

# Delårsrapport augusti 2019

## Hälsan och Stressmedicin



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Sammanfattning och viktigaste händelser.....</b>	<b>4</b>
1.1	Sammanfattning .....	4
1.2	Viktigaste händelserna .....	4
<b>2</b>	<b>Regiongemensamt arbete .....</b>	<b>5</b>
2.1	Verksamhetens miljöarbete .....	5
<b>3</b>	<b>Mål och fokusområden.....</b>	<b>6</b>
3.1	Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen.....	6
3.1.1	Klimatutsläppen från fossilbränsle i Västra Götaland samt verksamhetens direkta miljöpåverkan ska minska.....	6
3.1.1.1	Minska verksamheternas avfallsmängder och verka för cirkulära affärsmodeller samt skärpta miljökrav vid upphandlingar .....	6
3.2	En sammanhållen och tillgänglig hälso- och sjukvård som ges med högsta kvalitet och patientsäkerhet samt som alltid utgår ifrån den enskilda personens behov och erfarenheter .....	6
3.2.1	Den psykiska ohälsan ska minska och omhändertagande av personer med psykisk sjukdom ska förbättras .....	6
3.2.1.1	Stärka första linjens förmåga att möta psykisk ohälsa .....	6
3.2.2	Sjukvårdens förmåga att skapa mesta möjliga värde för patienten ska förbättras .....	7
3.2.2.1	Förstärka primärvården och den nära vården .....	7
3.3	Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens .....	7
3.3.1	Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras .....	7
3.3.2	Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska .....	7
3.3.2.1	Satsa på ledarskap.....	8
<b>4</b>	<b>Medarbetare.....</b>	<b>9</b>
4.1	Arbetsgivarvarumärket.....	9
4.2	Chefsförutsättningar.....	9
4.3	Hälsa och arbetsmiljö.....	9
4.4	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys.....	10
4.4.1	Nettoårsarbetare volymförändring jämfört med motsvarande månad föregående år.....	11
4.5	Rese- och mötespolicy .....	11
<b>5</b>	<b>Ekonomiska förutsättningar.....</b>	<b>12</b>
5.1	Ekonomiskt resultat.....	12

5.1.1	Resultaträkning för serviceverksamheter.....	12
5.1.2	Intäktsutveckling.....	13
5.1.3	Kostnadsutveckling.....	13
5.2	Åtgärder vid ekonomisk obalans.....	13
5.3	Eget kapital.....	14
5.4	Investeringar.....	14
<b>6</b>	<b>Bokslutsdokument och noter .....</b>	<b>15</b>

# 1 Sammanfattning och viktigaste händelser

## 1.1 Sammanfattning

H o S har den gångna 5års-perioden haft en stor tillväxt som vi nu ser bromsas av fokus på kostnadssidan hos våra kunder. Vi är oroliga för effekten av att "kortsiktigt" dra ner insatserna relaterade till förebyggande arbetsmiljöarbete. H o S riskerar, för första gången på många år, ett minusresultat för 2019. Detta beror på minskad efterfrågan, en finansieringsmodell som inte är logisk och följsam vid tillväxt samt engagemang i regiongemensamma projekt där vi arbetar utan att kunna ta betalt för vår tid. Vi ser fram emot att kunna påverka VGR:s nya riktlinjer för företagshälsa, arbetet är tänkt att starta innan årsskiftet.

Vi har för tillfället en negativ avvikelse mot budget som helt beror på minskade beställningar (se ovan). Vi räknar dock med att AMS2019 kommer innebära att hösten går mer enligt budget.

## 1.2 Viktigaste händelserna

Vi har en förändring i chefsledet pga sjukskrivning på en av våra enheter, vilket har inneburit en del omprioriteringar under sommaren. Nu är ersättaren på plats och vi kan gå vidare som planerat.

Vår IS/IT slutade innan sommaren, och vår ersättare börjar först i oktober. Detta innebär tyvärr att många viktiga projekt (Sofia, FVM mm) har fått stå på vänt tills vidare. Då vi är en liten förvaltning och är en person på varje funktion (en på HR, en på IS/IT, en på Ekonomi osv) finns det inga andra resurser som kan ta vid när det behövs. Detta är också en stor utmaning då VGR förväntar sig representation i diverse styrgrupper mm, då vi inte har de resurserna.

Hälsan och Arbetslivet, som är certifierade enligt ISO, har under sommaren blivit godkända av vår externa revisor och har fått förlängt certifikat. Det känns viktigt att vi, som VGR's interna hälsa, har och följer dessa krav på certifiering.

Staben för vår förvaltning har äntligen flyttat in till NRH, vilket har krävt en del nya arbetsätt. Det känns som om det kommer bli en bra förbättring då många nya kontakter kan skapas löpande.

## **2 Regiongemensamt arbete**

### **2.1 Verksamhetens miljöarbete**

Förvaltningen, vars verksamhet har väldigt liten miljöpåverkan, jobbar aktivt med de få saker vi kan påverka. Vi ökar antalet skypemöten kontinuerligt för att minska resandet, när vi reser är det alltid kollektivt som är förstahandsvalet. Vi följer direktiven om utskriftspolicys för att spara papper, och köper allt engångsmaterial via upphandlade och godkända leverantörer.

Samtliga enheter källsorterar och följer miljödirektiv beträffande kemikalier. Även pappersåtervinning sker på varje arbetsplats.

## **3 Mål och fokusområden**

### **3.1 Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen**

#### **3.1.1 Klimatutsläppen från fossilbränsle i Västra Götaland samt verksamhetens direkta miljöpåverkan ska minska**

##### **3.1.1.1 Minska verksamheternas avfallsmängder och verka för cirkulära affärsmodeller samt skärpta miljökrav vid upphandlingar**

Hälsan och Stressmedicin utgör kemikalieexpertis i VGR:s upphandlingar där kemikalier förekommer. Deltar även aktivt i ett antal av Upphandlingsmyndighetens expertgrupper. Under 2019 har vi deltagit i "sår- och förbandsupphandlingen" samt upphandlingar avseende operations-handskar respektive undersöknings-handskar.

Vi leder regionens kemikaliegrupp som samordnar regionens kemikaliearbete utifrån hälso- och miljöperspektiv.

Vi håller utbildningar/seminarier om kemikaliehanterings 4 viktigaste delar:

Inköp - Lagring - Hantering - Kassation

Vi har en drivande roll i Nationella substitutionsgruppen för kemiska produkter där Sveriges regioner, landsting och universitet bl.a. diskuterar och delar goda exempel på hur man kan minska användningen av hälso- och miljöfarliga kemikalier.

Vi har en aktiv roll som kemikalieexpertis i projektgrupper för upphandlingar av undersöknings- och operationshandskar och sitter med i Västra Götalandsregionens grupp för miljöprioritering i inköp.

### **3.2 En sammanhållen och tillgänglig hälso- och sjukvård som ges med högsta kvalitet och patientsäkerhet samt som alltid utgår ifrån den enskilda personens behov och erfarenheter**

#### **3.2.1 Den psykiska ohälsan ska minska och omhändertagande av personer med psykisk sjukdom ska förbättras**

##### **3.2.1.1 Stärka första linjens förmåga att möta psykisk ohälsa**

ISM har under våren tillsammans med Kunskapsstöd för psykisk hälsa (KPH) genomfört ett antal utbildningar om stressrelaterad ohälsa för PV. Detta med syfte att stärka primärvården förmåga att hantera stressrelaterad psykisk ohälsa, något som på sikt förhoppningsvis leder till bättre omhändertagande av patienter och kortare sjukfrånvaro. Ett omfattande forskningsprojekt pågår där vi kommer att studera vilka behandlingar som erbjuds patienter med stressrelaterad psykisk ohälsa, särskilt utmattningssyndrom. Olika typer av behandlingsinsatser kommer att jämföras och vi förväntar oss att resultatet av projektet kommer att stor betydelse för framtida behandlingar av patienter med stressrelaterad ohälsa. Medarbetare från ISM har också medverkat i att ta fram ett kunskapsmaterial tillsammans

med akuten på Sahlgrenska sjukhuset (SUÖ) för patienter som söker akut för hjärtproblem, där stress kan vara en viktig bidragande orsak.

### **3.2.2 Sjukvårdens förmåga att skapa mesta möjliga värde för patienten ska förbättras**

#### **3.2.2.1 Förstärka primärvården och den nära vården**

Se avsnittet 2.2.1.1 "Stärka 1:a linjens förmåga att möta psykisk ohälsa" och de delar som avser PV

### **3.3 Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens**

#### **3.3.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras**

Individnivå

Inom förvaltningen synliggör vi, genom utvecklingssamtal, de områden som behöver stärkas och lägger upp en individuell utvecklingsplan för att uppnå de önskade kompetensnivåerna inom respektive forskar/yrkesgrupp. Vi lägger stor vikt vid att dessa kompetenser ska vara efterfrågade av våra intressenter/kunder och att vi på så sätt än bättre bidrar till att utveckla VGR som en attraktiv arbetsgivare.

Gruppnivå

Vi försöker hitta ett kompetensområde som vi förbättrar varje år inom respektive yrkesgrupp inom H&A, våra funktionssamordnare ansvarar för att sammanställa detta område. Medarbetarna på ISM har kompetensutveckling som en del av arbetet i och med att ISM är en kunskapsorganisation med syfte att sprida och öka kunskapen hos andra.

#### **3.3.2 Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska**

● Målet kommer att uppnås/Målet är uppnått

HoS:s primära uppgift är att hjälpa VGR:s organisationer med att öka hälsan och engagemanget hos personalen samt att minska sjukfrånvaron. Detta gäller även den egna förvaltningen.

H&A har regelbundna möten där vi diskuterar inte bara våra kunders utmaningar och hur vi på bästa sätt kan stötta dem i deras arbete för att minska sjukfrånvaron utan även våra egna förutsättningar och potentiella förbättringar. Exempel på konstellationer är:

Teammöten där teamet består av olika yrkeskategorier

Funktionsmöten där resp kategori träffas

Båda verksamheterna har regelbundna APT där hela enheter träffas samt

Verksamhetsdagar och förvaltningsdagar där hela förvaltningen träffas

En KMS (kvalitet och miljösamordnare) som löpande utför arbetsmiljöronder och internrevisioner där vi säkerställer att policys och riktlinjer följs. H&A är kvalitetscertifierade av en extern leverantör, A3. Varje enhet har dessutom en egen KMS och internrevisor som stöttar chefen i att vi följer de processer och rutiner som beslutats. Under sommaren blev HoA återigen godkänd av den externa revisorn och vi får behålla certifikatet ytterligare ett år.

Ledningen för Hälsan och Stressmedicin har ledningsgrupp var tredje vecka där (bla) arbetsmiljö och sjukfrånvaro tas upp.

Interna arbetsgrupper tillsätts för att arbeta med resultatet från vår medarbetarundersökning, med fokus på arbetsmiljön.

Säkerställa att bemanningen är på rätt nivå, så medarbetarna har rätt förutsättningar att hantera de krav som ställs på dem och inte pressas in till sjukfrånvaro.

### **3.3.2.1 Satsa på ledarskap**

Hälsan & Arbetslivet har under 2017 utökat antalet enhetschefer för att klara normtalet (10-35 medarbetare per chef). Detta är viktigt för att chefen ska ha förutsättningar att vara den typ av ledare som VGR eftersträvar.

Vi kommer under 2019 att kompetensutveckla våra chefer genom skräddarsydd ledarskapsutveckling som bottenar i de speciella utmaningar vi har inom HoS. Det pågår en kartläggning om förutsättningar och behov i vår förvaltning, detta arbete är initierat i samordningsgruppen för förvaltningschefer inom regional utveckling och kultur och ska utföras av företaget Ekan.



## 4 Medarbetare

### 4.1 Arbetsgivarvarumärket

HoS arbetar aktivt inom regionen och nationellt med bland annat forskningsrön inom aktivitetsbaserad kontorsmiljö, stresshantering och psykosociala och organisatoriska faktorer i arbetslivet. Betoning läggs på proaktiva och förebyggande insatser från HoS, i samarbete med samtliga förvaltningar.

Hälsan och Stressmedicin tar en aktiv del i Medarbetarenkäten hösten 2019, och erbjuder uppföljning till samtliga verksamheter.

Ett kontinuerligt arbete med Guide för Hälso- och arbetsmiljöarbete pågår, med syfte att underlätta arbetet med arbetsmiljön både för chefer och medarbetare.

Hälsan o Stressmedicin förvaltar Regionklassikern, på uppdrag av Koncernkontoret, och arbetar för att stärka vi-känsla och tydlighet i VGR som en attraktiv arbetsgivare.

Inom HoS bedrivs också ett internt arbete för att stärka värderingar och kultur.

### 4.2 Chefsförutsättningar

Samtliga enheter inom Hälsan & Arbetslivet samt verksamheten ISM uppfyller regionens normtal för chef-medarbetare.

### 4.3 Hälsa och arbetsmiljö

Sjuktalet har ökat från 4,81 % 2018 till 6,00 % 2019. Orsaken till ökningen är att ett flertal medarbetare har drabbats av kroniska och svårare åkommor, som kräver en längre tids behandling och rehabilitering. Sjukskrivningen är nästan undantagsvis icke arbetsrelaterad.

Sjukfrånvaro %	Jan-aug 2019	Jan- aug 2018	Förändring antal
<b>Kvinnor</b>	5,84%	5,46%	0,38%
<b>Män</b>	6,65%	2,18%	4,47%
<b>Kön</b>	6,00%	4,81%	1,19%

Andel långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) av totala sjukfrånvaron		
	Jan- Augusti 2019	Jan- Augusti 2018
<b>Kvinnor</b>	59,10%	61,02%
<b>Män</b>	87,06%	53,05%
<b>Totalt</b>	65,28%	60,31%

Den **totala sjukfrånvaron** har ökat från **4,81%** i augusti 2018 till **6,00%** i augusti 2019. En ökning motsvarande 1,19 procentenheter. Ökningen återfinns framförallt bland männen, som har ökat från 2,18% till 6,65% vilket motsvarar en ökning på 4,47 procentenheter. Kvinnorna har ökat med 0,38 procentenheter.

Av den totala sjukfrånvaron motsvaras **långtidsfrånvaron** av **65,28% augusti 2019**, vilket motsvarar en ökning om 4,97 procentenheter. Ökningen återfinns bland männen där en ökning ses om 34,01 procentenheter. Bland kvinnorna har långtidsfrånvaron minskat med 1,92 procentenheter.

Ett flertal medarbetare har insjuknat i kroniska sjukdomar eller tillstånd som kräver långvarig behandling, varför de höjda sjuktalen inte överraskar.

## 4.4 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Netto årsarbetare per personalgrupp	Augusti 2019	Augusti 2018	Förändring antal
A Sjuksköterskor & barnmorskor	16,23	18,92	-2,69
C Läkare	9,60	10,50	-0,90
F Administratör, vård	9,95	10,10	-0,15
G Rehabilitering & förebyggand	45,12	42,98	2,14
J Teknik, hantverkare m.fl.	3,80	3,00	0,80
L Administration	27,90	24,50	3,40
<b>Huvudgrupp</b>	<b>112,60</b>	<b>109,99</b>	<b>2,61</b>

Antal nettoårsarbetare har ökat med 2,61 stycken, från 109,99 st i augusti 2018 till 112,60 st i augusti 2019. Ökningen återfinns främst inom grupperna Rehabilitering & Förebyggande samt Administration. En minskning av nettoårsarbetare syns främst inom gruppen Sjuksköterskor & Barnmorskor.

Inom Hälsan och Stressmedicin har regionens arbetsmiljösatsning ställt ökade krav på tillgängliga resurser i form av personal för uppdrag inom övriga förvaltningar under 2019. Vi har därför medvetet arbetat för att i någon mån kunna öka våra resurser på konsultsidan. Trots detta stannar nettoökningen på 2,61 %. Behovet i VGR av insatser från Hälsan och Arbetslivet och ISM har markant ökat under året.

Hälsan och Arbetslivet är som regionens interna företagshälsovård intäktsfinansierad. Det innebär att en "normal bemanning" påverkas av efterfrågan av tjänster. Vidare har regionens stora arbetsmiljösatsning bidragit till att vi medvetet har behövt stärka resurserna, vilket gäller våra båda verksamheter H&A och ISM. Internt har vi verkat för att stärka våra kundkontakter, och kundansvariga (tre befattningar) är internt tillsatta. Hälsan & Arbetslivet har fått en förnyad certifiering som företagshälsovård, vilket är ett bevis på det kvalitetsarbete som ständigt pågår och leds av kvalitetsansvarig.

Belopp	Jan – Aug 2019	Jan – Aug 2018	Förändring
4031 OB-tillägg	8 777	29 254	-20 477
4041 Mertid,komp, fyllnadstidsersät	2 703	19 257	-16 554
4042 Enkel övertidsersättning	0	0	0
4043 Kvalificerad övertidsersättnin	0	35 164	-35 164
<b>Summa</b>	<b>11 480</b>	<b>83 676</b>	<b>-72 196</b>

Totalt sett har kostnaden för mer- och övertid samt OB-tillägg minskat med 72 196 kronor jämfört med föregående år, från 83 676 kronor augusti 2018 till 11 480 kronor augusti 2019. Det har skett en minskning för alla poster. Framförallt syns den kvalificerade övertiden som sjunkit från 35164 kr till 0 kronor.

Ersättning för mertid och övertid utgör inte en stor post inom HoS. Föregående år inträffade aktiviteter som gav lite fyllnadsersättning (deltidsarbetande) samt övertid, som kan hänföras till AMS (Arbetsmiljösatsningen). Dessa har i år minskat till mycket stor del.

#### 4.4.1 Nettoårsarbetare volymförändring jämfört med motsvarande månad föregående år

Beskrivning	Personalgrupp	Antal	VÖK-TÖK-KoK	Central	Egen	Ofinans	Extern
<b>Nya eller utökade uppdrag</b>			<b>Finansiering</b>				
	A Sjuksköterskor & barnmorskor	-2,69					
	C Läkare	-0,9					
	F Administratör, vård	-0,15					
Avser AMS2019	G Rehabilitering & förebyggand	2,14			x		
Avser AMS2019	J Teknik, hantverkare m.fl.	0,8			x		
ISM	L Administration	3,4			x		
<b>Totalt</b>		2,61					
<b>Uppgiftsväxling</b>							
<b>Totalt</b>							
<b>Övertagande av verksamhet samt egen regi</b>							
<b>Totalt</b>							
<b>Normal bemanning (10-35 underställda)</b>							
<b>Totalt</b>							
<b>Övrigt</b>							
<b>Totalt</b>							

#### 4.5 Rese- och mötespolicy

Verksamheten följer regionens direktiv beträffande resor och möten. Vi eftersträvar Skype-möten för att effektivisera och vinna tid där det är möjligt.

Majoriteten av våra resor sker med hjälp av kollektivtrafik. Andelen tjänsteresor har ökat något, och följer den ökade omsättningen inom förvaltningen.

Förvaltningen har vid behov enbart endagsmöten (där vi tidigare haft tvådagarsmöten med övernattning), och alltid, om möjligt, i VGR's egna lokaler.

## 5 Ekonomiska förutsättningar

### 5.1 Ekonomiskt resultat

För första gången på flera år har HoS en negativ avvikelse mot budget. Detta beror på, som nämnts ovan, nästan helt på de minskade beställningar avseende företagshälsovårdstjänster, främst på grupp/organisatorisk nivå och med förebyggande syfte. Detta får dels negativa konsekvenser för oss som förvaltning, men kan på sikt innebära ökade kostnader för hela VGR

Vi har en negativ avvikelse på vår omsättning mot budget på -4,1 mkr, men hämtar hem merparten av det genom minskade kostnader. Vår budgetavvikelse jämt mot resultatet är -1,3 mkr.

Vi tror att AMS2019 kommer innebära att vi i stort sett kommer ligga på budget resterande månader för året.

#### 5.1.1 Resultaträkning för serviceverksamheter

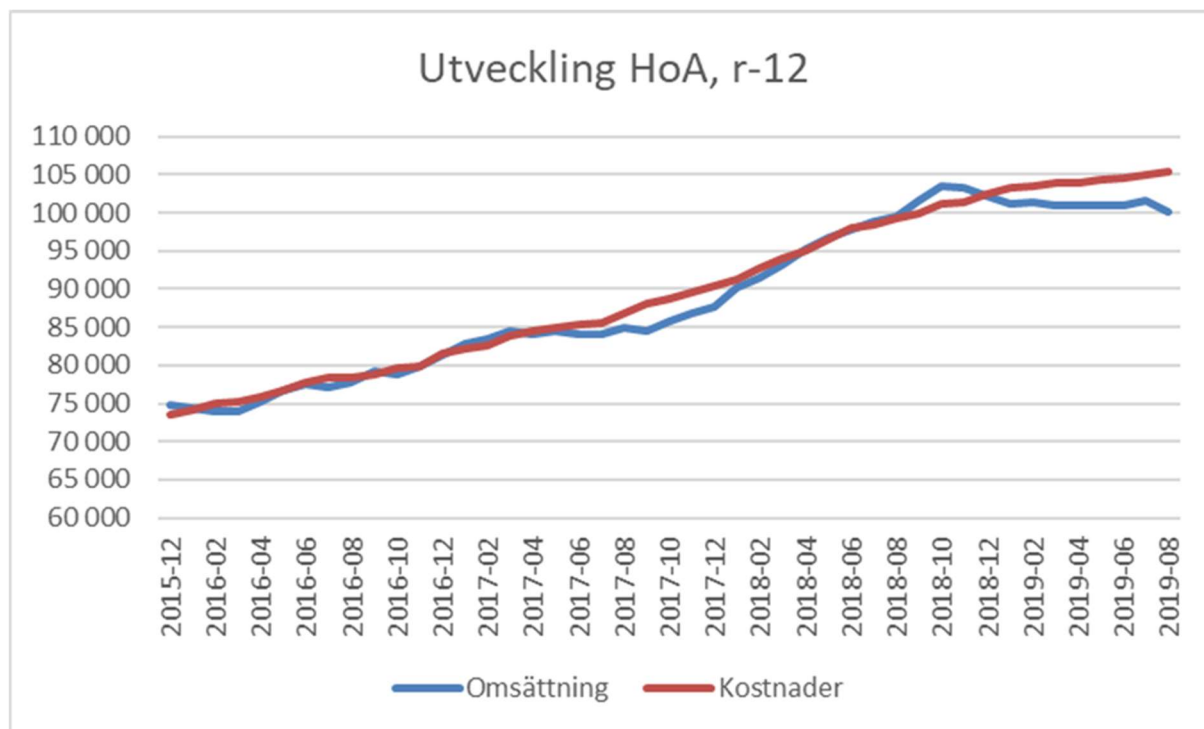
Resultaträkning	Periodens utfall					Helårsresultat				
	Utfall t.o.m. 1908 mnkr	Budget t.o.m. 1908 mnkr	Utfall t.o.m. 1808 mnkr	Avvikelse utfall/budget mnkr	Förändring utfall/utfall %	Prognos per 1908 mnkr	Budget t.o.m. 1912 mnkr	Utfall t.o.m. 1812 mnkr	Avvikelse prognos/budget mnkr	Förändring prognos/utfall %
Erhållna bidrag	2,7	1,9	0,1	0,8		3,2	3,0	2,3	0,2	
Försäljning av tjänster	70,3	75,2	68,4	-4,9		109,0	115,7	106,5	-6,7	
Hysesintäkter										
Försäljning material och varor								0,1		
Övriga intäkter										
Verksamhetens intäkter	73,0	77,1	68,7	-4,1		112,2	118,7	109,0	-6,5	
Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	-67,0	-68,8	-61,5	1,8		-104,1	-106,9	-98,3	2,8	
Verksamhetsanknutna tjänster	-1,7	-3,4	-0,7	1,7		-3,3	-6,3	-2,3	3,0	
Material och varor, inkl. förbrukningsmaterial	-1,5	-1,5	-1,2	0,0		-2,0	-2,3	-2,4	0,3	
Lokalkostnader	-7,1	-7,1	-6,4	-0,1		-10,5	-10,4	-9,8	-0,1	
Energi m.m.	-0,1	-0,1	-0,1	0,0		-0,2	-0,2	-0,1	0,0	
Övriga tjänster, inkl. konsultkostnader	-5,5	-4,5	-4,9	-1,0		-6,6	-6,7	-7,7	0,1	
Övriga kostnader	-3,0	-3,3	-4,4	-0,3		-5,9	-5,1	-6,6	-0,8	
Avskrivningar	-0,3	-0,2	-0,2	0,0		-0,4	-0,4	-0,4	0,0	
Verksamhetens kostnader	-86,2	-88,9	-79,3	2,7		-133,0	-138,3	-127,7	5,3	
Regionbidrag	13,1	13,1	12,8	0,0		19,1	19,6	19,3	-0,5	
Finansiella intäkter/kostnader										

Resultaträkning	Periodens utfall				Helårsresultat			
r m.m.				m.m.				
Bidrag, speciella beslut över budget								
Resultat	0,0	1,4	2,2	-1,4	-1,8	0,0	0,5	-1,8

### 5.1.2 Intäktsutveckling

Som nämnts ovan har vi, för första gången på flera år, en avstannande utveckling på våra intäkter. Vi har bemannat upp för att aktivt jobba med de förebyggande och främjande insatserna och för att sänka sjukfrånvaron i VGR och förbättra arbetsmiljön för våra medarbetare. Om då beställningarna snabbt avtar har vi svårt att direkt möta detta genom att sänka kostnaderna (då personal och lokaler är våra klart största kostnadsposter). Om vi börjar att minska vår personalstyrka kommer vi inte att kunna göra de insatser som krävs för att VGR ska nå sina mål på sikt.

Så här ser vår utveckling avseende företagshälsovården ut:



### 5.1.3 Kostnadsutveckling

Vi har en negativ avvikelse mot budget. Denna beror dock främst på minskade beställningar från förvaltningarna. Vi gör vårt yttersta i att sänka kostnaderna utan att riskera att inte kunna göra de insatser som på sikt kommer leda till att VGR når sina mål avseende sjukfrånvaro och förutsättningar i arbetsmiljön.

Våra kostnader är ack augusti 3 mnkr lägre än budget, vilket motsvarar ca 3,4%

Vi kommer aktivt att jobba med att försöka balansera upp den minskade omsättningen med lägre kostnader.

## 5.2 Åtgärder vid ekonomisk obalans

Vi jobbar aktivt med vårt underskott, som beräknas till ca 1,8 mkr för helår 2019. I

budgetarbetet inför 2020 tittar vi på olika scenarier för att vår ekonomi ska vara i balans, allt från kostnadsbesparingar, effektiviseringar samt hur vi kan öka våra insatser (som parentes kan nämnas att de senaste 6 åren har HoS lämnat ett positivt överskott till VGR motsvarande ca 19 mkr)

### 5.3 Eget kapital

Ingående Eget kapital 2019-01-01	2,8 mnkr
Prognostiserat resultat 2018	-1,8 mnkr
Prognostiserat Eget kapital 2019-12-31	1,0 mnkr
Budgeterat Eget kapital 2019-12-31	2,3 mnkr

### 5.4 Investeringar

Investeringarna avser främst ombyggnation Södra Ävsborg, Skaraborg och Fyrbodal samt uppgradering av möblemanget.

Den största delen av kostnaden för ombyggnationen läggs på hyran och följer avtalet.

Totalt	2019
Lokaler (nätverk, larm, ombyggnation mm)	500 000
Möbler	385 000
Medicinskt teknisk utrustning	115 000
Summa	1 000 000

## 6 Bokslutsdokument och noter

	Not	Utfall	Utfall
<b>Resultaträkning</b>		1908	1808
<b>Verksamhetens intäkter</b>		73 038	68 702
<b>Verksamhetens kostnader</b>		-85 916	-79 106
<b>Avskrivningar och nedskrivningar</b>		-252	-237
<b>Verksamhetens nettokostnader</b>		-13 130	-10 641
<b>Finansnetto</b>		-9	6
<b>Erhållna/lämnade bidrag spec. beslut</b>		0	0
<b>Erhållna/lämnade regionbidrag</b>		13 096	12 839
<b>Obeskattade reserver (bolagen)</b>		0	0
<b>Årets resultat</b>		-43	2 204
	Not	Utfall	Utfall
<b>Kassaflödesanalys</b>		1908	1808
<b>Löpande verksamhet</b>			
<b>Årets resultat</b>		-43	2 204
<b>Investeringsbidrag</b>		0	0
<b>Avskrivningar</b>		252	237
<b>Utrangeringar/nedskrivningar</b>		0	0
<b>Reavinster/-förluster sålda anläggningstillgångar</b>		0	0
<b>Avsättningar</b>		0	0
<b>Obeskattade reserver (bolagen)</b>		0	0
<b>Kassaflöde från löpande verksamhet före förändring av rörelsekapital</b>		209	2 441
<b>Förändring av rörelsekapital</b>			
<b>Ökning-/minskning+ av förråd</b>		0	0
<b>Ökning-/minskning+ av kortfristiga fordringar</b>		231	1 218
<b>Ökning+/minskning- av kortfristiga skulder</b>		-4 322	-4 420
<b>Kassaflöde från löpande verksamhet</b>		-3 882	-761
<b>Förändring av redovisningsprincip</b>		0	0
<b>Förändring av eget kapital</b>		0	0
<b>Korrigerig omklassificering anläggningstillgångar</b>		0	0
<b>Investeringsverksamhet</b>			
<b>Investeringar</b>		0	-782
<b>Momsjustering vid överlåtelse</b>		0	0

	Not	Utfall	Utfall
Anläggningstillgångar överfört mellan enheter		0	0
Försäljningar anläggningstillgångar		0	0
Aktier och andelar		0	0
Kassaflöde från investeringsverksamheten		0	-782
Finansieringsverksamhet			
Ökning-/minskning+ av långfristiga fordringar		0	0
Ökning+/minskning- av långfristiga skulder		0	0
Erhållna/lämnade bokslutsdispositioner		-239	-1 400
Justering för årets aktiverade investeringsbidrag		0	0
Förändring aktiekapital		0	0
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-239	-1 400
<b>ÅRETS KASSAFLÖDE</b>		-4 121	-2 943
Ingående likvida medel och kortfristiga placeringar		3 381	3 773
Utgående likvida medel och kortfristiga placeringar		-742	829
Kontroll av årets kassaflöde		-4 123	-2 944
Differens		-2	-1
	Not	Utfall	Utfall
<b>Balansräkning</b>		1908	1812
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar		0	0
Materiella anläggningstillgångar			
- byggnader och mark		0	0
- maskiner och inventarier		2 290	2 540
- pågående investeringar		0	0
Finansiella anläggningstillgångar		0	0
Summa anläggningstillgångar		2 290	2 540
Omsättningstillgångar			
Förråd		0	0
Kortfristiga fordringar		9 037	9 268
Kortfristiga placeringar		0	0
Likvida medel		-742	3 381
Summa omsättningstillgångar		8 295	12 649
Summa tillgångar		10 585	15 189
Eget kapital			
Eget kapital		2 794	3 659
Bokslutsdispositioner		-239	-1 400
Årets resultat		-43	535
Summa eget kapital		2 512	2 794



	<b>Not</b>	<b>Utfall</b>	<b>Utfall</b>
<b>Avsättningar</b>		0	0
<b>Skulder</b>			
<b>Långfristiga skulder</b>		0	0
<b>Kortfristiga skulder</b>		8 073	12 395
<b>Summa skulder</b>		8 073	12 395
<b>Summa eget kapital, avsättningar och skulder</b>		10 585	15 189
<b>Redovisningen är upprättad enligt de anvisningar som lämnats från Västra Götalandsregionen. Anvisningarna bygger på kommunallagen, lagen om kommunal redovisning samt rekommendationer utfärdade av Rådet för kommunal redovisning.</b>			