

Årsredovisning 2020

Regionstyrelsen



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning och viktigaste händelser.....	5
1.1	Sammanfattning	5
1.2	Viktigaste händelserna	5
2	Regiongemensamt arbete	7
2.1	Verksamhetens miljöarbete	7
2.2	Folkhälsa och social hållbarhet	7
2.3	Mänskliga rättigheter och jämlik vård	8
2.4	Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete.....	8
2.5	Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2020.....	9
3	Tillkommande rapportering	10
3.1	Sammanfattning av effekter av corona covid-19	10
3.1.1	Verksamhet	10
3.1.2	Personal.....	10
3.1.3	Ekonomi.....	11
4	Mål och fokusområden.....	12
4.1	Inledning	12
4.2	Hållbar, innovativ och kreativ region.....	12
4.2.1	Hela regionen ska växa. Jobb, kommunikationer samt delaktighet och attraktivitet i både stad och land ska öka.....	12
4.2.1.1	Via en ny regional utvecklingsstrategi finna breda politiska lösningar för att hela regionen ska utvecklas.....	13
4.2.2	Skapa attraktiva arbetsplatser och förbättra möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling.....	13
4.2.2.1	Låta lönesättningen präglas av större flexibilitet, där hänsyn tas till marknadssituationen och kompetensbehov samtidigt som budget ska hållas.....	13
4.3	Tillgänglig och produktiv hälso- och sjukvård.....	14
4.3.1	Den medicinska kvaliteten ska öka och den organisatoriska effektiviteten förbättras	14
4.3.1.1	Detaljstyrning av hälso- och sjukvården ska ersättas av tillsynsstyrning. Mer ansvar, makt och befogenheter ska decentraliseras till första linjens chef	14
4.3.1.2	Tillskapa fler tillgängliga vårdplatser. Förbättra samverkan mellan VGR och kommun för att minska antalet överbeläggningar	15

4.3.2	Invånarnas tillgänglighet till digitala vårdformer ska öka, liksom verksamhetens användning av digitala lösningar.....	16
4.3.2.1	Öka takten i implementeringen av digitala lösningar och AI, för bättre diagnostik och ökad patientsäkerhet	17
4.3.3	Invånarnas tillgång till den vård de behöver ska öka	18
4.3.3.1	Stärka tillgängligheten och korta väntetiderna för både förstabesök och behandling	18
4.3.4	Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska	18
5	Medarbetare	21
5.1	Chefsförutsättningar	21
5.2	Hälsa och arbetsmiljö	21
5.2.1	Sexuella trakasserier.....	21
5.3	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys.....	21
5.4	Arbetsmarknadsinsatser	23
6	Ekonomiska förutsättningar	24
6.1	Ekonomiskt resultat.....	24
6.1.1	Resultaträkning för regiongemensam verksamhet	26
6.1.2	Intäktsutveckling.....	26
6.1.3	Kostnadsutveckling	26
6.2	Eget kapital.....	27
6.3	Investeringar.....	27
7	Bokslutsdokument och noter	29
8	Övrig rapportering	30
8.1	Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse.....	30
8.1.1	Regionfullmäktige och dess beredning	30
8.1.2	Klimatväxling.....	30
8.1.3	Regionstyrelsen och dess beredningar	30
8.1.4	Koncernkontoret.....	31
8.1.5	Regiongemensamma utförarverksamheter	32
8.1.5.1	VGR Akademin	32
8.1.5.2	VGR IT	32
8.1.5.3	IS/IT.....	33
8.1.5.4	Registercentrum Västra Götaland.....	33

Bilagor

Bilaga 1: Bokslutsdokument och bokslutsnoter

Bilaga 2: Personalutskottet 2020 utfall mot budget

1 Sammanfattning och viktigaste händelser

1.1 Sammanfattning

Årsredovisningen beskriver regionstyrelsens (RS) insatser utifrån beslutad detaljbudget för 2020. Resultatet för koncernen redovisas i Västra Götalandsregionens (VGR:s) årsredovisning.

RS arbete under året har präglats av den pågående coronapandemin och dess påverkan på Västra Götalandsregionens verksamheter. RS har bland annat beslutat om kapitaltäckningsgaranti till bolagen, föreslagit regionfullmäktige (RF) en inriktning för arbetet med att hantera konsekvenser av covid-19 och hanterat konsekvenser av covid-19 för externa parter.

För 2020 har RS prioriterat att arbeta med sex mål, fem mål från RF budget och ett eget mål. Bedömning av möjligheten att uppnå målen har ändrats sedan bedömningen per mars och augusti, vilket i stort förklaras av den pågående coronapandemin. Den samlade bedömningen är att RS uppnått två av målen, Den medicinska kvaliteten ska öka och den organisatoriska effektiviteten förbättras samt Invånarnas tillgänglighet till digitala vårdformer ska öka, liksom verksamhetens användning av digitala lösningar. Tre av målen har inte kunnat uppnås, bland annat RS eget mål Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska, och ett mål har bara uppnåtts delvis.

Koncernkontoret arbetar aktivt med översyn av arbetsuppgifter och uppdrag inom förvaltningen. Översynen och det anställningsstopp som införts har medfört en minskning av antal nettoårsarbetare med 95 jämfört med föregående år (avser Koncernkontoret exklusive VGR IT, regiongemensamma utförarverksamheter och FVM). Inom VGR IT är antalet anställda oförändrat jämfört med föregående år.

Sjukfrånvaron har minskat med 0,29 procentenheter jämfört med förra året och ligger nu på 3,76 procent på Koncernkontoret totalt vilket är en relativt låg sjukfrånvaro.

Det ekonomiska utfallet och avvikelsen mot budget per sista december 2020 uppgår till +348 mnkr, vilket stämmer väl överens med höstens prognoser.

I rapporten används genomgående följande förkortningar:

- Västra Götalandsregionen (VGR)
- Regionstyrelsen (RS)
- Regionfullmäktige (RF)

1.2 Viktigaste händelserna

I mars gick VGR upp i stabsläge för att säkra kapacitet och resurser för att hantera den snabbt eskalerande smittspridningen av covid-19 och dess effekter på alla verksamheter. RS har nära följt händelseutvecklingen och vidtagit ett antal åtgärder för att hantera verksamhet och ekonomi i VGR. Koncernkontoret har haft en ledande och samordnande roll i koncernens arbete men det har också pågått arbete på Koncernkontoret.

Den 31 augusti gick VGR ur stabsläge eftersom intensiteten i coronapandemin och utvecklingen av antalet fall gjorde det möjligt att till stora delar övergå i ordinarie linjeorganisation. Den tredje november gick VGR upp i stabsläge på nytt

på grund av ökad smittspridning och ökat behov av sjukhusvård orsakad av covid-19.

Den 17 december övergick VGR från stabsläge till regionalt förstärkningsläge för att kunna hantera den mycket allvarliga utvecklingen av coronapandemin, med högt flöde av nya patienter och ansträngt bemanningsläge, ett pågående cyberangrepp och förberedelser inför vaccinering.

Regionstyrelsen har fått ett utökat bemyndigande till och med 2021-12-31 att ta en mer aktiv roll i styrningen av åtgärder för förbättrad tillgänglighet för att nå målet om att uppfylla vårdgarantin. En regional särskild tillgänglighetsledning (RSTL) har tillsatts för att leda tillgänglighetsarbetet.

2 Regiongemensamt arbete

2.1 Verksamhetens miljöarbete

Koncernkontorets arbete för att minska verksamhetens direkta miljöpåverkan följer ett miljöledningssystem som utgår från den internationella standarden ISO 14001 samt VGR:s Miljöplan 2017-2020. En antagen handlingsplan finns för miljöarbetet 2019-2020, med inriktning på minskad klimatpåverkan samt ökad kompetens inom framför allt energianvändning och hållbart resande. Förslag på Miljömål 2030 för VGR:s egna verksamheter kommer att behandlas av RF i början av 2021 och för Koncernkontoret kommer det bland annat innebära att även indirekt miljöpåverkan ska inkluderas i miljöledningssystemet.

Ledningens genomgång genomfördes under våren och en avstämning under hösten. Coronapandemin gjorde flera aktiviteter i handlingsplanen inaktuella, såsom att ta fram informationspaket om minskat resande och minskad energianvändning, samt vägledning för hållbara konferenser. Resandet minskade markant, många arbetar hemifrån och konferenser har ställts in. Aktiviteter i handlingsplanen har senarelagts i avvaktan på beslut om nya miljömål. Interna revisioner inom miljö har genomförts enligt revisionsplanen. Förbättringsområden är att fler ska genomföra VGR:s grundläggande miljöutbildning samt att informationsunderlag i miljöfrågor tas fram som kan spridas på arbetsplatsträffar.

2.2 Folkhälsa och social hållbarhet

Förutsättningar för en god och jämlik hälsa för hela befolkningen är utgångspunkt för folkhälsa och social hållbarhet. RS mål om att minska skillnader i livsvillkor och hälsa drivs bland annat genom arbetet med Handlingsplan fullföljda studier 2017–2020 som beredningen för folkhälsa och social hållbarhet samordnar och återrapporterar. Under året har utvecklingsarbeten pågått inom handlingsplanens samtliga delområden, se nedan. Handlingsplanen avslutades vid årsskiftet och en slutrapport tas fram som sammanfattar genomförande och resultat med fokus på lärdomar för framtiden.

1. Främja långsiktig och hållbar samverkan mellan olika samhällsaktörer

Koncernkontoret har bedrivit utvecklingsarbete för en sammanhållen barn-, elev och ungdomshälsa dels genom ett pilotprojekt runt samverkan för barn och unga med lindrig psykisk ohälsa, dels inom barnuppdraget för dem med mer komplexa vårdkontakter.

2. Främja psykisk hälsa och motverka konsekvenser av psykisk ohälsa

Inom utvecklingsarbetet kring SIP (Samordnad individuell plan) har digitalt stöd och riktlinjer utvecklats och stöd-/utbildningsmaterial tagits fram.

Överenskommelse om Samverkan för barns och ungas hälsa gäller från 2021.

3. Minska de negativa effekterna av ogynnsamma livsvillkor och levnadsvanor

Implementering och genomförande inom Handlingsplan för fysisk aktivitet för barn och unga pågår med särskilt fokus på aktivitetskatalog för Västra Götaland och samtalsmaterial (nyckelkort) för fysisk aktivitet.

4. Studiemotivation - Stimulera intresset för studier

Genom utvecklingsarbete kring barns språk- och läsutveckling har

samverkansbehov och områden för förbättringar identifierats för fortsatt arbete under 2021.

5. Skapa förutsättningar för goda skolresultat för ungdomar med migrationsbakgrund

Inom utvecklingsarbete för ökad kunskap bland unga kring egen hälsa och om vårdssystemet med särskilt fokus på folkhögskolor har ett nätverk för kuratorer startats upp. Digitala föreläsningar om metoden Hälsa i Sverige respektive om människorättsbaserat arbete har genomförts.

Underlag har tagits fram för att ytterligare sprida de metoder och verktyg som finns för att minska användningen av barn som i VGR:s verksamheter språktolkar för anhöriga.

2.3 Mänskliga rättigheter och jämlik vård

Koncernkontoret har tagit fram en aktivitetsplan med särskilda satsningar för att nå målen i handlingsplanen för mänskliga rättigheter För varje människa. Aktivitetsplanen omfattar inte alla mål i handlingsplanen utan de som tydligast berör Koncernkontoret. Prioritering har gjorts med hänsyn till resultatet av handlingsplanens halvtidsutvärdering och att barnkonventionen blivit lag. Dialog om aktivitetsplanen har genomförts med ledningen för fem av tio koncernstaber och koncernavdelningar.

Aktivitetsplanen syftar till ökad kännedom om de mål i handlingsplanen för mänskliga rättigheter som specifikt berör Koncernkontoret och ökad kännedom om barnkonventionen, prövning och analys av barnets bästa och människorättsbaserad ärendeberedning.

2.4 Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete

Coronapandemin har i stor utsträckning präglat arbetet inom säkerhet och beredskapsområdet. Sedan 2017 pågår ett stort förändringsarbete inom säkerhets- och beredskapsområdet med syfte att tydliggöra ett helhetsperspektiv, där VGR har förmåga att hantera händelser i alla verksamheter över hela hotskalan.

Koncernkontorets primära uppdrag inom krisberedskap är att på regional nivå leda och styra verksamheterna och säkerställa en enhetlig regional hantering och förmåga. Under pandemin har Koncernkontoret genom den regionala krisledningsorganisationen med olika grupperingar och uppdrag lett och samordnat alla VGR:s verksamheter. Stora delar av Koncernkontoret har fått prioritera och ställa om sin verksamhet och flera som inte tidigare har ingått i den har fått arbeta i den regionala krisledningsorganisationen. Snabbutbildning i bland annat stabsmetodik har hållits. De lärdomar som dragits under vägen arbetas in i styrande dokument i samband med påbörjad revidering.

Inom säkerhetsskyddsområdet har ett antal utbildningar genomförts. Rutin har tagits fram för stöd att ur ett säkerhetsskyddsperspektiv kunna bedöma handlingars skyddsvärde vid begäran om utlämnande. Under året har arbete fortsatt med att förtydliga roll och ansvar inom informationssäkerhetsområdet. Ett antal utbildningar har hållits inom området hot och våld och en interaktiv utbildning har tagits fram för förtroendevalda och personal. Inom oegentlighetsområdet har samverkan förstärkts med andra myndigheter och aktörer och en intern arbetsgrupp har bildats.

2.5 Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2020

Möjligheten att genomföra planerade kontroller under året har i stor utsträckning påverkats av coronapandemin. Ett antal kontroller kräver till exempel medverkan eller svar från verksamheter i VGR som det inte varit möjligt att belasta under året. Ett antal kontroller har senarelagts eller bara kunnat delrapporteras och dessa har förts över för hantering under 2021.

RS beslutade innan sommaren att revidera riskanalys och plan för intern kontroll för 2020 då coronapandemin bedömdes kunna påverka RS förmåga att till fullo klara sitt uppdrag. Revideringen medförde justerade riskvärden för ett antal risker samt att sju nya risker lades till. Planen för intern kontroll anpassades för att stämma överens med reviderad riskanalysen men också för att planerade kontroller ska vara möjliga att genomföra.

De kontroller som har kunnat genomföras helt eller delvis har rapporterats till RS enligt plan. Inga kontrollerade har bedömts ha några allvarliga avvikelser och för ett fåtal kontroller noterar avvikelser som bör åtgärdas. För de sistnämnda har åtgärder påbörjats och dessa kommer att följas av RS internrevisorer. Processen för RS arbete med intern kontroll bedöms fungera väl och bidra till att minimera risker och bidra till förbättring.

RS följer övriga nämnders och styrelsers arbete med intern kontroll genom samlad uppföljning av deras planer för intern kontroll samt genom deras beskrivning av lärdomar och förbättringsområden som sammanställs i årsredovisning för koncernen.

3 Tillkommande rapportering

3.1 Sammanfattning av effekter av corona covid-19

3.1.1 Verksamhet

I mars gick VGR upp i stabsläge för att säkra kapacitet och resurser för att hantera den snabbt eskalerande smittspridningen av covid-19 och dess effekter på alla verksamheter. Koncernkontoret har haft en ledande och samordnande roll i VGR:s arbete men det har också pågått arbete med bland annat äskande av resurser från Socialstyrelsen och Försvarmakten, gemensam lösning för transport av patienter med covid-19, gemensam lösning för säkra tjänsteresor, kommunikativ samordning och informationsmaterial som hela VGR, kommuner och andra aktörer kunnat använda sig av, reviderade medicinska riktlinjer och rutiner, stöd i arbetet med informationssäkerhet och dokumentation. Koncernkontoret har på detta sätt fungerat som en sambandscentral för hela organisationen och andra aktörer.

Information om pandemiläget har varit en stående punkt på RS dagordning under året. Därutöver har RS gruppleddare varje vecka informerats av regiondirektören. Sedan i höstas får RS även löpande information om tillgången till vård. RS har vidtagit ett antal åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen för kulturverksamheterna men också för andra aktörer som bidrar till att uppfylla VGR:s samhällsuppdrag.

Den 31 augusti gick VGR ur stabsläge eftersom intensiteten i pandemin och utvecklingen av antalet fall gjorde det möjligt att till stora delar övergå i ordinarie linjeorganisation. En särskild organisation på Koncernkontoret fanns kvar för att stötta verksamheterna i en stegvis övergång till ordinarie linjeansvar. Under hösten kom den andra vågen och antalet smittade började öka igen, vilket också avspeglade sig på antalet inneliggande på sjukhuset. Därför återinrättades regionalt stabsläge igen den 4 november och den 17 december gick VGR över i förstärkningsläge för att kunna hantera pandemin jämte den pågående cyberattacken.

3.1.2 Personal

Koncernkontoret har haft en ledande och samordnande roll och fick snabbt ställa om till nya förutsättningar. Nya arbetsuppgifter, nya samarbeten, prioritera och lösa uppkomna problem och samtidigt få den vanliga verksamheten att fungera har ställt stora krav på chefer och medarbetare. Många uttrycker att det har fungerat mycket väl på grund av en väl fungerande organisation, kunniga och engagerade chefer och medarbetare och en stor vilja att lösa problem tillsammans. Det har inneburit mycket arbete för vissa grupper både dagtid men också på kvällar och helger.

Många på Koncernkontoret har sjukvårdsbakgrund, och vissa av dessa medarbetare har velat och kunnat bidra i vården.

Arbete hemifrån har förekommit i stor omfattning under delar av året, med viss variation mellan verksamheterna. Digitala arbetssätt har utvecklats och ökat som till exempel digitala möten och intervjuer, och för att hålla en nära kontakt har digitala fikastunder blivit vanliga.

Alla medarbetare har kunnat få ut fyra veckors semester under juni till augusti trots coronapandemin och att också sjukfrånvaron har minskat under rådande läge är positivt.

Generellt är bedömningen att Koncernkontoret lyckats balansera den ökade arbetsmängden genom att leda, samordna och fokusera på det som varit viktigast.

3.1.3 Ekonomi

Under året har särskilda insatser gjorts kopplat till coronapandemin. Detta har inneburit extra kostnader som redovisas inom regionstyrelsens resultat. Totalt uppgår kostnaderna till cirka 180 mnkr och dessa hänförs främst till försvarsmaktens insatser, extra ersättningar till personal per arbetat pass samt merkostnader för sjukresor. Mer redovisning kring kostnaderna framgår under avsnitt 6.1 ekonomiskt resultat.

4 Mål och fokusområden

4.1 Inledning

Regionstyrelsen (RS) bereder ärenden till regionfullmäktige, ansvarar för Västra Götalandsregionens (VGR:s) budget, verksamhets-, personal- och ekonomiuppföljning, medelsförvaltning samt inköp och har arbetsgivaransvar i regiongemensamma frågor. RS har en ägarroll i förhållande till verksamheter i egen regi, är vårdgivare för vård i egen regi och har ett övergripande ansvar som regionalt självstyrelseorgan. RS utövar uppsiktsplikt över övriga nämnder. RS förvaltning, Koncernkontoret, arbetar dels koncernövergripande och dels med direkt förvaltningsstöd till vissa nämnder och styrelser.

Alla nämnder och styrelser, inklusive RS, ska följa upp och rapportera sina mål och fokusområden i årsredovisning. Utöver målen och fokusområdena redovisas också de aktiviteter som stödjer målen och underliggande fokusområden.

Läsanvisning:

- Bedömning av måluppfyllelse görs med färgmarkering, grön, gul eller röd. Bedömningen görs av om målet har uppnåtts.
 - Grön: Målet är uppnått/Målet kommer att uppnås.
 - Gul: Målet är delvis uppnått/Målet kommer delvis att uppnås.
 - Röd: Målet är inte uppnått/Målet kommer inte att uppnås.
- Bedömning av aktiviteter kommenteras med pågående, planerad, pausad eller avslutad.

Den samlade bedömningen är att RS uppnått två av målen, Den medicinska kvaliteten ska öka och den organisatoriska effektiviteten förbättras samt Invånarnas tillgänglighet till digitala vårdformer ska öka, liksom verksamhetens användning av digitala lösningar. Tre av målen har inte kunnat uppnås och ett har bara uppnåtts delvis. Utfallet för samtliga mål förklaras till stor del av coronapandemin och de effekter sjukdomsspridningen medför. Det kan konstateras att medan utveckling inom vissa områden har stannat upp under coronapandemin har andra områden tagit stora steg framåt. Exempelvis har implementeringen och användandet av digitala lösningar ökat markant.


4.2 Hållbar, innovativ och kreativ region

4.2.1 Hela regionen ska växa. Jobb, kommunikationer samt delaktighet och attraktivitet i både stad och land ska öka

■ Målet kommer ej att uppnås/Målet är ej uppnått

Näringslivet i Västra Götaland har påverkats mycket av coronapandemin med ökade varsel och arbetslöshet men med stora skillnader mellan branscher och mellan kommuner. Under året har täta avstämningar, nära samverkan och särskilda satsningar bidragit till att lindra kortsiktiga effekter och skapat förutsättningar för en relevant omställning i det långsiktiga utvecklingsarbetet. Med anledning av fortsatt hög smittspridning i samhället och därmed hårdare restriktionerna under hösten och nu kring årsskiftet kommer målet inte att uppnås.

4.2.1.1 Via en ny regional utvecklingsstrategi finna breda politiska lösningar för att hela regionen ska utvecklas

Aktiviteter
Skicka ut remissversion av förslag till regional utvecklingsstrategi Västra Götaland 2021-2030 och genom beredningen för hållbar utveckling bereda slutförslag till regionfullmäktige.
 Avslutad Förslaget gick ut på remiss i våras och har under hösten beretts i det politiska samverkansforumet beredningen för hållbar utveckling (BHU). Ett slutförslag av strategin kommer att behandlas i regionfullmäktige under första kvartalet 2021.

4.2.2 Skapa attraktiva arbetsplatser och förbättra möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling



◆ Målet kommer delvis att uppnås/Målet är delvis uppnått

Arbetet under året har framför allt på grund av pandemin inte kunnat genomföras enligt plan, bedömningen är att målet delvis uppnåtts. Många av aktiviteterna med bäring mot målet kräver samverkan och dialog med förvaltningarna vilket under rådande omständigheter har varit svårt. Dialoger och utbildningsinsatser har i huvudsak ställts om till digital form.

När det gäller karriärutvecklingsmodellerna, så har ett omtag gjorts under sensvåren med en koncernövergripande projektledare som under resterande året har samordnat och fortsatt utveckla modeller och arbetssätt. En utvärdering har genomförts som påvisade att organisation, processer och verktyg är kända, men att kompetenshanteringsverktyg saknas. Under 2020 har behovet av att i större grad gå från införande till tillämpning tydliggjorts, för att integrera arbetet med karriärutveckling i medarbetarsamtal och utvecklingsplanering mellan chef och medarbetare.

4.2.2.1 Låta lönesättningen präglas av större flexibilitet, där hänsyn tas till marknadssituationen och kompetensbehov samtidigt som budget ska hållas

Utvecklingen av aktiviteterna inom fokusområdet har pågått under hela året, men på grund av coronapandemin inte i den omfattning som planerats. De centrala avtalsrörelserna för löner och villkor sköts till de sista månaderna på året, vilket medfört att arbetet med löneöversynen för 2020 ännu inte slutförts för alla delar av VGR. Detta gör att uppföljningar, analyser och fortsatt utveckling inom området fördröjts.

Aktiviteter
Utveckla VGR:s lönestruktur till att bidra till ökad lönespridning och anpassning till marknad
 Avslutad RS har fastställt riktlinjer för lönepolitiken 2021 – 2023 (RS 2020 – 05019) som slår fast den långsiktiga inriktningen på lönepolitiken inom VGR. Målbilden som visar hur VGR vill styra lönerna samt den övergripande lönestrukturen lägger grunden för det fortsatta arbetet. Fortsatt satsning på ökad lönespridning sker genom ytterligare utveckling av det analysverktyg som visar lönespridningens utveckling över tid och övergripande, fördjupade analyser tas fram för fler befattningsgrupper. Detta sker initialt på övergripande VGR nivå, men det kan också användas för lokala analyser på förvaltningsnivå. I riktlinjerna för lönepolitiken ingår fokusområdet att låta lönesättningen präglas av större flexibilitet, där hänsyn tas till marknadssituation och kompetensbehov samtidigt som lönesättningen måste hållas inom tilldelad budgetram, som fastställts av regionfullmäktige i budgeten.
Utveckla och förbättra HR-analyser inklusive lön
 Avslutad Arbetet fortskrider och en interimslösning är framtagen trots förseningar på grund av bland annat resursbrist inom IT-utveckling. Planerade tester genomförs med till exempel visualiseringar och statistiklösningar. Övergång till nytt visualiseringsverktyg pågår. Implementera nytt IT-stöd till chefer för löneöversyn

Aktiviteter
<p>✓ Avslutad</p> <p>Projektet för nytt IT-stöd till chefer för löneöversyn avslutades 2019-12-31, och har nu övergått till införandefas på förvaltningarna. Implementering pågår men har fördröjts på grund av pandemin. IT-stödet ger cheferna en bättre överblick över sina medarbetares löneläge och tillgång till viss statistik.</p>
<p>Stödja utbildningsinsatser inriktat på att använda stödverktyg som karriärutvecklingsmodeller, lönekartläggning, VGR:s lönestruktur samt löneavtal.</p>
<p>✓ Avslutad</p> <p>Behov inom utbildningsområdet är identifierade. Viss utbildning genomförs redan och utveckling pågår inom andra områden. Utbildning i lönekartläggning; diskrimineringslagen och VGR-gemensam metod, genomförs årligen inför förvaltningarnas egen lönekartläggning. Inom området löneanalys pågår utveckling av rapporter och utbildning till berörda förvaltningar genomförs så fort utvecklingsarbetet är avslutat. Informationsmaterial kring karriärutvecklingsmodellerna kopplat till lön har tagits fram och kommer implementeras under våren 2021. Arbetet med den planerade chefsutbildningen inom löneområdet har varit vilande under hösten, men kommer att återupptas så snart det är möjligt.</p>

4.3 Tillgänglig och produktiv hälso- och sjukvård

4.3.1 Den medicinska kvaliteten ska öka och den organisatoriska effektiviteten förbättras

● Målet kommer att uppnås/Målet är uppnått

Målet kommer att uppnås trots att vissa aktiviteter inte kunnat genomföras enligt plan under våren, framförallt då samverkan och dialog med förvaltningarna inte var möjligt i tänkt omfattning. Arbetet återupptogs under hösten. Handlingsplaner och förslag på åtgärder har tagits fram och arbetet fortsätter under 2021.

Samtidigt har steg framåt tagits i snabbare takt inom andra områden till följd av pandemin, bland annat när det gäller arbetet med och skapandet av de regionala samordningsråden. Samverkan med kommuner har präglats av samsyn, gemensam handlingskraft och en vilja att lösa problem med fokus på patient/brukare.




Arbete har påbörjats för att bibehålla önskvärda arbetssätt även efter coronapandemin, till exempel kring ledning och styrning (se Regional Särskild Sjukvårdsledning RSSL), samarbete sjukhus-primärvård-kommuner samt digitala patientkontakter.

Aktiviteter
<p>Följa upp utfallet utifrån den regionala patientsäkerhetsplanen och uppmärksamma om det finns principiella, organisatoriska eller formella frågor som kan försvåra förbättringar och själv vidta och föreslå åtgärder</p>
<p>✓ Avslutad</p> <p>Uppföljningen av patientsäkerhetsplanen har inte skett i planerad omfattning då coronapandemin tagit mycket resurser i anspråk. Arbetet med beläggingsstatistik och vårdplatser går framåt. Pandemin har medfört ökat samarbetet mellan förvaltningarna men samtidigt visat behovet av flera regionövergripande styrande dokument inom patientsäkerhetsområdet. Förslag på nya styrande dokument kommer att arbetas fram av funktionsgrupp chefläkare.</p>
<p>Sjukhusen och primärvården är ansvariga att arbeta för högre effektivitet. RS ska utifrån sitt ägaransvar stödja och följa arbetet med utvalda indikatorer. Inom ett antal diagnosområden finns det påtagliga skillnader i kostnad per patient, dessa patientprocesser behöver kartläggas och nya arbetssätt etableras som bidrar till ökad medicinsk kvalitet och upplevd kvalitet samt minskad total kostnad för patientgrupperna.</p>
<p>✓ Avslutad</p> <p>Sedan 2019 finns regionala processteam för de identifierade områdena. Teamen har i uppdrag att kartlägga processer och föreslå förbättringsåtgärder. I februari 2020 hölls dialog med koncernledning hälso- och sjukvård för att ytterligare stärka ansatsen runt dessa områden. Coronapandemin har därefter påverkat arbetstakten och aktiviteter har fått nedprioriteras. Handlingsplaner för det fortsatta arbetet 2021 har tagits fram genom kvalitetsdialog mellan programområden och samordningsråd.</p>

4.3.1.1 Detaljstyrning av hälso- och sjukvården ska ersättas av tillitsstyrning. Mer ansvar, makt och befogenheter ska decentraliseras till första linjens chef

Partnerskap, samverkan och dialog är centralt kopplat till detta fokusområde. Många av de aktiviteter som syftar till detta fick ställas in under våren till följd av


covid-19 men det har under hösten skett omtag och utveckling inom flera områden. Arbetet under pandemin har präglats av stor samverkan kring tydliga mål, fortlöpande uppföljning med transparent återkoppling i hela organisationen, decentraliserat ansvarstagande och tillit till verksamheterna, med arbetssätt ur vilka värdefulla lärdomar kan dras.

Aktiviteter
<p>Utveckla formerna ytterligare för kvalitets- och patientsäkerhetscontrolling mot en mer utvecklingsorienterad dialog</p> <p> Avslutad</p> <p>Kvalitets- och patientsäkerhetscontrolling genomfördes på grund av pandemin först under hösten och då digitalt. Patientsäkerhets- och kvalitetsindikatorer görs tillgängliga för utförarförvaltningarna som underlag inför dialogerna vilket bidrar till att utveckla kontinuitet i dialogen över tid. Arbetet fortsätter under 2021.</p>
<p>Styra genom att ge tydliga uppdrag och mål och visa tillit i genomförandet.</p> <p> Avslutad</p> <p>Utveckling av kunskapsorganisation, samordningsråd samt förbättrad tillgång och stöd till data och analys skapar bättre förutsättningar för ökad styrning genom tydliga uppdrag och mål samt tillit i lokalt genomförandet. Under pandemin har ledning och styrning genom Regional Särskild Sjukvårdsledning (RSSL) präglats av såväl tydlighet som tillit och visat på en hög genomförandekraft och samarbetsförmåga i hela hälso- och sjukvårdssystemet. Lärdomar från detta arbetssätt används nu i ledning av tillgänglighetsarbetet genom en Regional Särskild Tillgänglighetsledning (RSTL), med uppdrag till berörda samordningsråd. RS beslut i juni om riktlinjer för detaljbudgetarbetet 2021 med bland annat synkronisering av arbetet med vårdöverenskommelser och beslut av krav- och kvalitetsboken verkar i samma riktning mot tydligare och mera målstyrt arbete i hälso- och sjukvårdssystemet.</p>
<p>Följa upp och efterfråga hur arbetet med partnerskap kopplat till vårdöverenskommelserna fortlöper och utvecklas</p> <p> Avslutad</p> <p>Frågan om partnerskap handlar inte minst om tillit och en kulturresa som nu pågår med ökad transparens, tidiga förutsättningar och en god dialog. Kopplat till transparens och tidiga förutsättningar gällande vårdöverenskommelserna planerades för våren gemensamma möten och workshops för att skapa ökad samsyn kring förutsättningar och utmaningar inför vårdöverenskommelserna. Såväl mötet med ägarutskottet och alla nämnd- och styrelsepresidier i mars samt en workshop på tjänstepersonsnivå fick ställas in på grund av coronapandemin.</p> <p>I juni beslutade RS om gemensamma priser, statsbidragen och planeringsdirektiv och hälso- och sjukvårdsstyrelsen (HSS) beslutade om anvisningar för vårdöverenskommelsearbetet. Detta i syfte att klargöra förutsättningarna inför vårdöverenskommelserna på ett sammanhållet sätt. Under hösten har ett möte genomförts med ägarutskottet, utförarstyrelser och beställarnämnder. De fem hälso- och sjukvårdsnämndernas ansvariga tjänstepersoner ska ha kontakt med berörda förvaltningscheferna i större strategiska frågor. Under hösten har tre av fem hälso- och sjukvårdsnämnder genomfört utbildning i tillitsstyrning. Hälso- och sjukvårdsnämnderna kommer att göra ett arbete med tillitsbaserad uppföljning.</p> <p>Under pågående pandemi har inte sjukhusen kunnat utföra all planera vård. Hälso- och sjukvårdsnämnderna har haft dialog med utförarstyrelser för att stödja prioriteringar.</p>

4.3.1.2 Tillskapa fler tillgängliga vårdplatser. Förbättra samverkan mellan VGR och kommun för att minska antalet överbeläggningar

Mer långsiktiga utvecklings- och förbättringsarbeten har fått stå tillbaka till följd av att covid-19 krävt mer akuta insatser. Hälso- och sjukvårdens verksamheter har genom samverkan och samordning kunnat möta det ökade behovet av intensivvårdsplatser som efterfrågats under pandemin. Samverkan med kommuner har präglats av samsyn, gemensam handlingskraft och en vilja att lösa problem med fokus på patient/brukare. Utveckling har bland annat skett vad gäller de mobila teamen.

De regionala samordningsråden har inom vissa områden också fått en viktig roll i arbetet med att öka tillgängligheten.

Aktiviteter
<p>Följa upp arbetet med regionala samordningsråd för att bättre nyttja regionens samlade kapacitet och förmåga inom olika områden.</p> <p> Avslutad</p> <p>Ett samordningsråd består av en grupp chefer, från ett visst ansvarsområde inom hälso- och sjukvården i hela VGR med ansvar för patientsäkerhet, kvalitet, personal och ekonomi. De ska bidra i den gemensamma styrningen inom området. Samordningsrådets uppgift är att leda och samordna det koncerngemensamma arbetet och vara stöd till koncernledning hälso- och sjukvård, för att bidra till jämlik vård och resurseffektivitet.</p> <p>Samordningsråden arbetar för en ökad regional samordning där en sammanhållen, hälsofrämjande och förebyggande vård utvecklar vårdkedjor med fokus på patientens bästa. Sedan hösten 2020 arbetar vissa samordningsråd på uppdrag av Regional Särskild Tillgänglighetsledning (RSTL) för att öka tillgängligheten till planerad vård efter coronapandemin.</p> <p>I december 2020 fanns det tolv samordningsråd inrättade varav nio har uppdrag kopplade till RSTL.</p> <p>Säkerställa ökat fokus på samordnad individuell planering (SIP) och individernas involvering i sin vård hos alla förvaltningar</p>

Aktiviteter
<p>✓ Avslutad</p> <p>Den reviderade regionala riktlinjen för Samordnad individuell plan – SIP är beslutad av Vårdsamverkan Västra Götaland, VVG och gäller 2020–2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> Riktlinjen ska stödja och utveckla arbetet med SIP i Västra Götaland, för att tillse att alla personer med behov av en SIP erbjuds att sådan upprättas. SIP gäller alla oavsett ålder, diagnos, funktionsförmåga. Huvudansvarig fast vårdkontakt i den regionfinansierade öppna vården är ansvarig för att SIP-processen startas och är sammankallande till SIP-mötet i samråd med den enskilde och övriga berörda parter. En implementeringsplan är framtagen och påbörjad med utbildning av chefer och ledare. Under 2021 kommer utbildning utifrån målgrupper och en informationskampanj riktad till invånare genomföras.
<p>Fortsätta att följa upp, stabilisera och utöka arbetet med Mobil Närvård utifrån uppföljningsrapporten</p> <p>✓ Avslutad</p> <p>Uppföljningsrapporten förväntas bli klar under första kvartalet 2021 därefter genomförs aktiviteter för att stabilisera och utöka arbetet.</p>
<p>Öka samverkan med kommunerna bland annat genom det politiska samrådsorganet SRO. Utvärdera hälso- och sjukvårdsavtalet och undanröja hinder för samverkan.</p> <p>✓ Avslutad</p> <p>Samverkan har fungerat mycket bra under coronapandemin. Revidering av hälso- och sjukvårdsavtalet pågår.</p>
<p>Stödja införandet av längre schemaperioder och samplanering av arbetstidsförläggning/schema för samtliga yrkesgrupper</p> <p>✓ Avslutad</p> <p>Under första kvartalet upprättades ett ägarstöd för att stödja, samordna och intensifiera sjukhusförvaltningarnas arbete med samplanering av arbetstidsförläggning och schema för samtliga yrkesgrupper inom vården. Dialog startade med sjukvårdsförvaltningarna. Coronapandemin har försvårat utvecklingsarbetet under året och planerade aktiviteter har pausats. Arbetet under pandemin har också visat att vården klarar att samplanera samtliga yrkesgrupper när situationen så kräver.</p>
<p>Säkerställa utbildningsuppdraget för specialistsjuksköterskor med inriktning på anestesi/operation/IVA, med särskilt fokus på tillgången på verksamhetsförlagd utbildning (VFU).</p> <p>✓ Avslutad</p> <p>Ett regionalt samverkansprojekt har genomförts för att förbättra VFU-situationen för specialistprogrammen för anestesi, operation och intensivvård. Projektet har lett till en ökad överblick och samsyn samt konkret ökad tillgång på VFU-platser. Innovativ utveckling gällande pedagogiska modeller för handledning pågår, framför allt på förvaltningarna, där bland annat handledning av studenter i grupp (peer learning) införs i allt högre utsträckning vilket, när det väl är infört, kan öka antalet VFU-platser något samt påverka kvaliteten positivt. VGR och lärosätena är överens om att framtida utveckling av VFU ska genomsyras av tät dialog mellan lärosäten och förvaltningar där man gemensamt ser över och anpassar hur VFU ska utformas med hänsyn till omställning av vården, digitalisering med mera då coronapandemin bidragit till att visa att det är ett framgångsrikt arbetssätt.</p>
<p>RS ska utifrån sin uppsiktsplikt och ägaransvar säkerställa förberedelserna av samverkan kring in- och utskrivning inom områdena psykiatri, missbruk och beroende och därefter implementeringen så att alla patienter som inte längre har behov av slutenvårdens resurser omgående ska kunna skrivas ut därifrån, på ett tryggt och säkert sätt.</p> <p>✓ Avslutad</p> <p>Gemensamma riktlinjer är klara. Från och med 2020-04-01 regleras betalningsansvaret på samma sätt oavsett om den enskilde vårdats i psykiatrisk eller somatisk vård. Statistiken som följs månadsvis visar att vårdtid för de ärenden där patienten skrevs ut från en psykiatrisk avdelning är något längre än inom somatiken. Uppföljningen inom psykiatrin har inte genomförts strukturerat under året då coronapandemin tagit allt fokus. Utbildningsinsatser är påbörjade och fortgår under 2021.</p>

4.3.2 Invånarnas tillgänglighet till digitala vårdformer ska öka, liksom verksamhetens användning av digitala lösningar

● Målet kommer att uppnås/Målet är uppnått

Stora insatser har gjorts för att förenkla, underlätta och öka användningen av digitala lösningar och därigenom kunna erbjuda invånarna större möjligheter till vård på distans.

Vid utgången av 2020 var andelen digitala vårdmöten 5,6 procent medan genomsnittet för året var 3,3 procent. Årsgenomsnittet belastas av betydligt lägre värden i början av året och speglar inte rättvist vad som hänt därefter. I början av pandemin låg andelen digitala vårdmöten på 4,8 procent (i maj) för att därefter går ner något under sommaren och sedan stiga igen samtidigt med andra vågen i pandemin.

Aktiviteter
<p>RS ska säkra gemensam styrning, prioritering och uppföljning av digitala initiativ.</p> <p>✓ Avslutad</p> <p>Digitaliseringspolicy för VGR (RS 2020-01720) fastställdes av regionfullmäktige i maj. Koncernstab digitalisering bildades 1 september 2020. Digitaliseringsdirektörens uppdrag är att samlat ansvara för digitalisering i VGR</p>

Aktiviteter
<p>och Västra Götaland. Ramar för organisation beslutats i januari 2021. Förslaget utgår bland annat från översyn av ny förenklad och förbättrad styrmodell för IS/IT (RS 2020-00565). Objekten har under året arbetat fram gemensamma fleråriga utvecklingsplaner.</p>
<p>RS ska säkra utveckling av tekniska plattformar som bland annat hanterar gemensamma informationsmängder, möjliggör mätning med hjälp av sensorer (IoT) och monitorering i syfte att öka digitaliseringsstakten.</p> <p>✓ Avslutad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ett antal monitoreringsprojekt pågår och har startats som en del i omställningen av vården. • En gemensam informationsplattform, GIP håller på att införas. Även detta är en del av omställningen av vården. • En samlad strategisk plan för VGR:s tekniska plattformar tas fram. • Utredning för att säkerställa regional styrning av medicinteknik är slutförd och kommer att arbetas in i kommande förslag till organisation av koncernstab digitalisering.
<p>RS ska säkra att digitaliseringsleder till administrativ förenkling för Västra Götalandsregionens medarbetare.</p> <p>✓ Avslutad</p> <p>Koncernstab digitalisering bildades 1 september 2020. Ramar för ny organisation fastställs i januari 2021. Förslaget till organisation utgår bland annat från översyn av ny förenklad och förbättrad styrmodell för IS/IT (RS 2020-00565). Digitalisering medverkar i nuläget till administrativ förenkling genom att automatisera vissa arbetsmoment.</p>
<p>RS ska säkra en hållbar och säker IS/IT-miljö som klarar kapacitetskraven och möjliggör användandet av nya teknologier (Artificiell intelligens AI, Robotic Process Automation RPA, Machine Learning ML, med mera)</p> <p>✓ Avslutad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortsatt implementering av VGR:s säkerhetspaket (omfattar teknik, personal, organisation och arbetssätt). • VGR:s infrastruktur byggs ut (kapacitet, fasta nät och wifi).

4.3.2.1 Öka takten i implementeringen av digitala lösningar och AI, för bättre diagnostik och ökad patientsäkerhet

Medan utveckling inom vissa områden stannade upp till följd av coronapandemin ökade implementeringen och användandet av digitala lösningar markant. Även arbetet med införande av Framtidens Vårdinformativmiljö (FVM) har fortskridit med stort fokus på designarbete.

Inom området AI har ett trettiotal digitala innovationsprojekt genomförts eller startas.

Aktiviteter
<p>RS ska utifrån sitt ägaransvar säkerställa att förvaltningarna genomför de sex beslutade (RS 4 juni 2019) prioriterade digitala invånartjänsterna</p> <p>✓ Avslutad</p> <p>Det har skett en markant ökning av användningen av de prioriterade e-tjänsterna, både vad gäller invånarnas tillgänglighet till digitala värdformer och verksamhetens användning av digitala lösningar. Till exempel har användningen av digitala vårdmöten ökat med 417 procent, mycket till följd av pandemin. Beslut togs under året att tillhandahålla tjänsten Mitt vårdmöte kostnadsfritt för regionens förvaltningar och privata vårdgivare med hänsyn till pandemin. Ett nytt statistikverktyg har tagits fram för uppföljning av e-tjänster där man till exempel kan följa takten på införande i förvaltningarna.</p>
<p>RS ska utifrån sin uppsiktsplikt säkerställa att HSS och HSN beslutar om ersättningsystem och avtal (VÖK och KoK) som stödjer omställningen i allmänhet och här i synnerhet förutsättningarna för implementeringen av de prioriterade digitala invånartjänsterna</p> <p>✓ Avslutad</p> <p>Arbete med att ta fram kalkylunderlag för e-tjänster pågår och kommer utgöra bas för fortsatt arbete med vårdöverenskommelser (VÖK) och KoK-böcker. Kalkylunderlaget ska vara klart under första kvartalet 2021. Beslut om ersättningsmodell och ersättningsnivå 2021 för IBD Home (egenmonitorering för patienter med inflammatorisk tarmsjukdom IBD) togs under året. Under hösten påbörjades också arbete med utveckling och samordning av processerna för VÖK och KoK.</p>
<p>RS ska säkra införandet av Framtidens Vårdinformativmiljö</p> <p>✓ Avslutad</p> <p>Framtidens vårdinformativmiljö är den mest omfattande digitaliseringsinsatsen i VGR:s hälso- och sjukvård med syfte att skapa en modern vårdinformativmiljö som gör det enklare för alla aktörer inom hälso- och sjukvård att samverka.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetet med att ta fram en regional design med enhetliga kliniska och administrativa processer har pågått under hela året med mer än 400 verksamhetsexperten och ett tiotal patientföreträdare engagerade. Trots ett stort engagemang från alla inblandade har pandemirestriktionerna påverkat arbetet som dessutom visats sig vara mer utmanande än planerat. Detta föranledde en grundlig omprioritering av arbetet under oktober månad och en förlängning av designfasen till kvartal 1 2021. • Etablering av nödvändiga integrationer med befintliga system utifrån genomförd analys pågår men har också krävt omprioritering för att möta leveransdatum under 2021. • Förberedande aktiviteter inför driftsättning så som förändringsledning, organisatorisk översyn och produktionsplanering. • Utökad samarbete med kommunerna i Västra Götaland avseende vårdens processer, informatik och design av lösningen. • Planering av användarutbildning. • VGR avropade i mars 2020 följande optioner; laboratorieinformationssystem för funktionsområde klinisk kemi, klinisk mikrobiologi, klinisk virologi, klinisk immunologi och klinisk genetik, stöd för Facility management och Elevhälsa VGR. • Kommunerna i Västra Götaland avropade sina optioner i april 2020. • Samverkansformer med Privata vårdgivare är etablerade.

4.3.3 Invånarnas tillgång till den vård de behöver ska öka

■ Målet kommer ej att uppnås/Målet är ej uppnått

Målet har inte uppnåtts då tillgängligheten har försämrats under året. Planering och insatser för att förbättra tillgängligheten hade kommit långt men pausades under våren på grund av coronapandemin. Till följd av pandemin har viss planerad verksamhet under en period tvingats ställas in för att frigöra personella resurser som vårdplatser samt minska smittrisen för riskgrupper. Under hösten tillsattes en Regional Särskild Tillgänglighetsledning (RSTL) för att omhänderta den vård som skjutits upp under pandemin. Flera av sjukhusförvaltningarna har under årets sista månader haft en produktion i nivå med plan. Arbetet fortsätter under 2021 då nya ställningstagande behöver ske löpande eftersom pandemin tagit ny fart under hösten 2020.

4.3.3.1 Stärka tillgängligheten och korta väntetiderna för både förstabesök och behandling

Tillgängligheten till vård har påverkats negativt till följd av covid-19 även om flera av de planerade aktiviteterna kopplat till fokusområdet genomförts. Många insatser pausades under våren och planerad vård ställdes in. Arbetet har på flera håll återupptagits efter sommaren och insatser har påbörjats. En kartläggning för att klargöra effekterna av pandemin har gjorts och Regional Särskild Tillgänglighetsledning (RSTL) är tillsatt för att driva tillgänglighetsarbetet samtidigt som den andra vägen av pandemin påverkar arbetet negativt.

Aktiviteter
<p>RS ska utifrån sitt ägaransvar följa att sjukhusen utför beställda volymer samt nyttjar avtal med privata vårdgivare och vid behov vidta åtgärder</p> <p>✓ Avslutad</p> <p>RS har uppmanat samtliga hälso- och sjukvårdsnämnder att vid behov revidera sina beställningar, bevaka sitt vårdgarantiansvar och att nyttja befintliga avtal med externa vårdgivare för att säkra tillgängligheten. På grund av coronapandemin gjordes ingen revision av volymer utan fokus har lagts på att begränsa effekterna på den planerade vården samt att vidarebefordra patienter till externa vårdgivare. Vid behov har volymer i avtal utökats och avtalsinnehåll har justerats. För de specialstområden med störst utmaningar inom tillgänglighet och som omfattar cirka 90 procent av vårdgarantiområdena, har cirka 80 procent av planerad vård utförts. Nyttjandet av avtal med externa vårdgivare har ökat under året.</p> <p>Under hösten infördes en tillfällig Regional Särskild Tillgänglighetsledning (RSTL) för att omhänderta den vård som skjutits upp under pandemin.</p>
<p>RS ska säkerställa långsiktig plan för VGR:s operationskapacitet i egen regi</p> <p>⏸ Pausad</p> <p>Behovet av operationskapacitet prognostiserades 2019. Prognosen visade att det finns tillräckligt med operationssalar men att de inte nyttjas tillräckligt. Detta beror främst på otillräcklig produktionsplanering och tillgång av bemanning. Det innebär att investeringar i ökat antal operationssalar inte kommer att lösa kapacitetsproblemen. Samtliga sjukhus fick inför 2020 i uppdrag att förbättra planering och logistik och därmed nyttjandet av operationssalar.</p> <p>Under året har nyttjandet av operationssalar minskat då operations- och intensivvårdspersonal har behövts i vården av covid-19-patienter. Någon särskild uppföljning av nyttjandet av operationssalar har inte gjorts med hänsyn till sjukhusens arbetsbelastning.</p>
<p>RS ska följa att koncernkontoret stödjer HSN i vårdgarantiansvaret genom att förstärka vårdgarantiservice till invånarna</p> <p>✓ Avslutad</p> <p>Funktionen Vårdgarantiservice etablerades under februari 2020. Under mars 2020 planerades ett succesivt övertagande av nyinkomna remisser där patienter inte kan få vård inom vårdgarantins tidsgränser. På grund av det stora vårdbehovet orsakat av covid-19 gjordes en omprioritering och Vårdgarantiservice har under året främst stöttat sjukhusen i arbetet med att föra över så många övriga patienter som möjligt till avtal med privata vårdgivare.</p>

4.3.4 Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska

■ Målet kommer ej att uppnås/Målet är ej uppnått



Trots att folkhälsan generellt förbättrats över tid verkar klyftan i hälsa mellan grupper med olika livsvillkor att växa. Koncentrationen av sämre levnadsförhållanden till socialt och ekonomiskt utsatta områden är tydlig. Invånarna med de 25 procent lägsta inkomsterna lever 4 till 8 år kortare (kvinnor

respektive män) än de med de 25 procent högsta inkomsterna (Planeringsunderlag Inför budget 2021 till 2024). Den sedan slutet av 1990-talet nedåtgående trenden beträffande andelen behöriga till gymnasiet bland avgångsklasserna i årskurs nio vände visserligen 2018 och vid senaste mätningen vårtermin 2020 nådde 85 procent behörighet, men skillnaderna mellan könen och mellan olika kommuner och skolor är fortfarande betydande (VGR Analys 2020:53).

Ingen invånare i Västra Götaland har undgått att påverkas av coronapandemin men de invånare som redan från början hade det sämre socialt och ekonomiskt har drabbats hårdast. Den viktigaste långsiktiga effekten riskerar att bli ökade skillnader i välbefinnande mellan de som är etablerade med avklarad utbildning, fasta jobb och inhemsk bakgrund och de utan utbildning, de redan arbetslösa, de med gig-jobb, delar av den yngre generationen och grupper av invånare med utländsk bakgrund (VGR Analys 2020:47).

Förutsättningar för en god och jämlik hälsa för hela befolkningen är utgångspunkt för såväl social hållbarhet i stort och den nationella folkhälsopolitiken som för VGR:s vision om det goda livet och RS mål om att skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska. VGR:s insatser inom området sker både inom den egna verksamheten och i samverkan med andra aktörer, som kommuner, myndigheter och civila samhällets organisationer.

VGR:s styrande dokument inom social hållbarhet, *För varje människa - handlingsplan för det systematiska arbetet med mänskliga rättigheter och Handlingsplan fullföljda studier*, har båda 2020 som sista året i planperioderna. Under 2020 har förslag på *Mål för social hållbarhet 2030 för Västra Götalandsregionen och de verksamheter som finansieras av VGR* tagits fram, varit på remiss och sedan översänts till RS för fortsatt politisk beredning. Mål för social hållbarhet 2021-2030 föreslås ersätta handlingsplanerna för mänskliga rättigheter respektive fullföljda studier. Social hållbarhet och strävan efter att minska skillnaderna i livsvillkor och hälsa är också en viktig del i förslag till ny regional utvecklingsstrategi (RUS), som även den har översänts till RS för fortsatt politisk beredning.

Aktiviteter
<p>Samordna arbetet med handlingsplanen för mänskliga rättigheter och ta fram förslag på nya mål för VGR från och med 2021.</p> <p> Avslutad</p> <p>År 2020 har varit det sista året i planperioden för VGR:s handlingsplan för mänskliga rättigheter. Koncernkontoret har under året träffat förvaltningsnämnden och bolagens samordnare för mänskliga rättigheter vid fyra tillfällen för att kompetensutveckla och utbyta erfarenheter. Aktiviteter i handlingsplanen som har färdigställts under året är bland annat analys av personalsammansättningen inom VGR utifrån kön, ålder och utländsk bakgrund (mål 8) och en webbutbildning om mänskliga rättigheter i ärendeberedning (mål 9). Utvärdering av handlingsplanens övergripande måluppfyllelse har påbörjats under hösten.</p> <p>Arbetet med mänskliga rättigheter i VGR föreslås fortsätta inom ramen för Mål för social hållbarhet 2030. Dessa har färdigställts och sänts på remiss, samt av beredningarna för mänskliga rättigheter samt för folkhälsa och social hållbarhet översänts till RS för fortsatt politisk beredning. Det fortsatta arbetet med mänskliga rättigheter föreslås också ske i Regional utvecklingsstrategi 2021-2030 (RUS).</p> <p>Särka arbetet med barnets rättigheter inom VGR kopplat till att Barnkonventionen blir svensk lag.</p> <p> Avslutad</p> <p>Under året har regional vägledning för prövning och analys av barnets bästa lanserats. Den har spridits till bland andra VGR:s ombud för barnets rättigheter och samordnare för mänskliga rättigheter. Process har därefter påbörjats med att pröva och analysera barnets bästa med stöd i den regionala vägledningen. Koncernkontoret samordnar och kompetensutvecklar VGR:s ombud för barnets rättigheter, samt utbildar nya ombud med målet att alla förvaltningar och bolag ska ha ombud för barnets rättigheter. Vid årets slut har 21 av 26 förvaltningar och bolag ombud för barnets rättigheter. Coronapandemin har medfört att utbildningar och nätverksträff för ombud för barnets rättigheter har skett digitalt under året.</p> <p>Framtagande av en digital plattform för VGR:s ombud för barnets rättigheter och barnombud för barn som anhöriga har påbörjats. Webbutbildningen Barnkonventionen – från teori till praktik fortsätter spridas i organisationen, tillsammans med övergripande information om barnkonventionen som lag. Webbutbildningen har under hösten kompletterats med avsnitt om barnkonventionen som lag, i samverkan med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). År 2020 har 862 personer loggat in i webbutbildningen och genomfört den tillhörande utvärderingen.</p> <p>Genom deltagande i Barnuppdragets programgrupp och programstyrgrupp stärks barnrättsperspektivet inom omställningen av hälso- och sjukvården.</p> <p>Samordna och följ upp handlingsplan för fullföljda studier och föreslå en plan för fortsatt arbete med fullföljda studier från och med 2021.</p>

Aktiviteter
<p>✓ Avslutad</p> <p>Under året har ett stort antal insatser genomförts inom handlingsplan fullföljda studier och många av dessa ingår i den årsrapport som RS tog del av i oktober. Kunskapspridning och erfarenhetsutbyte har bland annat skett via kraftsamlingens hemsida, regionövergripande nätverk och en regional konferens med 600 deltagare från hela länet.</p> <p>En regiongemensam elevhälsoenkät har tagits fram och digitaliserats. Syftet är att på ett enhetligt sätt samla in och lagra data från de hälsosamtal som elevhälsan genomför och därigenom kunna behovsanpassa tidiga insatser samt följa och analysera utvecklingen av den ojämlika hälsan. Under läsåret 2020/2021 testas den digitala enkäten och manualen på plats i Uddevalla.</p> <p>Ett utvecklingsarbete kring barns språk- och läsutveckling har startat. Samverkansbehov och områden för förbättringar har identifierats för fortsatt arbete.</p> <p>Handlingsplan fullföljda studier avslutades formellt vid årsskiftet 20/21 och en slutredovisning sammanfattar genomförande och resultat med fokus på lärdomar för framtiden.</p> <p>Det fortsatta arbetet med fullföljda studier föreslås ske inom Regional utvecklingsstrategi 2021-2030 (RUS) där fullföljda studier är ett av föreslagna kraftsamlingsområden, samt inom Mål för social hållbarhet 2030 för VGR:s eget utvecklingsarbete.</p> <p>Utveckla arbetet med psykisk hälsa och befolkningsinriktad suicidprevention i Västra Götaland.</p>
<p>✓ Avslutad</p> <p>En länsgemensam handlingsplan för suicidprevention har tagits fram och efter remiss fastställts av hälso- och sjukvårdsstyrelsen. Handlingsplanens syfte är att med suicidpreventiva åtgärder nå målet om att minska antalet suicid med 40 procent till 2025 och på sikt närma sig en nollvision om suicid i Västra Götaland.</p> <p>Instruktörsutbildningar för kommuner har genomförts i det skolbaserade programmet YAM (Youth Aware of Mental Health). Instruktorškursen i MHFA (Första hjälpen till psykisk hälsa) ställdes in på grund av Covid-19. Nätverksträff för instruktörer inom MHFA och YAM i Västra Götaland har arrangerats under hösten.</p> <p>I samband med internationella dagen för suicidprevention 10 september genomfördes en informationsinsats för att sprida kunskap om att var och en kan rädda liv, vilket stöd som finns att få och vart man kan vända sig. Informationen riktades till kommuner och VGR:s egen organisation.</p> <p>RS ger genom beredningen för folkhälsa och social hållbarhet ekonomiskt stöd till civila samhällets organisationer för insatser för att främja psykisk hälsa och förebygga suicid.</p> <p>Utveckla samverkan och dialog med det civila samhället.</p>
<p>✓ Avslutad</p> <p>Beredningarna för mänskliga rättigheter och för folkhälsa och social hållbarhet utvecklar samverkan och dialog med det civila samhället genom följande områden: överenskommelsen mellan VGR och det civila samhället, samråd med det civila samhället samt ekonomiskt stöd.</p> <p>Överenskommelsen mellan VGR och det civila samhället syftar till att skapa jämbördig dialog mellan det civila samhällets olika företrädare i Västra Götaland och VGR, öka kunskapen om respektive part samt främja samarbeten. Överenskommelsen hanteras av beredningen för folkhälsa och social hållbarhet. Genom en handlingsplan för arbetet 2020-2022 har prioriterade utvecklingsinsatser fastställts inom områdena hälso- och sjukvård, regional utveckling samt inköp och upphandling.</p> <p>Beredningen för mänskliga rättigheters samrådsarbete syftar till att öka VGR:s kunskap om rättighetsbärarnas situation och öka förståelsen för vad som kan förbättras, samt stärka rättighetsbärarna genom att organisationerna får insyn i beslutsvägar och aktuella frågor. Samrådsarbetet har under året skett enligt plan och på grund av rådande omständigheter framförallt i digital form. Utöver fyra separata möten med beredningen för mänskliga rättigheters fem samråd under året, har ett gemensamt tvärsamråd ägt rum digitalt för samtliga samråd. Tema för årets tvärsamråd var pandemins effekter, regional utvecklingsstrategi och samrådets färdplaner.</p> <p>RS utlyser ekonomiskt stöd till civila samhällets organisationer i Västra Götaland via beredningen för mänskliga rättigheter och beredningen för folkhälsa och social hållbarhet. Under 2020 har utlysning av projektstöd skett för utvecklingsprojekt inom folkhälsa och mänskliga rättigheter 2021, verksamhetsstöd för 2021-2022 med inriktning hbtq/pridefestivaler samt verksamhetsstöd 2021-2022 med inriktning föreningar Sverigefinnar/Tornedalingar. Dialog har löpande skett med projektägare och samarbetspartners inom det civila samhället kring hur pandemin påverkar mål, budget och uppföljning.</p> <p>Under året har nämnders, styrelsers och beredningars dialog med invånare och det civila samhället kartlagts. Kartläggningen visar att invånare kan ha svårt att hitta information om forum för dialog med politiker och att dialogerna skulle kunna samordnas bättre. En samlad webbsida om några av dialogerna som sker mellan invånare, politik och personal har tagits fram och ytterligare utvecklingsarbete planeras under 2021. RS har särskilt rekommenderat nämnder och styrelser att ha dialog med barn och unga i frågor som berör dem. Koncernkontoret bidrar med metod- och kunskapsstöd för de dialoger som efterfrågas av nämnder och styrelser. Stöd kring barns/ungas delaktighet ges också bland annat inom Barnuppdraget i framtagande av regional riktlinje Barn och unga som medskapare i hälso- och sjukvårdens förbättringsarbeten.</p>

5 Medarbetare

5.1 Chefsförutsättningar

Koncernkontoret uppfyller normtalet med 10-35 direktrapporterande medarbetare för flertalet enheter och avdelningar. Förvaltningschefen har sedan tidigare godkänt att ett par enheter har färre än 10 medarbetare men ingen enhet har fler än 35 medarbetare. Inom ramen för förändringsarbetet ses nu detta över, målet är att samtliga första linjens chefer har 10-35 medarbetare och att minska antalet chefer med 10 procent.

5.2 Hälsa och arbetsmiljö

Sjukfrånvaron har minskat med 0,29 procentenheter jämfört med förra året och ligger nu på 3,76 procent på Koncernkontoret totalt vilket är en relativt låg sjukfrånvaro. Det finns en variation och inom de enheter där sjukfrånvaron ligger högre pågår ett aktivt rehabiliterings- och arbetsmiljöarbete.

Sjukfrånvaro totalt december 2020 jämfört med december 2019	December 2019	December 2020	Förändring procentenheter
Koncernkontoret	3,13%	2,80	-0,33
Regiongemensam utförarverksamhet	4,93%	4,71	-0,23
VGR IT	5,07	4,76	-0,31
Totalt	4,04	3,76	-0,29

5.2.1 Sexuella trakasserier

Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier är hälso- och arbetsmiljöfrågor som har prioriterats utifrån analys av resultatet från medarbetarenkäten 2019.

Uppföljning av medarbetarenkät som innefattar kränkande särbehandling och sexuella trakasserier har behandlats på samtliga enheter. Varje chef har arbetat med sitt eget resultat utifrån medarbetarenkäten och med stöd av det APT-material kring kränkande särbehandling och sexuella trakasserier som har tagits fram. Insatserna har kommunicerats i ledningsgrupper och redogjorts för på centrala samverkansgruppen (CSG).

5.3 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Antalet nettoårsarbetare på Koncernkontoret exklusive VGR IT, utförarverksamheterna och FVM är i december 706 vilket innebär en minskning med 95 nettoårsarbetare jämfört med föregående år. Mellan november och december 2020 är det en ökning med 1 nettoårsarbetare.

Översyn av arbetsuppgifter, nya arbetssätt, identifiera synergier och uppdrag på Koncernkontoret pågår fortsatt även om målet för 2020 på 710 nettoårsarbetare är uppnått.

Större förändringar av antalet nettoårsarbetare som har skett december 2020 jämfört med samma period föregående år:

- Koncernkontorets översyn och förändringsarbete har inneburit en

minskning med cirka 89 nettoårsarbetare.

- 20 tjänster, Tillgänglighetsdatabasen (TD), har förts över från koncernstab regional utveckling till Västfastigheter 1 januari 2020.
- 3 tjänster har förts från koncernstab regional utveckling till Västtrafik den 1 oktober 2020.
- Nytt uppdrag Vårdgarantiservice har inneburit en ökning med 5 medarbetare
- Arbetet med FVM har under året intensifierats och antal nettoårsarbetare som arbetar med FVM har ökat med 53 nettoårsarbetare.

Antalet medarbetare som avslutat sin anställning hos Koncernkontoret har minskat något, 2020 avslutade 97 medarbetare sin anställning jämfört med 102 medarbetare 2019.

Antal nettoårsarbetare

Netto årsarbetare	Dec 2019	Dec 2020	Diff Dec 2019 - Dec 2020	Sept-20	Okt-20	Nov-20
Koncernkontoret, exkl VGR IT, Utförarverksamheterna, FVM	801	706	-95	720	716	705
Regiongemensam utförarverksamheter	115	103	-12	101	103	105
FVM koncernkontoret	61	86	26	85	86	87
FVM VGR IT	30	57	27	65	63	62
VGR IT exkl FVM	646	646	0	637	641	638
Totalt	1 652	1 598	-55	1 608	1 609	1 597

Antal anställda och nettoårsarbetare Koncernkontoret							
Anställningar					Dec-20	Dec-19	Dec-18
	Tillsvidareanställd	Visstidsanställd	Timavlönd	Totalt antal	Nettoårsarb	Nettoårsarb	Nettoårsarb
Regiondirektör ledningsstöd	6	0	0	6	5,00	7	6
Särskilda projekt	1	1	0	2	1,50	2	2
Ärendesamordning och kansli	81	5	0	86	79,38	83	70
Data och analys	41	0	0	41	38,50	43	39
Kultur	12	0	0	12	11,40	15	15
Förändring	6	0	0	6	6,00	7	0
Utförarstyrning och samordning	0	0	0	0	0,00	0	25
Förvaltningsgemensamt	0	0	0	0	0,00	0	0
Kommunikation och externa relationer	47	4	1	52	45,42	67	68
Verksamhetsuppföljning g. ekonomi & inköp	209	10	2	221	201,95	224	219
HR	37	2	1	40	34,44	38	35
Hälso- och sjukvård	85	74	6	165	146,57	167	186
Regional utveckling	106	5	1	112	101,10	129	129
Beställn o Prodstyrning	80	1	1	82	72,59	80	0
Digitalisering	52	1	0	53	47,85	0	0
Koncernkontor	763	103	12	878	791,69	861	794
RCC	48	3	4	55	46,16	53	51
Smittskydd	0	0	0	0	0,00	0	27
VGR Akademin	16	5	9	30	19,98	21	14
Registercentrum	37	3	1	41	36,72	41	42
Regiongemensam utförarverksamhet tot (ej IT)	101	11	14	126	103	115	134
VGR IT	724	21	3	748	703,09	674	612
TOTAL Koncernkontor	1 588	135	29	1 752	1 597,64	1 650	1 541

Antal anställda och nettoårsarbetare per koncernstab och koncernavdelning

Obekvämt arbetstid (OB), kostnad

Medarbetare på Koncernkontoret är berättigade till OB-tillägg vid arbete på dag mellan röd dag och helg, så kallad klämdag. En del verksamheter inom

förvaltningen är också schemalagda på OB-tid. Totalt har kostnaden för perioden januari till december 2020 ökat med 429 tkr jämfört med samma period föregående år. Det beror främst på hur helgdagarna inföll under jul och nyår 2019, utfallet syntes i januari. En annan faktor är att fler har varit schemalagda på helgerna med anledning av pandemin.

Övertid, enkel, kvalificerad samt mertid i inarbetade timmar

Antalet övertidstimmar har totalt minskat med 88,5 timmar jämfört med samma period föregående år. Det finns dock stora variationer mellan verksamheterna. Koncernstab Hälso- och sjukvård och koncernstab Kommunikation och externa relationer har en relativt stor ökning vilket kan kopplas till coronapandemin. Annars har flertalet staber minskat, största minskningen står Koncerninköp för vilket beror på att de under 2019 hade ett ovanligt högt övertidsuttag beroende på stor arbetsbelastning och stor personalomsättning. Man har sedan dess gjort insatser för att minska personalomsättningen och dragit nytta av det e-handelssystem som införts.

5.4 Arbetsmarknadsinsatser

Alla förvaltningar i VGR har uppdrag att med stöd av PILA (praktik, introduktion, lärande, arbete) genomföra arbetsmarknadsinsatser som riktar sig till personer som behöver extra insatser för att komma in på arbetsmarknaden. Koncernkontorets har haft 6 platser för 2020 besatta och därmed inte uppnått måttalet på 10 platser för 2020.

Under året har omorganisation skett och 15 platser för arbetsmarknadspolitiskt stöd har flyttats från Koncernkontoret till Västfastigheter. Samtidigt har rådande omständigheter med coronapandemin gjort det svårt att erbjuda stöd, då det inte varit möjligt att handha fysiska platser. De 6 medarbetare som har haft stöd via PILA har fördelat sig enligt nedan:

- Funktionsnedsättning, 3 medarbetare
- Nystartsjobb, 2 medarbetare
- Studentmedarbetare, 1 medarbetare

6 Ekonomiska förutsättningar

6.1 Ekonomiskt resultat

Resultatet för regionstyrelsen som nämnd uppgår 2020 till +348 mnkr, vilket stämmer väl med prognoser i höstens månadscommentarer.

Totala kostnader som kan kopplas till covid-19 belastar regionstyrelsens resultat med cirka 180 mnkr inklusive sjukresor. De största summorna som relateras till covid-19 är

- Totala kostnader för försvarsmaktens insatser med cirka 42 mnkr.
- Kostnaden för covid-19 ersättning 500 kr/arbetat pass 84 mnkr (förväntad kostnad 74 mnkr).
- Merkostnader per sjukresa 2020 mot 2019 på grund av utebliven samåkning, beräknas i bokslutet, likt i tidigare prognoser, till cirka 40-45 mnkr.

En ansökan om statsbidrag för kostnader som kan kopplas till covid-19 har gjorts i november. Ansökan omfattar 85 mnkr och utgörs av kostnader som tillkommit sedan föregående ansökan i augusti. Alla statsbidragsintäkter tas in på moderförvaltningen. Kostnaderna bärs av respektive förvaltning.

Verksamhetsområde	Avvikelse utfall mot budget 2020	Prognos per augusti
Regionfullmäktige	14 404	8 000
Regionstyrelsen	22 877	76 000
Koncernkontor	78 395	36 000
Koncerngemensamt	47 019	35 000
Regiongemensam utförrarverksamhet RC, RCC och VGR Akademin	5 462	3 000
VGR IT	12 159	5 000
IS/IT	2 788	5 000
FVM	164 596	96 000
Sjukresor*		10 000
Regionstyrelsen totalt	347 700	274 000

*Sjukresor redovisas utfallsmässigt i avvikelsen för regionstyrelsen.

Huvuddelen av överskottet inom **regionfullmäktige** är främst relaterat till partigruppanslagen och kostnader för regionfullmäktiges möten, som på grund av pandemin blivit lägre än planerat.

Inom **regionstyrelsens verksamhetsområde är avvikelsen +23 mnkr.**

Avvikelsen mot lämnad prognos i augusti förklaras främst med att försvarsmaktens kostnader inte var kända då. Lägre kostnader föreligger kopplat till partimedel, PU-anslaget, samt beredningarna. Ökade kostnader föreligger främst kopplat till ökade sjukreskostnader samt kostnader kopplat till covid-19. Regionstyrelsens medel för oförutsett har förbrukat 60 mnkr av tillgängliga 63 mnkr:

- Reglering partimedel över åren
- Försvarets insatser inom covid-19
- Avsättning i en pågående upphandlingstvist
- Förlikningsavtal avseende försäljning naturbruksgymnasium

Nedan framgår en specifikation av regionstyrelsens poster.

Specifikation Regionstyrelsen	Avvikelse utfall mot budget 2020	Prognos per augusti
Regionstyrelse inkl sjukresor*	-33 202	47 000
Partimedel	4 050	4 000
Personalpolitiska anslaget	40 379	20 000
Regionstyrelse o beredningar	11 650	5 000
Summa	22 877	76 000

- * varav sjukresor -27 300 tkr
- * varav Skandionkliniken och IVA transporter -1 000 tkr
- * varav lägre internränta -4 900 tkr

Inom **personalutskottet (PU)** föreligger positiv avvikelse för utfall 2020 på +40 mnkr mot budget. Se bilaga avseende PU:s utfall mot budget.

Under december har Hälsan- och stressmedicin återbetalt 9 mnkr för insatser i VGR tour och satsning mot sjukskrivning som de inte kunnat genomföra under 2020.

Kostnaden för satsningen extra ersättning till vårdpersonal vid tjänstgöring i skyddsutrustning med covid-19 patienter ingår i resultatet. Kostnaden 2020 blev 10 mnkr högre än bedömningen i beslutet och slutade på 84 mnkr.

Främsta orsaken till lägre kostnader än planerat inom PU-anslaget återfinns inom specialistutbildning sjuksköterskor, undersköterskeutbildning, ST allmänmedicin samt färre anställda AT-läkare än tillgängliga AT-block. Det sistnämnda beror på att sjukhusen inte har kapacitet att ta emot och handleda fler AT-läkare.

Sjukresor -27 mnkr under 2020, ingår i resultatet på regionstyrelsen.

Genomlysning avseende merkostnader för sjukresor 2020 för covid-19 har identifierat 45 mnkr. Den största anledningen är att samåkning inte kunnat användas under en stor del av 2020. VGR har ansökt om 43 mnkr i covid-19 relaterade statsbidrag i november för sjukresor.

Västrafik har vidtagit åtgärder efter RS beslut 2020-04-14. Effekten av åtgärderna är än så länge svårbedömda på grund av den pågående coronapandemin.

Beredningarna för mänskliga rättigheter (+3,2 mnkr) och folkhälsa och social hållbarhet (+3,9 mnkr) har positiva avvikelser. Detta då coronapandemin medfört att ett antal aktiviteter, dialogmöten, utbildningar, nationella sammankomster och forskningsprojekt fått ställas in eller senareläggas.

Koncernkontorets budgetavvikelse uppgår till totalt +78 mnkr vilket främst beror på lägre personalkostnader till följd av det anställningsstopp som gällt under arbetet med att hitta nya arbetssätt och effektiviseringar samt ökade intäkter.

Överskott finns också kopplat till finansiering av särskilda projekt (22 mnkr), då projekt inte kunnat genomföras i den tid och omfattning som planerats.

Omsättningen inom Koncernkontoret har varit större än budget då till exempel kostnader för tester/antikroppstester initialt hanterats där för att sedan vidarefaktureras moderförvaltningen (ersättning från folkhälsomyndigheten).

IS/IT och VGR IT exklusive FVM har en budgetavvikelse på +15 mnkr.

Återbetalning med 31 mnkr (24+7) till förvaltningarna har gjorts i december för debitering utöver budget 2020 samt återbetalning överskott på sålda PC.

Dessutom har en återbetalning till FVM 15 mnkr gjorts på grund av ej förbrukade projektmedel. VGR IT har ett positivt resultat med lägre takt i fasta leveranser och ökade leveranser på försäljning av sålda timmar.

Inom **FVM** är budgetavvikelsen +165 mnkr. Detta hänger i huvudsak ihop med att programmet förskjutits ett år. Upparbetade men ännu ej debiterade kostnader har bokats upp på FVM-programmet från och med september månad.

6.1.1 Resultaträkning för regiongemensam verksamhet

Resultaträkning (mnkr) Årsvärden	Utfall 2020	Budget 2020	Utfall 2019	Avvikelse budget-utfall	Förändring utfall-utfall %
Statsbidrag	217,9	189,0	155,8	28,9	39,9%
Övriga erhållna bidrag	84,7	110,4	19,7	-25,7	329,2%
Försäljning av tjänster	1 642,5	1 634,0	1 534,4	8,5	7,0%
Försäljning av material och varor	88,1	88,4	96,7	-0,2	-8,9%
Övriga intäkter	248,3	135,3	198,3	113,0	25,2%
Verksamheten intäkter	2 281,5	2 157,0	2 004,9	124,5	13,8%
Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	-1 508,9	-1 539,2	-1 406,9	30,2	7,3%
Köpt vård	0,0	0,0	-2,5	0,0	
Läkemedel	0,0	0,0	0,0	0,0	
Lämnade bidrag	-1 479,3	-1 604,7	-1 408,7	125,4	5,0%
Verksamhetsanknutna tjänster	-61,5	-14,2	-99,1	-47,4	-37,9%
Material och varor, inkl förbrukningsmaterial	-359,2	-342,3	-326,8	-16,8	9,9%
Lokal- och energikostnader	-88,1	-101,9	-83,0	13,8	6,2%
Övriga tjänster, inkl konsultkostnader	-1 063,4	-1 251,8	-867,5	188,4	22,6%
Övriga kostnader	-489,0	-471,8	-141,2	-17,2	246,3%
Avskrivningar	-234,3	-180,5	-197,8	-53,8	18,4%
Verksamhetens kostnader	-5 283,7	-5 506,4	-4 533,4	222,6	16,6%
Regionbidrag	3 356,1	3 356,1	2 815,1	0,0	19,2%
Finansiella intäkter/kostnader	-6,1	-6,7	-9,9	0,6	
Resultat	347,7	0,0	276,7	347,7	

6.1.2 Intäktsutveckling

De största avvikelserna mot budget

- VGR IT har sålt fler debiterbara timmar än budgeterat, främst genom vidarefakturerering av konsulttimmar till kunderna IS/IT och FVM.
- Inom IS/IT fler debiterade timmar på kundfinansierade uppdrag och högre volym på internleasing, främst PC, än budget.
- Avvikelserna på erhållna bidrag är ökade bidrag för arbetsmarknadsåtgärder av olika slag.
- Koncernkontoret har erhållit högre intäkter/bidrag gällande främst projektdebiteringar från hälso- och sjukvårdsstyrelsen. Utöver detta har finansiering erhållits från folkhälsomyndigheten via moderförvaltningen avseende kostnadstäckning för laboratorie- och antikroppstest covid-19. Detta är inte kopplat till statsbidragsansökan för covid-19.

De största förändringarna 2020 mot 2019

- Sjukresor har flyttats över från hälso- och sjukvårdsnämnderna med 356 mnkr (regionbidrag).
- Central prioritering av ST-tjänster har tillkommit med 32 mnkr (regionbidrag).
- Utökat statsbidrag (digitalisering).
- Registercentrum Västra Götaland och Regionalt cancercentrum väst redovisas inom regionstyrelsen i sin helhet 2020.
- Ökade intäkter Koncernkontoret enligt ovan.

6.1.3 Kostnadsutveckling

Stor del av intäktsökningarna 2020 mot budget och utfall 2019, resulterar också i ökade kostnader, omslutningen ökar men påverkan på resultatet är minimal.

De största avvikelserna mot budget

- Personalkostnaderna har en positiv avvikelse mot budget vilket hänger samman med förändringsarbetet inom Koncernkontoret.
- Avvikelserna inom verksamhetsanknutna tjänster beror på kostnader till försvarsmakten.
- Sjukresor kostnadsökning inom övriga kostnader med 27 mnkr utöver inväxlad budget på 356 mnkr.
- För lämnade bidrag är utfallet lägre än budget, främst på grund av överskott inom PU. Till del är avvikelsen här teknisk, kostnader som budgeterats som bidrag har utfallit som personalkostnader i stället.
- Positiva avvikelsen mot budget på övriga tjänster hänger främst samman med ej förbrukade resurser inom FVM.
- Negativ avvikelse på material, varor med mera vilket hänförs till ökade kostnader inom IT på licenser.
- Avskrivningarna är högre än budget främst kopplat till VGR IT och internleasingen som har en högre kostnad. Främsta anledningen till att volymen/kostnaderna varierar över tid är antalet PC som byts, vilka modeller som väljs vid byte, dollarkurser och priser på hårdvaran vid byte av PC på grund av livscykelhantering hos leverantörer.

De största förändringarna 2020 mot 2019

- Ökning jämfört med föregående år för personalkostnader vilket relateras till att covid-19-ersättning med 500 kr/arbetspass, totalt 84 mnkr, redovisats som personalkostnader 2020.
- Sjukresor är den största kostnadsökningen inom övriga kostnader i budget och utfall 2019 mot 2020.
- Avvikelserna inom verksamhetsanknutna tjänster återfinns kopplat till försvarsmaktens kostnader 2020.
- Registercentrum Västra Götaland och Regionalt cancercentrum väst redovisas inom regionstyrelsen i sin helhet 2020. Detta ökar omsättning både på intäkter och kostnaderna. 2019 redovisades endast personal på Koncernkontoret medan verksamheten redovisades under hälso- och sjukvårdsstyrelsen.

6.2 Eget kapital

Regionstyrelsens Egna Kapital uppgår till **363 418 264 kr** per 201231.

6.3 Investeringar

Investeringar gjorda 2020

Investeringarna för 2020 är lägre än budgeterat, vilket framgår i tabellen nedan.

VGR IT har gjort investeringar på 21 mnkr för FVM:s räkning som redovisas i FVM:s rad.

Regionstyrelsen investering (mnkr)	Koncernens budget 2020	Utfall 2020
Regionstyrelse/Koncernkontor utrustningsinvesteringar	3,6	0,5
Regionstyrelse/Koncernkontor fastighetsinvesteringar	1,0	0,2
VGR IT utrustningsinvesteringar	79,0	84,9
VGR IT fastighetsinvesteringar	12,0	3,0
Strategisk IT Utökning trådlöst, accesspunkter	17,0	0,0
Strategisk IT SSO förenklad åtkomst FVM krav	33,0	0,0
IS/IT strategiska IT investeringar	13,0	0,0

Regionstyrelsen investering (mnkr)	Koncernens budget 2020	Utfall 2020
Strategiska IT investeringar	0,0	0,0
FVM investeringsram ram	328,0	244,4
Intern leasing ram	128,0	164,0
SUMMA	614,6	497,0

7 Bokslutsdokument och noter

Se bilagor.

8 Övrig rapportering

8.1 Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse

I detta avsnitt redovisas uppföljning av regionfullmäktige, regionstyrelsen och dess förvaltning Koncernkontoret inklusive regiongemensamma utförarverksamheter.

8.1.1 Regionfullmäktige och dess beredning

Regionfullmäktiges (RF) sammanträden har under året präglats av pandemin. Årets första sammanträde genomfördes på vanligt sätt med samtliga ledamöter fysiskt närvarande. Två sammanträden ställdes in på grund av pandemin. Efter överenskommelse mellan partierna genomfördes sammanträden i maj, juni och september med begränsat antal ledamöter. I maj ändrade RF arbetsordningen så att ledamöterna kan delta på distans.

RF:s presidium beslutade att genomföra budgetmöte 30 november-1 december med samtliga ledamöter på distans. För att besluta om avgiftsfri vaccination mot covid-19 hölls ett extra sammanträde den 21 december på distans.

RF:s beredning för uppföljning av den politiska organisationen och styrmodellen (organisationsberedningen) färdigställer sin planerade rapport i januari 2021 och överlämnar den som underlag för dialog om förändring av politisk organisation för kommande mandatperiod.

Arvodesberedningen hade under september, i samband med den temporära nedgången av pandemin, det årliga utbytet med arvodesberedningen i Region Skåne för diskussioner om respektive arbeten med nya arvodesregler kommande mandatperiod.

8.1.2 Klimatväxling

För Koncernkontoret har resandet med privat bil i tjänsten under 2020 minskat med 62 procent jämfört med 2019. Flygresandet i tjänsten har minskat med 82 procent jämfört med 2019. Den stora minskningen av resandet förklaras av coronapandemin och dess påverkan på resvanor och möten.

8.1.3 Regionstyrelsen och dess beredningar

Regionstyrelsen

RS arbete har under stora delar av året påverkats av coronapandemin. Det syns inte minst genom ett antal beslut som fattats av RS under våren och som senare förlängts för att stödja förvaltningarna såväl verksamhetsmässigt som ekonomiskt genom krisen.

Coronapandemin har också påverkat RS förmåga att hantera det egna uppdraget. Bland annat beslutades tidigt att inte i onödan belasta utförarförvaltningar med uppföljning för att ge största möjliga utrymme till förvaltningarna att fokusera på att hantera den akuta krisen. Det har bidragit till minskad möjlighet att utöva uppsikt under perioden. RS har beslutat att revidera sin plan för intern kontroll för innevarande år med anledning av coronapandemin.

Krisledningsnämnden

Nämnden är verksam endast under extraordinära händelser i fredstid. Ordföranden i nämnden beslutar när nämnden skall träda i funktion. Nämnden sammankallas dock minst två gånger per år för att informeras om RS arbete med samordning inom området krisberedskap. Under våren hade nämnden ett antal extra informations-sammanträden på distans för att orientera sig om VGR:s arbete med pandemin.

Digitaliseringsberedningen

Beredningen har under året särskilt följt den fortsatta utvecklingen av framtidens vårdinformationsmiljö utifrån ekonomiska, legala och verksamhetsmässiga aspekter. Digitaliseringspolicyn som beretts via digitaliseringsberedningen beslutades av regionfullmäktige i maj. Vidare har beredningen har fått fördjupad information kring olika digitala e-tjänster som VGR erbjuder invånarna och hur pandemin har snabbat på den digitala utvecklingen både inom territoriet och inom organisationen.

Beredningen för folkhälsa och social hållbarhet

Beredningen fick en ny ordförande innan sommaren. Fokus för arbetet har under året varit fullföljda studier och beredningen av nya mål för social hållbarhet.

Beredningen för mänskliga rättigheter

Beredningen har varit utan ordförande under hösten, men på årets sista sammanträde beslutade RS om ny ordförande. Fokus för arbetet har under året varit handlingsplan för mänskliga rättigheter och beredningen av nya mål för social hållbarhet.

Beredningen för forskning och utveckling (FoU)

Beredningen har följt arbetet med att ta fram en nationell Life Science-strategi och hur den ska tillämpas på regional nivå. Fördjupning och redovisning av forskningsprojekt som finansieras av VGR har redovisats löpande. Beredningen har fått fått särskild information om aktuell forskning om Covid-19.

Beredningen för hållbar utveckling (BHU)

Beredningen har under året fokuserat på arbetet med ny regional utvecklingsstrategi, revideringen av Trafikförsörjningsprogrammet och nu senast under hösten påbörjat processen med revideringen av den nationella och regionala infrastrukturplaneringen.

Beredning för externa relationer

Under våren behandlade beredningen inriktningsdokument för framtida policyutveckling, EU-kommissionens arbetsprogram, Nordsjökommissionen (NSC) strategi 2030, VGR:s nyantagna påverkansagenda samt samråd inom infrastruktur för alternativa bränslen. Höstens fokus var revidering av nationell plan för infrastruktur, EU:s långtidsbudget samt de återhämtningspaket som lanserats i Bryssel.

Beredningen har under året analyserat hur VGR tar vara på externa relationer under Covid-19 och diskuterat förändrade arbetssätt i en stängd omvärld. Arbetet i NSC har avrapporterats och beredningen har hanterat ny kandidatur till Assembly of European Regions (AER).

8.1.4 Koncernkontoret

Koncernkontoret har arbetat aktivt med översyn av arbetsuppgifter och uppdrag

inom förvaltningen. Arbetet har hanterats inom ramen för Koncernkontorets verksamhetsplan som 2020 fokuserat på förändringsarbete och omställning av Koncernkontoret. Översynen och det anställningsstopp som införts har medfört att Koncernkontoret uppnått fastställt måltal för nettoårsarbetare.

En rad utvecklingsområden har uppmärksammats och beslut om förändringar har fattats av ledningen för förvaltningen. Ett exempel är att den 1 september bildats en koncernstab för digitalisering. Staben är en sammanslagning av verksamheter och befattningar som arbetar med digitalisering på olika sätt och VGR IT är en del av den nya koncernstaben.

8.1.5 Regiongemensamma utförarverksamheter

8.1.5.1 VGR Akademin

VGR Akademinns uppdrag är att skapa förutsättningar för en effektiv, samordnad och kvalitetssäkrad kompetensutveckling i VGR. Under året har verksamheten bland annat gjort en översyn av den regiongemensamma planen för kompetensutveckling vilket resulterat i en ny riktlinje Kompetensutveckling och Lärande i VGR, som stödjer Medarbetarpolicyn, stärkt kunskapsstöd till förvaltningar, bolag och utbildare i VGR om hur kompetensutveckling kan planeras och genomföras för bästa effekt i verksamheten för att uppnå en tydligare koppling mellan verksamhetsutveckling och kompetensutveckling samt start för utbildningar inom nätbaserat lärande för målgruppen utbildare i VGR.

VGR Akademin har också tagit fram gemensamma pedagogiska grundprinciper för lärande i VGR, implementerat VGR:s nya digitala lärmiljö och gett stöd till verksamheter i arbetet med nätbaserade utbildningar. Ett arbete som intensifierades på grund av coronapandemin.

Under året också fortsatt fokus på ett ökat regionalt samarbete runt ST-utbildning. Förändringar i läkares grundutbildning och specialistutbildning påbörjas 2021-07-01.

Fortsatt arbete med att identifiera, prioritera och möjliggöra kompetenshöjande insatser med stöd från Omställningsfonden (KOM-KR) samt ökat utbud av egenproducerade ackrediterade specialistkurser för psykologer.

Genomfört åtgärder för att stimulera senior arbetskraft att stanna kvar längre i arbetslivet med särskilt fokus på kompetensöverföring och mentorskap.

Delar av PLUS introduktionsprogram för utlandsutbildade läkare, sjuksköterskor och tandvårdspersonal pausades under våren med anledning av pandemin men kunde återupptas och slutföras efter sommaren. Tre nya program startades under hösten och all verksamhet bedrivs nätbaserat sedan i mars.

8.1.5.2 VGR IT

2020 har präglats av pandemin och flera större säkerhetsincidenter samt av förändringar av organisation och styrmodell IS/IT.

Läget har orsakat hård belastning på framför allt VGR IT Service Desk. Generellt förändringsstopp i IT-miljön blev inte nödvändigt, men många förändringar avbokades då de hade för stor påverkan på den pressade verksamheten. VGR IT har tillsammans med kärnverksamheterna gjort flera insatser för att förenkla och öka användningen av digitala lösningar och för att därigenom kunna erbjuda

invånarna större möjligheter till vård på distans. Pandemin har gjort att arbetssätt utvecklats och distansarbete har blivit omfattande.

Efter sommaren drabbades VGR av phishingattacker där ovanligt många e-postmeddelanden skickades till adresser inom VGR med syfte var att komma åt personliga uppgifter och annan känslig information. Under attackerna varnades VGR:s medarbetare via intranät och andra kanaler och som en extra kraftfull åtgärd tvingades alla i VGR att byta lösenord. I december utsattes VGR för en riktad och omfattande cybersäkerhetsattack vilket medförde att VGR IT gick upp i stabsläge.

Framtidsutmaningen har legat i fokus under hösten. Det är ett initiativ som syftar till att effektivisera verksamheten för att under 2021 frigöra ekonomiska medel och resurser motsvarande 20 procent av omslutningen för att kunna satsa på digitaliseringsaktiviteter.

För att säkra drift och förvaltning och rusta för extraordinära händelser har VGR IT genomfört krisövningar med fokus på säkerhet, förvaltningsplaner har tagits fram tillsammans med verksamheterna och servicenivåavtal (SLA IT) för alla tjänster med krav på dygnet runt-service har säkrats med underleverantörer och har tjänsteövervakning.

8.1.5.3 IS/IT

Ledning och styrning av IS/IT i VGR utgår från styrmodellen för IS/IT. Under året har arbete med förslag på ny förenklad och förbättrad styrmodell gjorts, vilket innefattar nya strukturer för ledning och styrning av området. I september etablerades koncernstab digitalisering med ny digitaliseringsdirektör och ny IT-chef. Digitaliseringsdirektören har under hösten fortsatt arbetet med att utforma organisationen med utgångspunkt i förslagen från utredning för styrmodell IS/IT.

Som ett led i arbetet med att förenkla och få en mer effektiv styrning av IS/IT och digitalisering har ett antal andra aktiviteter också genomförts, bland annat har IS/IT-strategisk ledning beslutat att finansiering av kommande drift- och förvaltningskostnader ska vara säkerställd innan prioritering och start av utvecklingsaktiviteter, den nya avvecklingsprocessen har harmoniserats med projektet FVM Migrering, objekten har samordnat sig ytterligare och samverkat mer i syfte att säkra införandet av Framtidens vårdinformationsmiljö och arbete har genomförts med Innovationsplattformen för att synka processer och säkra genomförande av innovationsidéer.

8.1.5.4 Registercentrum Västra Götaland

Registercentrum Västra Götalands (RC) primära uppgift är att stödja nationella kvalitetsregister, men avdelningen har även närliggande uppdrag, en del av dem regionala.

RC är nationellt drivande i en översyn av vilka IT-plattformar kvalitetsregistren ska ligga på i framtiden, utformningen av ett kommunikationsstöd till kvalitetsregister, fusion mellan närliggande kvalitetsregister, konsolidering av CPUA myndigheter (centralt personuppgiftsansvar) och förändringar av finansieringssystemet för kvalitetsregister.

RC är aktiva när det gäller ökad samverkan mellan landets registercentra men arbetar också aktivt med att öka samverkan med Göteborgs Universitet och att

stödja det nationella kunskapsstyrningssystemet.

RCO väst (RC och Regionalt cancercentrum väst) agerar som huvudman för anslutna kvalitetsregister och ansvarar därmed för registrens verksamhet, ekonomi och regelefterlevnad. Under första halvåret har ytterligare kvalitetshöjande insatser och arbetssätt av CPUA funktionen implementerats.

Efterfrågan av kvalitetsregisterdata har ökat både för verksamhetsutveckling och forskning. RCO väst (RC och Regionalt cancercentrum väst) agerar som huvudman för anslutna kvalitetsregister. Under 2020 har kvalitetshöjande insatser och arbetssätt med stor tonvikt på säker process för utlämnande av data implementerats.