsutveckling inom såväl fritids- som kultursektorn. Avdelningen hanterar flera stora uppdrag från politiken utan resursökning. Samtidigt är stöd för kommunikation otillräckliga, vilket leder till att avdelningens verksamhet blir osynlig och otillgänglig. Övriga förväntningar och utveckling på sikt är ett ökat och mer synliggjort arbete för nationella minoriteters kultur på Gotland samt fördjupning i KKN-frågorna.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Avdelningen har under året påbörjat arbetat med ett flertal uppdrag kring utveckling av anläggningar. Nuvarande Solbergabadets nyttjande som scenkonsthus, stöd till föreningsägda idrottsanläggningar med särskilda behov och projektering av ny simhall är några exempel. Flera stödpaket till kultur- och fritidssektorn har hanterats under året för att möta pandemins och energikrisens effekter, totalt 31,8 mnkr fördelades utifrån regionalt politiskt beslut ut till området.

Under året har arbetet med två planer fortgått i olika stadier: Biblioteksplan 2022-2044 antogs och en Fritidsplan arbetades fram till remissförfarande med förväntat beslut under våren 2023. En översyn för avdelningens stöd påbörjades. Under året har kulturens stöd behandlats och under hösten påbörjades översyn av fritidsstöden.

Inom **biblioteksenheten** tillträdde en ny biträdande enhetschef i mars och ny enhetschef i augusti.

Biblioteksplan 2022-2044 antogs och kommer att vara ett stöd i arbetet med att skapa tydliga strukturer, prioriteringar och resursanvändning för såväl regional biblioteksverksamhet som folkbibliotek.

Programverksamheten är åter i drift efter den begränsade verksamhet som gällt under pandemin. Populära evenemang under året var till exempel Gotlandsmusikens konserter under hösten och "Hemkodat", en workshop i programmering och spelskapande för ungdomar under läslovet.

Förtidsröstning har erbjudits på Almedalsbiblioteket och Burgsviks bibliotek. Båda har varit välbesökta - en viktig funktion för medborgarna men mycket resurskrävande för biblioteken.

Utifrån det ansträngda världsläget med kriget i Ukraina är biblioteken redo för riktade aktiviteter, exempelvis genom inköp av böcker på Ukrainska för barn och vuxna.

Biblioteken på Gotland medverkade i tre nominerade bidrag vid Region Gotlands Förnyelsedag 2022. Av dessa vann Bokstart Gotland (samverkan mellan biblioteken, barnhälsovården, förskolan och öppna förskolan) Kvalitetspriset.

Bokbussen körde sin sista tur i november och under hösten planerades utformningen av nya fordon för den mobila verksamheten med fokus på prioriterade grupper utifrån biblioteksplanen.

Inom den **regional biblioteksutvecklingsenheten** återkom Gotlands Bokmässan sedan pandemin. Den sker i samverkan mellan Almedalsbiblioteket, Biblioteksutveckling och kulturenhetens litteraturutvecklare. I år kom ca 350 besökare och programmet bestod av 33 utställare, 24 programpunkter, 3 workshops, inklusive en poesiworkshop för unga och Dansa en bok-workshop för barn.

Biblioteksutveckling har stöttat folkbibliotekens arbete med digital delaktighet; handledning kring och utlåning av surfplattor framför allt för äldre. Under året har folkbiblioteken haft 190 handledningstillfällen på fem bibliotek, 33 hembesök och lånat ut surfplattor 142 gånger.

Bokstart, som nu ingår i folkbibliotekens ordinarie verksamhet, har fortsatt väckt stort intresse både regionalt och nationellt. Forskningsrapporten om Bokstartprojektet publicerades, vilket bl a resulterade i ett webinarium av Kulturrådet och en föreläsning för

Folkhälsomyndigheten. I slutet av 2022 rekryterades en ordinarie bokstartssamordnare på 50% som börjar sin tjänst i januari 2023.

Biblioteksutveckling har arbetat med introduktioner och fortbildningstillfällen för nyanställda bibliotekschefer, t ex en samtalsserie utifrån bibliotekslagen och uppdraget med olika teman vilken kommer att fortsätta under 2023.

På grund av rådande världsläge har introduktion, samtal och utbildningar om biblioteken som samhällsviktig verksamhet samt dess del i totalförsvaret genomförts. Även hållbarhets- och klimatfrågor relaterade till biblioteksverksamhet adresserades under året.

En annan viktig fråga som behövde hanteras under året var Länsbibliotekets organisatoriska hemvist. En ny enhet tillskapades i slutet av året med det nya namnet Biblioteksutveckling Gotland.

Fritidsenheten har under 2022 lagt mycket fokus på lokal- och anläggningsfrågor. Förstudie av isytor i Visby, utveckling av Rävåsen för ridsporten, aktivitetspark i Visby samt stöd till atletklubben och skateföreningen vad gäller nya lokaler i Visby är några exempel. Projektet gällande ett nytt badhus i Visby och sanering av Rävåsen projekteras nu av TKF. Regionstyrelsen beviljade ett extra verksamhetsstöd till Visby Ridklubb på 600 tkr för av akuta åtgärder och investeringar på anläggningen (totalt mottog föreningen 800 tkr i investeringsstöd från regionen). Ett extra investeringsstöd gav VOK-stugan totalt stöd på 300 tkr för återuppbyggnaden av deras nedbrunna stuga.

En upphandling för verksamhetsdrift av Solberga- och Hemsebadet krävde en stor arbetsinsats, men inga anbud inkom och regionen kommer därför fortsatt ansvara för badhusens drift. Hemsebadet återöppnade i mars efter nästan ett års renovering.

För Solbergabadet och Hemsebadet var personalsituationen ansträngd under våren och sommaren ägnades åt rekrytering av nya medarbetare. Att inga anbud inkom för badhusdriften har påverkat medarbetarna och rekryteringsprocessen positivt.

Stöd till förenings- och idrottslivet hanterades, 1,5 mnkr i sökbara projektmedel via Rf Sisu för återrekrytering, återstart och metodutveckling för att få ungdomar i rörelse i samverkan med skolan. I slutet av året tog fritidsenheten fram och hanterade ett elstödpaket på nio miljoner. Utöver det hanterades extra stöd i december på 8 mnkr (0,5 mnkr extra verksamhetsstöd till sociala föreningar, 2 mnkr till RF Sisu Gotland "Regionmiljonen", 2 mnkr Fritidsbanken, 1 mnkr extra driftsstöd till föreningsdrivna anläggningar, 2,5 mnkr extra resestöd)

Efter två års pandemi med inställda läger/cuper blev sommaren 2022 återigen en evenemangssommar. Både återkommande evenemang som Almedalsveckan, Medeltidsveckan och Stånga spelen och nya inslag så som en fotbollsturnering före midsommar samt en hockeyturnering med SHL-lag som mötte Visby Roma i slutet på sommaren.

Inom **kulturenheten** frågor som ny kulturutvecklarorganisation, KKN på Gotland, fortsatt stöd till kulturlivet, kulturlivets återstart samt utmaningarna med ändamålsenliga lokaler för kulturen (behovsinventering).

Inom regional kultur beviljades Region Gotland en förstärkning på 630 tkr inom kultursamverkansmodellen. Till den nya utvecklarorganisationen rekryterades Litteraturutvecklare, Teater- och musikutvecklare. Det nya arbetssättet med gemensamma medel och gränsöverskridande aktiviteter implementerades med goda resultat. Exempelvis

genomfördes Lindans - dans, kulturarv och slöjd, arrangörskapsprojektet Föryngring på landsbygden - kulturarv i samverkan med alla områden samt en dramatikerworkshop på Langska huset - litteratur, musik- och teater. Kultursommarjobb och demokratisommarjobb genomfördes med uppvisning under Almedalsveckan. Film på Gotland genomförde ett hållbarhetsseminarium tillsammans med skandinaviska filmkommissionärer under filmfestivalen i Cannes samt sökte och beviljades medel för två projekt hos Svenska Filminstitutet för stöd till kortfilm och talangutveckling.

Inom kulturen fördelades extra stöd om 1,5 mnkr för kultur och hälsa dels till institutioner, dels till fria professionella kulturaktörer i form av ett projekt som samordnas inom avdelningen. I slutet av året fördelades också totalt 11,8 mnkr (3,5 mkr i extra förstärkta verksamhetsstöd till kulturorganisationer, 1 mkr i särskilda uppdrag till kulturskapare (20 st), inköp av offentlig konst skedde för 500 tkr och stöd fördelades till öns biografier för möjligheter till teknisk upprustning på 1,8 mnkr samt 5 mnkr fördelades till de externa länsinstitutionerna varav störst andel till museet i syfte att stötta utvecklingen av konsten).

En översyn på konstområdet genomfördes av konsulter och resulterade i en rapport med rekommendationer och förslag till utveckling samt ett uppdrag att utreda möjligheten av att inrätta ett resurscentrum för konsten på Gotland. Under sensvåren inleddes arbetet med att föreslå en ombyggnad av Solbergabadet för kulturens lokalbehov främst för scenkonsten i samarbete med tekniska förvaltningen.

Pågående bidragsöversyn för kulturens stöd engagerade hela enheten såväl som allmänheten och politiken.'

En medborgarceremoni arrangerades på nationaldagen.

3 Förväntad utveckling

Ökade kostnader (inte minst elkostnader) förväntas fortsatt innebära stora utmaningar för kultur- och fritidsområdets aktörer.

Bidragsöversynen för kulturen har synliggjort behov av höjda stödnivåer och ytterligare medel för stödhantering. Översyn av stöden på fritidsområdet har precis startat upp, ett mer omfattande arbete med stora utmaningar främst gällande föreningar som driver egen anläggning.

Ett intensivt arbete krävs även framåt för att säkerställa anläggningsutveckling inom såväl fritids- som kultursektorn.

Under 2023-2024 börjar arbetet med ny kulturplan.

Övriga förväntningar och utveckling på sikt är även att vi förväntas oss ett ökat och mer synliggjort arbete för nationella minoriteters kultur på Gotland och fördjupning i KKN-frågorna och inom spelområdet i samarbete med UU Campus Gotland.

Vidare har avdelningen fått uppdraget att återta uppdraget att betala ut stöd till studieförbunden i regionen, detta utan tillförda resurser vilket kommer ge avdelningen stora utmaningar då resurser inte finns för att hantera övertagandet och andra saker måste prioriteras bort.

Avdelnings utmaning gällande möjligheten att kommunicera verksamheten klokt behöver behandlas så att tillgängligheten och synligheten ökar.

Med ny styrmodell behöver ett arbete göras för hur den systematiska kvalitetsarbetet skall byggas upp i regionen som också behöver omfatta kultur och fritid. Avdelningen påbörjar och driver arbetet utifrån styrdokument som styr verksamheten men helheten måste beaktas i regionen.

Inom **biblioteken sjösätts** den nya mobila verksamheten vid årsskiftet. Detta innebär stora möjligheter till att möta såväl nya som prioriterade målgrupper, vilket på sikt kommer att påverka bibliotekens nuvarande uppdrag. Satsning på uppsökande aktiviteter kommer att kräva prioriteringar och förändringar i verksamheten, till exempel minskning av öppettider på biblioteken.

Det oroliga världsläget och kriget i Ukraina medför att biblioteken aktivt finns med i regionens dialoger kring säkerhet och beredskap. 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, exempelvis med fullgoda IG-lösningar.

Arbetet med servicepunkter involverar biblioteken. Testet som gjorts i Hemse kommer att utvärderas för att utreda i vilket avseende biblioteken involveras framåt.

Arbetet påbörjas för inrättande av ytterligare ett meröppet bibliotek.

Arbetet att bygga en ny webb för Biblioteken på Gotland fortsätter. Det ger ökad tillgängligheten till biblioteken. För att vi ska kunna säga att målet är uppfyllt behöver vi undersöka hur väl de som nyttjar t ex biblioteken eller vill få kontakt med oss upplever att vi motsvarar förväntningarna. Detta kommer vi att kunna ta reda på under 2023 genom undersökningsmetoden tjänstedesign.

Inom **fritidsenheten** väntas beslut av Fritidsplanen. Därmed arbetas även en handlingsplan fram och bidragsöversynen för fritid tar avstamp från fritidsplanen.

Arbetet med anläggningsutveckling måste intensifieras. Exempelvis krävs insatser i egna anläggningar, såsom ishallen i Hemse och Gutavallen i Visby, men även gällande ändamålsenliga lokaler för exempelvis skateföreningen och atletklubben. Ett antal större projekt är i förstudiefas, såsom ny ishall, aktivitetspark och utveckling av ridsporten på Rävåsen.

Den ökande inflationen och kostnadsläget påverkar såväl vår verksamhet som de föreningar som verkar inom fritidssektorn. Det kommer att märkas inte minst på resekostnader och andra kostnader för föreningar som förväntas öka. Utifrån förväntat bevattningsförbud ser vi även sommaren 2023 stora utmaningar med vattenförsörjningen till våra gräsplaner och den kostnad det medför.

Teknikförvaltningen leder processen kring bassängproblematiken i Hemsebadet och en stängning planeras i sommar för ytterligare underhåll.

En organisationsförändring inom fritid planeras och effektueras vid årsskiftet. Detta för att säkra ett hållbart chefskap men också möjliggöra de uppdrag och förändringsbehov som finns gällande t ex bemanningsplanering, avtalsöversyn, utveckling av befintliga anläggningar och digitalisering.

Inom kulturenheten kommer flera processer gällande kulturens lokaler att fortsatt utvecklas. Solbergabadet ska projekteras i en förstudie för att ta fram kostnaderna för omvandling till kulturhus. Likaså behöver utmaningen med Konstmuseet adresseras. De övergripande behov som konstöversynen pekat ut behöver ses i relation till förstudien om

utveckling av Konstmuseets lokaler samt dess behov av visions- och verksamhetsutveckling.

Samverkan mellan utvecklarna förväntas fördjupas. Nämnas kan kulturfestivalen Mixed Minds 1 oktober och en tävling gällande flera offentliga gestaltungsuppdrag, bland annat på Alléskolan och i Visby hamnområde.

Arbetet med kultur och hälsa fortgår med en deltidstjänst för att utveckla arbetet. Fokus just nu är ett antal dansgrupper där 7-10 kulturskapare får i uppdrag att leda i samarbete med elevhälsan på Gotland, habiliteringen/första linjen och vårdcentralen i Hemse samt fortsatt brobyggande mellan kulturens aktörer och verksamheter inom skola, vård och omsorg.

Kulturens stöd och bidrag håller på att få nya regler och riktlinjer samt helt nya stödformer, t ex projektstödet som startar 2023. Dessa kommer i grunden påverka stödgivningen och kulturlivet under lång tid framåt. Samtidigt har kulturenheten återtagit ansvaret för stöd till studieförbunden, men utan tillförda resurser. Det innebär stora utmaningar och följderna blir att andra uppgifter måste prioriteras bort. Hanteringen av stödgivningen ses över för att synliggöra, kvalitetssäkra och effektivisera. Samtidigt belyses redovisnings och uppföljningsbehov.

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.

01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande

Bedömning

I hög grad uppfyllt

Kommentar:

Läsintresse och läsförståelse är grunden för alla teoretiska studier. Biblioteken arbetar läsfrämjande genom riktad verksamhet till barn och unga. Ett exempel är Bokstart där vi möter det nyfödda barnet och dess familj i olika läsfrämjande aktiviteter för att medvetandegöra föräldrar och vårdnadshavare om vikten av att läsa med sitt barn. Biblioteksutveckling samordnar arbetet mellan förskola, barnvårdcentral och biblioteken.

Ett annat exempel är den uppsökande verksamheten gentemot till exempel förskolor, där pedagoger får stöd och verktyg för lärandeuppdraget. Ett arbete pågår med att utveckla verksamheten riktad mot ungdomar och unga vuxna, där vi ser att många inte tar del av bibliotekens service och verksamhet. Därutöver sker arbete på biblioteken med

handledning och utlåning av surfplattor m m som utvecklades i samverkan med hälsofrämjande enheten. Vidare har verksamhetsutvecklingsarbete skett kring bibliotekens mobila biblioteksverksamhet med fokus på uppsökande verksamhet.

Feriejobb inom musik, teater, film och dans arrangerades i juni. Därutöver erbjöds jobb 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.

En utökad samverkan kring nationella minoriteter och synliggörande av minoritetspråk har under året skett inom samverkan mellan våra länsinstitutioner; museum, teater, musik, film och länsbibliotek. Kompetensutveckling har påbörjats under våren och delande av erfarenhet har skett under hösten för att landa i särskilt fokus i VP för 2023.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

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.

Under året har arbetet med projektering av nytt badhus i Visby påbörjats. Investeringsplan över åren har fastslagits. Utmaning av drift för Solbergabadet och Hemsebadet har lagts ut för anbud under våren 2022 men mottog inget anbud varför driften kvarstår i Region Gotland.

Behovet av ändamålsenliga anläggningar för idrotten har aktualiserats under vår och sommar där avdelningen stöttar både Atletklubb, Skateförening, Wisby Ridklubb och IK Graip kring nya anläggningar och utveckling av befintliga. Wisby Ridklubb gavs även ett extra verksamhetsbidrag till akuta investeringar på anläggningen för att möjliggöra barn- och ungdomsverksamhet i ridskolan. Arbetet med en långsiktig lösning kring ridanläggningen påbörjades och så även vad gäller IK Graip angående Cementa Arena.

Gotlands rika föreningsliv utgör grunden för många människors hälsa och livskvalitet. Den nya fritidsplanen har utarbetats i närhet till genomförande programmet för social välfärd samt hälsa för hela livet och förväntas att ge en modern och strategisk inriktning för främjande och stöttning av föreningslivet. En remissutgåva har presenterats till politiken och beslut om Fritidsplan sker under våren 2023.

För kulturen har året inneburit ett genombrott gällande aktiviteter och samarbeten inom Region Gotland kring kultur och hälsa. Ett sjunde stödpaket togs av politiken under våren på 1,5 mnkr och en projektledare anställdes året ut. Nya samarbeten har inletts med bl a habiliteringen/första linjen, elevhälsan och vårdcentralen på Hemse. Inom ramen för projektet har medel även utlysts till uppdrag inom det fria kulturlivet där aktiviteter sker

inom dans, hantverk och konstnärligt skapande. Medel har även avsatts för att köpa in ny konst till barnmottagningen på Visby lasarett där ett barnsamråd ska inrättades för delaktighet i inköpen. En del av stödet har också fördelats till länsinstitutionerna i linje med kultur och hälsa men också för konstens möten utanför museet och över hela Gotland.

Stödpaketet har även fördelats inom fritidssektorn på totalt 1,5 mnkr. 1 mnkr för att fortsätta det lyckosamma arbetet kring regionmiljonen som RF Sisu hanterar samt ytterligare 0,5 mnkr till RF Sisu att tillsammans med gymnasiet framarbete metoder för ökad rörelse för ungdomar.

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 en utveckling av den uppsökande och mobila biblioteksverksamheten kommer vi under 2023 att i ännu högre grad kunna bidra till målet.

Under hösten ökade kostnaderna i samhället markant vilket i hög grad påverkade kultur- och fritidsföreningar och aktörer. För att minimera effekten beslutade Region Gotland om ett stöd på totalt 28,8 mnkr.

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.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Under året har flera insatser på KKN-området inletts. Avdelningen har exempelvis stöttat projektet omställningskultur i samverkan med Tillväxt Gotland, lyft in Science Park Gotland i arbetet, möjliggjort deltagande i den digitala plattformen SPOK för slöjd- och form och bidragit till Region Gotlands remissvar gällande nationell KKN-strategi. Bidragsöversynen har lyft fram stödgivning till KKN-företagare som särskilt prioriterad, vilket har resulterat i både nya stödformer speciellt för den gruppen samt möjlighet för dessa att söka befintliga stöd.

En verksamhetsförändring som politiskt beslutades och genomfördes 1 januari var förändring av kulturkonsulentorganisationen. Rollen förändrade för att ytterligare stärka främjandeuppdraget, huvudmannaskapet ändrades samt sysselsättningsgrader sågs över. En förändrad organisation skapar bättre stöd för både fria professionella och föreningar inom samtliga konstområden.

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.

07. Gotlands klimatavtryck minskar

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Inom film på Gotland pågår ett aktivt hållbarhetsarbete med grön film för att ställa om filmbranschen. Detta görs i nära samverkan med Film Stockholm AB.

I de nya stödregler som föreslås efter bidragsöversyn på kulturområdet möjliggörs bedömning mot Region Gotlands miljömål. I överenskommelserna med de regionala kulturinstitutionerna skärps skrivningen kring miljömålen för att stimulera aktiv medverkan till att målen uppfylls.

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.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

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).

Dock är både resurser och stöd för kommunikation otillräckliga, vilket leder till att vår verksamhet blir osynlig och otillgänglig.

Att bygga ny webb för Biblioteken på Gotland möjliggör ökad tillgängligheten till biblioteken. Arbetet pågår och för att vi ska kunna säga att målet är uppfyllt behöver vi undersöka hur väl de som nyttjar t ex biblioteken eller vill få kontakt med oss upplever att vi motsvarar förväntningarna. Detta kommer vi att kunna ta reda på under 2023 genom undersökningsmetoden tjänstedesign.

Under året implementerades även en ny funktion inom biblioteken - programsamordnare, med uppdrag att skapa struktur och samverka med interna och externa aktörer. Dock har arbetet med programverksamhet påverkats i hög grad av pågående pandemi och många planerade aktiviteter har inte kunnat genomföras.

Kulturutvecklarna driver olika nätverk för möten mellan aktörer och information om vad som händer inom de olika konstområdena. Fysiska träffar anordnas av alla utvecklare (inom litteratur, musik, teater, dans och film), driver kommunikationskanaler på sociala medier och även nyhetsbrev. Kulturenheten har anordnat fyra Gotland Art Meetups under året för ca 400 pers och en stödstuga där Postkodlotteriet och Allmänna arvsfonden bjudits in.

Utöver dessa aktiviteter fortgår löpande arbete kring att kvalitetssäkra våra tjänster i form av e-tjänster vid bidragsansökningar, beredningar och synpunktshantering. I arbetet med bidragsöversynen har dialog skett i nära samverka med aktörer och medborgare.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Biblioteken har under hösten utbildat all personal inom metoden tjänstedesign. Själva kärnan i tjänstedesign är att skapa förutsättningar för delaktighet och medskapande. Under hösten har metoden bland annat använts för att undersöka behov och önskemål hos ett antal prioriterade grupper gällande mobil biblioteksservice. Framöver ska denna metod vara vägledande i allt utvecklingsarbete och resultaten av undersökningarna ska ligga till grund för planering av biblioteksverksamheten.

Inom kulturverksamheten har ett ungdomsråd startats på Visby Lasarett för att kunna påverka valet av konst och miljöerna på barnmottagningen. Unga har även delaktiggjorts i den kartläggning av dans som påbörjats 2022. En referensgrupp av fria professionella kulturskapare har sammankallats vid två tillfällen under året för att medverka med inspel på Kulturenhetens arbete. Unga har engagerats i feriejobb inom områdena teater, musik, dans och film. Även demokratisommarjobb, där Film på Gotland varit en drivande part. Under dessa feriejobb producerade ungdomarna en film om att vara ung och få göra sin röst hörd

som visades på Almedalsveckan, på Gotland Art Meetup och inför fullmäktige under hösten. Enkäter till allmänheten har genomförts i samband med bidragsöversyn. Dialog har skett i olika former med berörda föreningar och aktörer.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Just nu pågår flera utvecklingsarbeten i syfte att säkerställa hög kvalitet och effektivitet i våra processer. Främst bland dessa är arbetet av utvecklingen av nya bidragsregler och rutiner för hanteringen stödgivningen. Utöver det arbetade avdelningen med förbättringsarbete inom arkivering; processer, ansvar och kompetensutveckling. Biblioteken har inlett ett arbete med att utveckla och förbättra sitt systematiska kvalitetsarbete. Personalen har utbildats i tjänstedesign som metod för att undersöka behov, önskemål och förväntningar på verksamheten. Arbetet utgår från styrdokumentet och där planeringen av samtliga aktiviteter tydligt ska kopplas till målen för verksamheten. Ett intensivt arbete har under främst hösten genomförts på biblioteken för att säkerställa effektivitet i våra digitala system som till exempel Koha. En kommunikationspolicy har utarbetats och implementerats för att säkerställa att vår kommunikation till användarna är enhetlig och tydlig och ges i rätt tid.

Kulturens utvecklarorganisation sjösattes och påbörjade sitt arbete, dels med egna medel och dels med en gemensam pott. Nyanställda utvecklare tillträdde inom litteratur, musik och teater och utvecklarna genomförde en mängd projekt. Några exempel på innovativa aktiviteter är kulturfestivalen Mixed Minds, kultursommarjobb (inkl demokratisommarjobb) mentorskapsprogram i skrivande och för scenkonst, MIK-dag och insatser för att stärka nationella minoriteters kulturer.

Stödpaket 7 beslutades vilket möjliggjorde Kultur och hälsa-projektet med nytänkande och tvärgående samverkan med enheten för social välfärd samt socialförvaltningen.

En översyn av konstområdet på Gotland genomfördes under året, vilket bland annat ledde till förslaget till prioriterade insatser för konstområdet. Ytterligare ett viktigt förslag gällde ett resurscentrum för konst vilket ska relateras till Gotlands museums fortsatta projektering av ett utbyggt konstmuseum.

Kartläggning av dansområdet har påbörjats med tanken att resultera i en plan för dansen. En ung danslots engagerades för att åka runt på ungdomsgårdarna och intervju unga om deras syn på dans och vad för typ av dansaktiviteter de är intresserade av. Arbetet fortsätter och fördjupas under 2023.

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.

13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Biblioteken har gått igenom en svår period då trivseln på arbetsplatsen och tilliten till organisationen och ledning har varit låg. Ett aktivt och intensivt arbete har genomförts under året för att återskapa rutiner och stärka professionens delaktighet och inflytande över verksamheten. Arbetet fortsätter fokuserat på att skapa rutiner och former för delaktighet. Bland annat återupprättas ett forum för samverkan mellan ledning och fackliga representanter. Övriga enheter arbetar utifrån sina handlingsplaner för medarbetarenkät.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Avdelningen arbetar aktivt och långsiktigt med att synliggöra olika yrkesroller t ex inom kulturen via feriejobb men också inom övrig verksamhet genom att arbeta med fler vikarier och på så vis bygga på verksamhetens kompetensbehov.

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

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

Arbetet med samverkansgruppen inom avdelningen fortsätter med nya medlemmar. En stor utmaning att vi inte har representanter från samtliga fackliga organisationer. Arbetet med fysisk och psykosocial arbetsmiljö är ständigt pågående. Arbete pågår med att återskapa trivsel, samarbete och ett tillitsfullt förhållningssätt.

6 Kvalitetsberättelse

Avdelningens stora utmaning är att ha ett sammanhållet tydligt system för kvalitetsuppföljning. Biblioteksverksamheten har utifrån nytagen biblioteksplan påbörjat sitt arbete att framarbete sitt systematiska kvalitetsarbete. Inom kultur - och fritidsverksamheten är fokus främst inom bidragsgivningen där framtagande av nya regler kommer leda till att hantering och uppföljning förändras och förbättras. Verksamhetscontroller har fått prioritera sin tid under året till att projektleda bidragsöversynen. Nulägeskarta har framtagits för avdelningen som ett led i implementeringen av regionens nya styrmodell.

6.1 Inkomna synpunkter

14 synpunkter har totalt inkommit under året till avdelningen. Nio av dessa berör verksamheten inom fritidsenheten. I huvudsak gäller de synpunkter för bad och anläggningar och handlar huvudsakligen om informationsbrist såsom t ex skyltning och öppettider på hemsidan. Där är vårt kvalitetsarbete viktigt för att säkerställa korrekt och tydlig information gentemot våra besökare. En synpunkt rörde införande av stipendium vilket tas med i den bidragsöversynen som pågår för fritidsområdet.

En synpunkt har inom till kulturenheten gällande klagomål kring de avgifter som införts av Medeltidsveckan. Synpunkten lyftes i uppföljning med Medeltidsveckan.

Fyra synpunkter inom inom biblioteksverksamheten. En av dem berörde Almedalsbibliotekets öppettider, med önskemål om att kunna besöka biblioteket även kvällstid. En synpunkt rörde att bibliotekens tilldelade budget för inköp var för låg, då frågeställaren fått uppfattningen att "pengarna var slut" redan i september vilket inte är fallet. Återkoppling skedde med att öppettiderna kommer att ses över inför hösten 2023 med målet att utöka öppethållandet med minst en kvällstid på huvudbiblioteket. Förtydligande gjordes även kring förklarar gällande inköp. En tredje synpunkt berörde en medarbetares bemötande något biträdande enhetschef samtalande med medarbetaren om. Den fjärde synpunkt rörde snurrdörren i Almedalsbiblioteket där en medborgare skadats. Frågan fångades med fastighetsägaren.

7 Väsentliga personalförhållanden

Pandemin pågick under årets första månader vilket innebar mycket digitalt hemarbete. Under våren genomfördes en flytt på Visborg vilket genererat en löpande uppföljning av hur genomförandet blev utifrån det behov som finns inom avdelningen. Personalförändringar har skett på Kulturenheten genom en omorganisation av utvecklarverksamheten. Två nya tjänster har tillkommit på enheten, en musik- och teaterutvecklare på heltid och en litteraturutvecklare på halvtid. Litteraturutvecklaren kom på plats i början av mars. På Film på Gotland har en tjänst omstrukturerats och benämnts "filmutvecklare med ansvar för filmstrategin och visningsfrågor".

Under året har enhetschef bibliotek och biträdande enhetschef rekryterats.

Stora svårigheter att rekrytera badvaktmästare har lett till att vi fått stänga badhusen vid ett flertal tillfällen. Hemsebadet öppnade igen efter renovering vilket innebar återrekrytering till tjänster som varit vakanta.

7.1 Personalvolym

Personalförändringar har skett vilket främst beror på tillsättningar av vakanser inom bad och bibliotek men även en omorganisation av utvecklarverksamheten från och med 1 jan 2022 påverkar. Två nya tjänster har tillkommit på enheten, en musik- och teaterutvecklare på heltid och en litteraturutvecklare på halvtid. En tjänst inom Film på Gotlands förändrades från visstid till tillsvidarejänst. I maj anställdes en projektledare för kultur och hälsa på deltid, vilken sedan gick upp till heltid i mitten av augusti fram till årsskiftet. Medarbetare på Film på Gotland sade upp sig och avslutade sin tjänst i oktober och ny medarbetare togs in först till årsskiftet 2023. Inom biblioteket anställdes även en biträdande enhetschef och enhetschef på tillsvidarejänster.

	Antal anställda Nov 2022	Förändring mot Nov 2021	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2022	Förändring mot Nov 2021
Alla anställningsformer	80	11	76	11
Tillsvidare	71	9	68	9
Tidsbegränsad	9	2	8	3

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

Totalt sett stämmer siffran för helårsanställda för avdelningen jämfört med föregående år.

Ökningen beror dels återanställning av vakanser på KFA gemensamt och på badverksamheten men också en ökning på kultur då 3 nya tjänster tillkommit inom kulturutvecklarorganisationen.

Däremot stämmer inte detaljsiffrorna för biblioteksverksamheten. Jämförsiffran ser ut att vara Almedalsbibliotekets antal 2021 och differensen kan därför bero på att organisationsstrukturen för biblioteken ändrades från 2 enheter till 1 enhet 1 jan 2022.

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Heltidsarbetare Jan - Nov 2021	Förändring
90009 Kultur och fritid	61	53	8
9000910 Kultur o fritidsavd gem	5	4	0
9000920 Fritid	20	16	4
9000930 Almedalsbiblioteket		15	-15
9000940 Bibliotek	29	12	17
9000950 Kultur	7	5	1

Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad.

7.2 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har under året ökat i jämförelse med föregående år. Detta beror huvudsakligen på flera individers längre sjukfrånvaro.

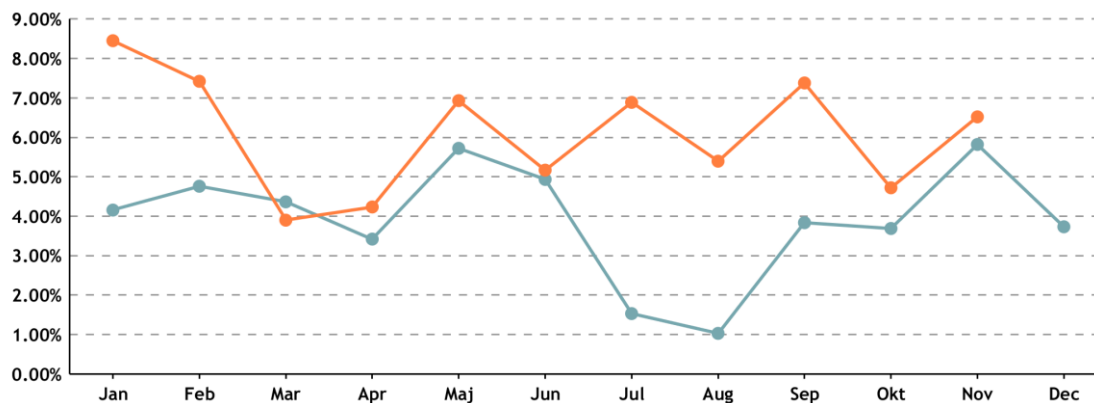
En del av högre sjuktal kan även förklaras av covid-19 (främst januari och februari) vilket för flera individer även påverkat arbetsförmågan under lång tid därefter. Detta genererade deltidssjukskrivningar på flera personer under flera månader.

Viss ökning av sjuktal ses under sommaren och förklaringen ligger i flera längre sjukskrivningar pga ovan men även pga gammal skada som genererat operation.

Inom fritid dubblerades sjuktalet jämfört med förra året, detta främst inom baden där man haft mycket korttidssjukfrånvaro. En viss förklaring kan härledas till hög arbetsbelastning och ont om vikarier. Arbetet med att rekrytera, utbilda och få en bättre arbetssituation kommer möjliggöra lägre sjukfrånvaro över tid.

	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Sjuktal % Jan - Nov 2021	Förändring % enheter
Alla	6.06%	3.92%	2.14
Kvinna	6.53%	4.44%	2.09
Man	5.18%	2.85%	2.33

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 2022 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2021 (blå linje).

8 Ekonomisk uppföljning

8.1 Årets resultat

Avdelningens resultat visar på att mer medel använts än vad som tilldelats i ram. Totalt gick avdelningen över med 1,115 mnkr.

Det beror främst på;

- Politiskt beslut om extra stöd till föreningsdriven anläggning 600 tkr samt nödresidens för ukrainska kulturskapare riktat till de gotländska konstnårsresidensen 100 tkr
- Minskade intäkter för baden 800 tkr
- Högre kostnader för förstudier (isytor i Visby, inköp av mark till ridsporten på Rävhagen, Nuvarande Solbergabadet mm) än vad som finns tillgängligt i förvaltningens ram.

Fritidsenheten uppvisar ett minusresultat på 1,6 mnkr. Uteblivna intäkter på Hemsebadet i början på året, extra stöd till en föreningsdriven anläggning, minskade intäkter från Kustparksbadet och en kostnadsökning för både personal och förbrukningsmaterial (t ex diesel) bidrar till resultatet. Även högre kostnader för förstudier än vad som ersätts syns i utfallet. Ersättningen av förstudiemedel inkom på ansvar som inte ingår i fritidsenheten men utfall av kostnader syns inom enheten.

Inom biblioteken ses ökade kostnader för fastighetsreparationer på Almedalsbiblioteket samt bemanning vid förtidsröstning (ersättning täcker de kostnader som uppstår). Det nya bibliotekssystemet krävde inköp av insatser från leverantör och den gamla bokbussen belastade ekonomin i form av reparationer och ökade drivmedelskostnader. Överskott inom personalkostnader beror till största delen på att vi inte fullt ut ersatt frånvarande

personal vid sjukdom eller ledighet. Ökade mediekostnader mot budget till följd av fakturor som släpade efter från 2021. Totalt sett är bibliotekens utfall positivt i jämförelse mot budget. Detta beror främst på ersättningar av personalkostnader från projekt samt i samdriften av Almedalsbiblioteket ihop med Uppsala universitet har varit svåra att prognosticera.

Ökade kostnader har dock skett till följd av politiskt beslut om nödresidens för ukrainska kulturskapare riktat till de gotländska konstnårsresidensen, inköp av konstöversyn, samt förstärkt personal för hantering av extrastöd och stöd i förstudiearbetet med Solbergabadet. För det gotländska kulturlivet har året genererat ett högt utfall av stöd, som hanterats av enheten. Totalt sett uppvisar kulturenheten en minimalt positivt resultat jämfört med budget. Enheten har hanterat otroligt många projekt och förstärkningsinsatser såväl från statlig som regional nivå. En del av förstärkningen inom Film på Gotland har inte kunnat nyttjats som planerat vilket genererar ett positivt utfall mot budget.

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Resultat	-147 453	-148 500	-1 047	-131 282
INTÄKTER	47 148	54 128	6 980	56 648
Taxor och Avgifter	5 301	4 271	-1 030	1 429
Statsbidrag	32 223	32 670	446	41 081
Försäljning vara/tjänst	1 551	1 772	221	3 549
Intern resursfördelning	3 805	10 427	6 622	8 050
Övriga intäkter	4 268	4 988	720	2 540
KOSTNADER	-194 601	-202 628	-8 027	-187 930
Personal	-39 291	-40 681	-1 391	-35 441
Köp av tjänst	-6 041	-9 556	-3 515	-11 641
Köp huvudverksamhet	-2 039	-2 095	-56	-2 274
Förbrukn. mtrl	-5 485	-4 417	1 068	-5 934
Lokaler	-35 936	-36 349	-413	-35 393
Avskrivn. internränta	-2 191	-2 151	41	-2 291
Intern resursfördelning	-8 349	-8 990	-641	-6 342
Övriga kostnader	-95 269	-98 388	-3 120	-88 614

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.

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
90009 Kultur och fritid	-147 453	-148 500	-1 047	-131 282
9000910 Kultur o fritidsavd gem	-33 502	-33 185	317	-38 680
9000920 Fritid	-71 099	-72 796	-1 697	-61 582
9000930 Almedalsbiblioteket				-16 467
9000940 Bibliotek	-26 383	-26 130	252	-9 425
9000950 Kultur	-16 469	-16 388	81	-5 128

	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Ansvarsstruktur	-147 453	-148 500	-1 047	-131 282
1601 Kultur o fritid gem	-4 230	-3 904	327	-3 711
1602 Samverkansmodellen	-29 272	-29 271	0	-23 806
1603 Fritid gemensamt	-3 505	-3 130	375	-3 333
1604 Stöd t fritidsverksamhet	-33 718	-34 199	-481	-21 879
1605 Hemsebadet	-16	-911	-895	-2 044
1607 Solbergabadet	-1 327	-1 092	235	-1 598
1608 Almedalsbiblioteket	-13 226	-14 007	-781	-14 060
1609 Biblioteksutv Gotland	0	-11	-11	62
1610 Bibliotek gemensamt	-1 255	-1 597	-342	-1 090
1611 Bokbussar	-1 625	-1 052	574	-1 360
1612 Bibliotek - distrikt		0	0	0
1613 Kultur gemensamt	-1 552	-1 655	-103	-3 049
1614 Film på Gotland	-2 144	-1 960	184	-253
1615 Stöd t kulturverksamhet	-10 765	-10 809	-44	-11 225
1616 Barnkultur	-360	-358	2	-360
1617 Dansutveckling	0	-22	-22	2
1618 Bildkonst	-1 337	-1 304	33	-1 467
1619 Gråbo bibliotek	-827	-670	158	-907
1620 Fårösund bibliotek	-445	-412	33	-396

1621 Roma bibliotek	-1 231	-1 169	62	-1 176
1622 Östergarn bibliotek	-216	-246	-29	-178
1623 Hemse bibliotek	-1 554	-1 424	130	-1 805
1624 Burgsvik bibliotek	-298	-347	-49	-365
1625 Klintehamn bibliotek	-1 240	-1 475	-234	-1 211
1626 Korpens bibliotek	-793	-14	779	-25
1627 Gemensamt bad	-5 817	-5 907	-90	-4 013
1628 Fritidsanläggningar	-26 716	-27 558	-842	-28 714
1629 Projekt folkbibliotek	0	0	0	0
1630 Media bibliotek	-2 168	-2 453	-285	-2 328
1631 Slite bibliotek	-1 312	-1 020	292	-937
1632 Program bibl. Gotland	-190	-244	-54	-54
1633 Litteraturutveckling	0	8	8	
1634 Teaterutveckling	0	5	5	
1635 Musikutveckling	0	16	16	
1636 Kultursamverkan gem	-311	-311	0	

8.2 Nettokostnadsutveckling

Avdelnings intäkts och kostnadsanalys speglas i stort av ett år med högre intäkter och kostnader till följd av politiska beslut om extra stöd.

Intäkter jmf med 2021:

Taxor och avgifter minskar med 2,8 mnkr i jämförelse med 2021. Detta pga att badverksamheten inte genererar lika mycket intäkter som fg år, inte heller mot budget 2022.

Stadsbidragen har minskat i jämförelse med 2021 då det inom Kultursamverkansmodellen fördelades större statliga stöd 2021 än 2022.

Övriga intäkter ökar med 2,4 mnkr mot fg år mycket pga ökade intäkter på lokalhyra och logi när t ex Almedalsveckan och andra arrangemang genomfördes igen.

Intern resursfördelning ökar med 2,3 mnkr. Detta då politiska beslut tagits på regional nivå att tillföra bidrag ut till aktörer inom området. Totalt 2022 på 31,8 mnkr (3 mnkr återstart pandemin i mars - varav kultur och hälsa 0,9 och 28,8 mnkr pga kostnadsökningar i december).

Kostnader jmf med 2021;

Personalkostnaderna ökade med 5,2 mnkr jämfört med fg år. Ökningen härleds till att att vakanser tillsatts inom baden när Hemse återöppnade, kulturens organisation utökats med

kulturutvecklare 2022 samt medarbetare från biblioteken börjat arbeta som projektledare på avdelningsnivå.

Övriga kostnader ökade med 9,7 mnkr jmf med fg år. Den största kostnadsposten är ökade bidrag på 8,7 mnkr (politiska beslut om extra stöd var större 2022 än fg år), vattenkostnaden har ökat på fritid och reparationer av fordon har ökat pga ålder.

Lokalkostnader har ökat med ca 1 mnkr. Detta härleds till fastighetskostnader i form av ökad städkostnad i ICA Maxi Arena då handbollen klivit upp i divisionsspel och behövde tillgång till arenan. Klister funkler inte bra när man spelar innebandy och därav har extra städ krävts. Även städkostnader på Almedalsbiblioteket har ökat då städrutinerna setts över och nytt upphandlat avtal startat.

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021	Förändring	Förändring %
Resultat	-148 500	-131 282	-17 218	13%
INTÄKTER	54 128	56 648	-2 520	-4%
Taxor och Avgifter	4 271	1 429	2 842	199%
Statsbidrag	32 670	41 081	-8 412	-20%
Försäljning vara/tjänst	1 772	3 549	-1 777	-50%
Intern resursfördelning	10 427	8 050	2 377	30%
Övriga intäkter	4 988	2 540	2 449	96%
KOSTNADER	-202 628	-187 930	-14 698	8%
Personal	-40 681	-35 441	-5 241	15%
Köp av tjänst	-9 556	-11 641	2 085	-18%
Köp huvudverksamhet	-2 095	-2 274	179	-8%
Förbrukn. mtrl	-4 417	-5 934	1 517	-26%
Lokaler	-36 349	-35 393	-956	3%
Avskrivn. internränta	-2 151	-2 291	141	-6%
Intern resursfördelning	-8 990	-6 342	-2 648	42%
Övriga kostnader	-98 388	-88 614	-9 775	11%

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

Av förvaltningens investeringpott mottog avdelningen ca 3 mnkr. 2 mnkr av dessa hanteras inom fritid och projektet att möjliggöra omklädningsrum vid rävhagens gräsplaner. Därutöver användes medel till belysningsarmaturer på Almedalsbiblioteket, utbyte av hjärtstartare och mindre investeringar i våra anläggningar och material.

500 tkr finns till utvecklings av bibliotekswebb. Detta fanns ej möjlighet att nyttja 2022 pga sjukskrivningar och vakanser av resurser som inom biblioteken skulle möjliggöra upphandling. Medlen överflyttas till 2023 då upphandlingen är i sin slutfas.

400 tkr finns avsatt till systembyte inom fritidsverksamheten. Beslut har tagits att dessa inte medel behövs då utveckling av befintligt system kan möta de behov verksamheten har.

2,5 mnkr finns från projektmedel inom Stärkta bibliotek avsatt till inköp av 2 mindre bokbussar. Leveransen av dess har skjutits till 2023 pga komponentbrist och medlen flyttas därför över året.

Projektstruktur	Budget 2022	Utfall 2022 Jan- Dec	Avvikelse budget 2022
Investeringsprojekt	-3 900	-905.7	2 994.3
10422 Meröppet bibliotek		0.0	0.0
28556 Investeringspott RSF	-500	-905.7	-405.7
28562 Badhus	0		0.0
28677 Extern Web bibl.	-500		500.0
28704 Bokningssystem	-400		400.0
28705 Bokbuss	-2 500		2 500.0

9 Bilagor

9.1 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 aktiviteter för att öka allmänhetens digitala delaktighet - framförallt för äldre, personer med funktionsnedsättningar och personer med annat modersmål än svenska.	Färdig	100%
Kommentar:		
Biblioteken på Gotland har under året tillhandahållit surfplattor för lån samt arrangerat kurser och individuell handledning i användning av digitala verktyg, främst till äldre. Handledningen har anpassats till individens önskemål och har främst berört de mest grundläggande funktionerna som att svara i telefon, hur man googlar, hur man betalar räkningar samt frågor gällande säkerhet. Vi har registrerat 142 lån av surfplatta, anordnat 190 individuella handledningstillfällen och avsatt 80% av en heltidstjänst fördelat på tre personer för arbetet.		
Biblioteksutveckling har bidragit till bibliotekens aktiviteter för ökad digital delaktighet hos allmänheten genom kompetensutvecklingsinsatser, handledning samt strategisk samverkan inom regionen och med övriga samhällsaktörer.		
Planering pågår för att ytterligare lyfta frågan om allmänhetens digitala delaktighet genom samverkan inom regionen under 2023.		
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor		
Skapa strukturer, långsiktighet och tydlighet genom samarbete externt och internt gällande medborgarnas möjligheter till fysisk aktivitet inom friluftsområdet, i det regionala utbudet och på mötesplatser för spontan rörelse.	Påbörjad	50%
Kommentar:		
Under året skapades på initiativ av Länsstyrelsen ett Friluftslivsråd. Strateg i inom fritid kommer från regionens sida delta och samordna regionens uppdrag. Inom friluftslivsrådet samlas externa aktörer för att samordna och utveckla området på Gotland. Inom regionen finns behov av fortsatt arbete kring tydliggörande, fokus och utveckling.		
Revidering av Kulturplanens handlingsplan	Påbörjad	50%
Kommentar:		
Samtliga berörda aktörer har inkommit med uppföljning på handlingsplanen och förslag på revidering. Förslag till beslut av reviderad handlingsplan presenteras under 2023.		

Slutföra bidragsöversyn för kultur och fritidsavdelningens stödgivning för att säkerställa likvärdiga förutsättningar enligt regionala prioriteringar.	Påbörjad	40%
--	----------	-----

Kommentar:

Översyn av kulturens stöd har pågått under året med kartläggning, omvärldsanalys och dialog. Dialogen har skett löpande i olika former med politik, medborgare och aktörer inom området. Enkäter har skickats ut och politikerna har uppdaterats och fått möjlighet att göra inspel efter hand gällande bidragsbestämmelser inom kulturområdet. Även finansiering har diskuterats. En remissutgåva för reviderade bidragsregler samt riktlinjer för hantering presenterades i november och beslut förväntas tas under våren. Inom fritidsområdet har arbetet påbörjats med kartläggningar, omvärldsanalys och dialog.

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		
Analys av fortsatt behov av stöd inom kultur- och fritidsområdet för återstart efter pandemin samt upprätta former för stödgivning kring detta.	Påbörjad	50%

Kommentar:

Uppdrag från politiken att återrapportera insatser under pandemin inom sektorerna kultur, fritid och näringsliv. Upphandlad leverantör har påbörjat uppdraget som presenteras till politiken i maj 2023 med lärdomar och förslag till aktiviteter.

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
-----------	--------	------------

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		
Utarbeta ett regiongemensamt koncept för servicepunkter för Region Gotlands verksamhet och genomföra pilotverksamhet i Hemse.	Påbörjad	50%
Kommentar: Biblioteksutveckling deltog i en arbetsgrupp för testverksamheten i Hemse som regional servicepunkt. I kommunhuset och biblioteket tillhandahölls relevant och uppdaterad information samt möjlighet till samtal och möten. Pilotverksamheten har slututvärderats av projektledaren och beslut om pilotverksamhetens framtid och eventuella utökning väntas fattas under 2023.		
Utveckling av de externa hemsidorna. Genomföra förstudie för ny version av gotland.se samt fortsätta utvecklingen av en ny biblioteks-web.	Påbörjad	50%
Kommentar: Efter arbete med upphandling av ny webblösning för biblioteken på Gotland är processen nu igång och en ny lösning kan vara på plats under våren 2023. Utvecklingen av ny webb sker med stöd av projektsamordnare från Biblioteksutveckling Gotland och finansieras delvis genom medel från Kulturrådets satsning Stärkta bibliotek.		
12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång		
Påbörja systematiskt kvalitetsarbete inom medborgarinriktade tjänster med fokus på stödgivningsprocesser inom kultur- och fritidsavdelningen, samt uppföljning kvalitativt och kvantitativt.	Påbörjad	40%
Kommentar: I avdelnings arbete gällande att framarbete nya regler och riktlinjer för stöd inom kultur- och fritidsområdet pågår ett kvalitetsarbete gällande hantering och uppföljning. Detta slutförs för kulturen under 2023 varefter hanteringen för fritidsstöden ses över.		
Säkerställa att RSF har minst två bidrag inom ramen för digitalisering till förnyelsepriset varje år.	Färdig	100%
Kommentar: Avdelningen bidrar med "Ungdomsreportrarna" som bland annat utbildar ungdomar i informationssökning och källkritiskt förhållningssätt. Projektet drevs under sommaren 2022 av en bibliotekarie anställd på Biblioteken på Gotland och med stöd av Biblioteksutveckling Gotland. Därutöver har två projekt nominerats till Förnyelsepriset inför 2023: Feriejobben kring demokrati, där Film på Gotland hade en central roll, samt arbetet med att skapa ett ungdomsråd och konstinköp tillsammans med barnmottagningen på Visby lasarett inom ramen för Kultur och hälsa.		

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		
Analys av Region Gotlands styrelserepresentation i föreningar, organisationer, bolag mm som erhåller bidrag från regionen, samt förslag till förändring	Påbörjad	30%
Kommentar: Avdelningen har sammanställt kartläggning över vilka föreningar som har politisk representation.		
Alla chefer i regionstyrelseförvaltningen ska regelbundet genomgå de framtagna utbildningarna som utgör byggstenarna för ledarskapet i Region Gotland.	Färdig	100%
Kommentar: Utbildning genomförs utifrån behov. En ny enhetschef tillträdde i augusti. Denna har under hösten deltagit i regionens introduktionsprogram, vilket fortsätter under våren. Även den biträdande enhetschefen har under året deltagit i relevanta utbildningar.		
Alla nya chefer i regionstyrelseförvaltningen ska få en erfaren chef/kollega utsedd som mentor under sitt första år.	Färdig	100%
Kommentar: Nyanställd enhetschef har mottagit mentor.		
Regionstyrelseförvaltningen ska varje termin nominera minst fem personer till ledarprogrammet "Vägen till ledarskap".	Färdig	100%
Kommentar: Nominering av kandidat har skett från avdelningen. Blev utsedd och genomgick program.		
14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete		
Öka antalet möjliga tjänster för personer utanför den reguljära arbetsmarknaden genom att bland annat erbjuda anpassade anställning-ar, arbetsträning och praktik	Ej påbörjad	0%
Vid chefsrekryteringar i förvaltningen ska alltid interna kandidater beaktas och få en personlig återkoppling om karriärmöjligheter.	Färdig	100%
I samband med projekt och utvecklingsarbeten ska möjligheten att anställa studentmedarbetare beaktas.	Färdig	100%

Kommentar:

Under årets gång har möjligheten diskuterats och dialog tagits med Uppsala universitet. Tyvärr har ingen student funnit uppdragen tillräckligt intressant.

Genomföra och följa upp åtgärder för att stärka förutsättningarna till verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering inom varje avdelning och enhet.	Påbörjad	60%
---	----------	-----

Kommentar:

Verksamhetsutveckling inom hantering av stödgivning pågår, bland annat i samband med bidragsöversynen, genom kartläggning av processer för att därefter se över möjligheterna till digitalisering.

Under förra våren driftsattes och implementerades ett nytt bibliotekssystem, Koha. Efter en del "barnsjukdomar" fungerar systemet stabilt och bibliotekens systemansvariga utvecklar löpande systemet för att i så hög grad som möjligt svara mot bibliotekens behov. Den nyinrättade kommunikationsgruppen implementerade under hösten användandet av planeringsverktyget Trello.

Genomföra och följa upp kompetensutvecklingsinsatser och kompetensväxling utifrån identifierade behov av kompetensskiften inom varje avdelning och enhet	Påbörjad	30%
Uppmuntra att medarbetarna inom förvaltningen kompetensutvecklar sig både inom sin tjänst (t ex genom att regelbundet avsätta tid för detta) och på sin fritid.	Påbörjad	30%

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

I medarbetarsamtalet ställs årligen frågor som handlar om att stanna i och fortsätta utvecklas i regionstyrelseförvaltningen och region Gotland	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Frågan ingår i underlaget för medarbetarsamtalet. Inom t ex biblioteken är frågan intressant då resultatet av medarbetarundersökningen visade att flertalet medarbetare inte ser Region Gotland som en attraktiv arbetsgivare. Sannolikt kan resultatet till stor del kopplas till den turbulenta period som organisationen genomgått. Ett aktivt arbete med den psykosociala och fysiska arbetsmiljön samt uppdragsfokusering är prioriterat under 2023.

Avgångssamtal ska alltid erbjudas och resultatet av dessa ska under ledning av HR-chef analyseras och diskuteras i förvaltningens ledningsgrupp minst en gång per år.	Färdig	100%
---	--------	------

Kommentar:

Avgångssamtal har genomförts med berörda.

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

Kommentar:

Inom avdelningen pågår löpande översyn kring hur chefsrollen kan göras mer hållbar. Förändringar inom fritidsenheten beslutades under hösten vilka får genomslag under våren. Detta kommer möjliggöra likvärdigt stöd som inom biblioteken. Enheten Regional biblioteksutveckling tillskapades för att bättre kunna leda, utveckla och avgränsa institutionens arbete. Under året har chefsmöten införts för avdelningens enhetschefer för att dela erfarenheter och lära av varandra.

Förvaltningen ska i linje med det regiongemensamma arbetet "ett Region Gotland" på arbetsplatsträffar genomföra dialoger kring grogrund för konflikter.	Färdig	100%
---	--------	------

9.2 Verksamhetsmått/nyckeltal

Nyckel/verksamhetsmått kultur o fritid	2022	2021	2020	2019	2018
Fritid					
Inomhusbad, antal bad*	94 019	10 369	82 841	103 963	104 237
Nettokostnad per bad, kronor	84,13	-	84,5	70,5	68,44
Säsongsuthyrning, antal gästnätter	5 904	1 694	909	6 817	8 400
Idrottshallar, antal uthyrda timmar	26 152	21 389	20 760	26 052	26 135
Idrottsplatser, antal uthyrda timmar	8 567	7 525	6 010	6 583	5 983
Aktivitetsbidrag, antal godkända sammankomster**					
-ungdomar	32 184	27 431	30 207	29 090	34 106
-pensionärer	2 407	2 185	3 891	4 400	4 695
-funktionshindrade	1 684	1 469	2 799	3 057	2 996
Bibliotek					
Bibliotek, antal fysiska besökare***	244 148	232 969	412 885	604 316	617 745
Bibliotek, antal media lån fysiska****	337 258	228 413	362 605	379 043	383 944
Bokstart, antal hembesök	267	277	290 (fysiska och digitala)		
Bokstart, antal hembesök familjehemsplacerade barn	3	7	1		

*Stängning pga renovering av Hemsebadet påverkar besökstalet.

** I början av året hade ungdomsföreningar fler sammankomster med färre aktiva (för minskad risk för smittspridning av covid-19) vilket påverkar siffrorna. Extrastöd till föreningslivet kan ha påverkat bokningarna positivt.

*** Bibliotekens besöksstatistik påvisar fortfarande viss pandemipåverkan.

**** Nytt system infördes vid halvårsskiftet 2021 vilket påverkat möjligheten till jämförelser mellan åren.