

# Bilaga produktion och måluppfyllelse, Regionstöd årsrapport 2021

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>Produktion och tillgänglighet</b> .....	<b>3</b>
Produktion.....	3
Kostverksamheten.....	3
Lokalservice.....	3
Patienthotellen .....	3
Materialförsörjning .....	3
Tillgänglighet.....	3
<b>Måluppfyllelse i perspektiv</b> .....	<b>3</b>
Verksamhet .....	4
Medarbetare .....	5
Ekonomi.....	5
<b>Från verksamhetsområdena</b> .....	<b>6</b>
Fastigheter.....	6
FM.....	7
HR- & ekonomistöd.....	7
Inköp & försörjning .....	8
IT/MT-stöd .....	9

## Inledning

I denna bilaga till divisionens årsrapport för 2021 presenteras produktion och tillgänglighet samt mål- och måluppfyllelse.

## Produktion och tillgänglighet

### Produktion

#### Kostverksamheten

Kostverksamheterna har påverkats negativt av pandemin och då särskilt restaurangerna. Under 2021 har dock volymerna ökat något jämfört med föregående år.

#### Lokalservice

Produktivitetsmåttet uppgick för 2021 till 200 kvm/h vilket innebär en ökning jämfört med föregående år, dock inte ännu uppe i målvärdet på 250 kvm/h, väntas uppnås under 2022 med hjälp av införda och planerade åtgärder som bland annat städrobotar.

#### Patienthotellen

Regionen har patienthotell i Gällivare, Piteå och Sunderbyn. Totala kapaciteten är 34 675 gästnätter per år. Målet är en belägningsgrad måndag till torsdag på 65 % i Gällivare och Piteå och 75 % på hotell Vistet och 30 % resp 50 % fredag till söndag. Belägningsmålen har inte uppnåtts för 2021, men utfallet innebär en ökning jämfört med föregående år.

#### Telefonväxeln

Tillgänglighetsmåttet besvarade samtal i växeln inom 60 sek uppgick för 2021 till 92% (96% föregående år), vilket innebär att målet om 100% ej uppnåtts. Utfallet bedöms fortfarande innebära hög tillgänglighet i växeln.

#### Materialförsörjning

Produktiviteten inom materialförsörjning har ökat under året då verksamheten kunnat tillgodose utökat behov utan utökade resurser.

### Tillgänglighet

Tillgängligheten i telefonväxeln har sjunkit med 4% jämfört med föregående år vilket beror på lägre bemanning än normalt.

## Måluppfyllelse i perspektiv

Region Norrbotten tillämpar balanserad styrning vilket innebär att verksamheten beskrivs, planeras och följs upp utifrån fem perspektiv:

Samhälle

Medborgare

Verksamhet

Medarbetare

Ekonomi


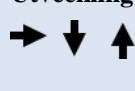


















Samma modell används på alla nivåer i regionen, på så sätt skapas en tydlig logik i styrningen från politik till verksamhet.

Regionfullmäktige har inom respektive perspektiv fastställt strategiska mål. Utifrån dessa fastställer regionstyrelse och nämnder framgångsfaktorer. Divisionerna har indikatorer och mått som ska bidra till värderingen av måluppfyllelse i de strategiska målen. Måluppfyllelsen följs upp i två delårsrapporter samt i årsrapport.














### Verksamhet

Perspektivet Verksamhet beskriver de viktigaste målsättningarna för Region Norrbottens verksamheter att kunna bedriva arbete som är inriktat på effektivitet, säkerhet, jämställdhet, jämlikhet och kvalitet i arbetsmetoder och arbetsprocesser.

#### Strategiskt mål: God nära och samordnad vård

Framgångsfaktor	Styrmått	Mål	Måluppfyllelse 	Utveckling 	
Ett personcentrerat förhållnings-sätt där patienten är en aktiv och självklar partner	Belägningsgrad Vistet % Mån-tors resp fre-sön	60 %			
		40 %			
Verksamheten använder bästa tillgängliga kunskap	Antal målsatta processer/verksamheter i flera perspektiv som följs upp <sup>1</sup>	25			
		Andel lösta upphandlingsbehov	100 %		
		Lösta behov korttidsvikarier	90 % SY 70 % GE 60 % KX	 (SY:71%)  GE:52%)  (KX 37%)	
En hållbar verksamhet med hög säkerhet	Antal inkomna avvikelser (exkl enhetsinterna avvikelser som ska öka)	Max 500 st			
		Antal avvikelser med patient inblandad	0 st		
		Leveranssäkerhet material	95 %		

<sup>1</sup> Inom division Regionstöd används Servicekompasser

Framgångsfaktor	Styrmått	Mål	Måluppfyllelse    	Utveckling   
	Verksamheten ska leverera en stabil IT och MT-miljö. En stabil miljö med så få störningar som möjligt för regionens verksamheter.	Minska (ingångsvärde:6)	 (7)	
	Alla förebyggande åtgärder i MT och IT-system ska föregås med, en i förväg godkänd ändring, s.k. FU (förebyggande underhåll)	100% (ingångsvärde: 90%)	 (95%)	
	Förebyggande underhåll (FU) på medicintekniska produkter (MTP) med risktal >19 ska prioriteras	100% (ingångsvärde: 100%)	 (72%)	

### Medarbetare

Perspektivet Medarbetare visar hur Region Norrbotten är en attraktiv arbetsgivare som tar tillvara medarbetarnas resurser och låter dem växa och utvecklas tillsammans i arbetet. Skapar förutsättningar och stöd för chefer att framgångsrikt leda verksamhet och medarbetare genom ett hållbart ledarskap.

### Strategiskt mål: Hållbar kompetensförsörjning








Framgångsfaktor	Divisionens mål	Styrmått	Mål	Måluppfyllelse    	Utveckling   
Hållbar arbetsmiljö	Våra medarbetare ska utvecklas i sitt arbete och vilja stanna kvar i divisionen	Sjukfrånvaro	Minska		
		Andel främjande och förebyggande insatser från Företagshälsan	80 %		
Ansvarsfullt chefs och medarbetarskap	Engagerade medarbetare	Efterlevnad av lönesamråd	Öka		

Divisionerna har inte beställt främjande och förebyggande insatser i samma utsträckning som innan pandemin. Akuta insatser har prioriterats.

### Ekonomi

Perspektivet Ekonomi beskriver hur Region Norrbotten hushållar med tillgängliga resurser för att skapa och behålla en god ekonomi som ger rimlig handlingsfrihet.

**Strategiskt mål: Långsiktigt hållbar ekonomi**

Framgångsfaktor	Divisionens mål	Styrmått	Mål	Måluppfyllelse 	Utveckling 
Verksamheten håller sina ekonomiska ramar	Divisionen levererar ekonomiskt resultat enligt uppdrag eller bättre	Alla divisioner och regiongemensamt bedriver verksamhet inom budget	0 kr		→
		Ekonomiska handlingsplaner, effekt %	100% av 15,5 mnkr	 (107%)	→
Kostnadseffektiv verksamhet	Utvalda processer uppvisar resultat i nivå med snitt eller bättre i genomförda jämförelser	Kostnad per portion patientmat lunch middag SY	90 kr (ingångsvärde 117 kr)	 (115kr)	↑
		Utlevererade orderrader per arbetad timme	12 st		↓
		Andel genomförda upphandlingar enligt upphandlingsplan	90 %	 (94%)	↑

**Från verksamhetsområdena****Fastigheter**

Inflyttning av de två nya flyglarna, innehållande akutsjukvård och vuxenpsykiatri, som byggts till vid Sunderby sjukhus. Inflyttningen har skett etappvis under våren 2021 med beaktande av pågående pandemis utveckling.

Arbeten med inflyttning av bild- och funktionsmedicin, intensivvård och sterilcentral i anslutning till den nya akutsjukvårdsflygeln har genomförts stegvis med slutligt färdigställande under 2022.

Ursprunglig helikopterlandningsplats har tagits i drift igen under senhösten 2021.

Arbetet med den nya parkeringen på det anlagda sulfidjordsupplaget pågår och färdigställs under våren 2022. Där ökas även kapaciteten för elbilsaddning med 16 nya laddplatser.

Utökningen av lokalytorna har även inneburit ett utökat uppdrag för flera av serviceverksamheterna som lokalservice, vaktmästeri och fastighetsdrift.

Ombyggnation av röntgenavdelningen på Pajala HC, har skett under vintern 2021.

Under året har projektering för ny mammografienhet i Kalix färdigställts. Dagkirurgisk enhet Kalix har mindre Anpassningar och förberedelser skett för att Region Norrbotten kunde starta upp egen operationsverksamhet i tidigare Opemeras lokaler.

Utöver detta har ett stort antal mindre underhållsrenoveringar och projekt genomförts.

Externa hyresavtal motsvarande 2002 m<sup>2</sup> har sagts upp under året.

Arbetet med en uppdatering av utvecklingsplanen för Sunderby sjukhus pågår för att bl.a. säkerställa ett genomtänkt nyttjande av de ytor som frigjorts.

Under 2021 har två förstudier avseende primär- och folktandvårdens lokalbehov i Luleå respektive Boden genomförts.

Förstudie Kiruna sjukhus har genomförts inför kommande förhandlingar med LKAB om ersättning i samband med stadsflytten.

Inventering av underhållsbehovet har genomförts och delavstämms under året, det slutliga arbetet planeras vara klart under kvartal 1 2022.

På grund av pandemin och den omfattande organisatoriska omställningen har det planerade underhållet till viss del fått stå tillbaka.

## FM

Införande av städrobotar inom lokalvården har påbörjats med pilot på Sunderby sjukhus som beräknas innebära en årlig besparing om ca 1,6 mnkr.

Utredningar har genomförts avseende kostverksamhet där åtgärder delvis verkställts under 2021 och delar planeras genomföras under 2022.

Ett nytt kostdatasystem har upphandlats. En projektgrupp arbetar med förberedelser inför planerad implementering under våren 2022.

## HR- & ekonomistöd

HR, Lön och Systemförvaltning har under året slagits samman till en enhet. HR partner som tidigare tillhört divisionerna är nu organiserade inom Regionstöd. En komplexitet i arbetssätt och arbetsledning har konstaterats bland HR partnergruppen. Under hösten har förslag arbetats fram på hur en förändring av arbetssätt skulle underlätta prioritering av uppdrag, öka tillgängligheten samt optimera resurserna. Omställningen har inneburit personalomsättning så mycket rekryteringsarbete har bedrivits. Prioriteringar av arbetsuppgifter har fått göras och fokus har varit på att bemanna HR Direkt samt för HR partner verksamhetsnära att stötta vårdens chefer i den fortsatta pandemin. Utvecklingsarbetet och långsiktigt arbete har skjutits på framtiden. Enheten har säkerställt att uppdaterad information inom HR-området funnits på Insidan samt även HR-information kopplat till Covid-19. Året har i stort omfattning präglats av att utreda och besluta i frågeställningar och uppdrag

kopplat till pandemin. Året har även präglats av omställningsprocessen där HR-partners från HR Verksamhetsstöd har haft olika typer av uppdrag kopplat till detta arbete. Systemförvaltningen har under året minskat med en resurs vilket varit kännbart. Även här har utvecklingsuppdrag fått stå tillbaka då omställningen samt pandemin inneburit flertalet extra uppdrag utöver ordinarie uppdrag. Lönenheten har fortsatt arbetat strukturerat med sitt uppdrag och har under året besvarat över 18 000 telefonsamtal med en tillgänglighet på över 90 %. En inventering av arbetsmoment inom både HR och Lön som kan/bör digitaliseras har pågått under hösten och fortsätter under 2022

Förändringar inom Bemanningseenheten har lett till att fokus varit att bistå vården med de befintliga resurser som funnits i undersköterskepoolen. Rekrytering av nya undersköterskor har fått prioriterats ner. Enheten har varit hårt belastade på grund av pandemin då uppdraget utökats med att stötta med vaccinationsorganisationen i hela rekryteringsprocessen från annonsering, urval, intervjuer och referenstagning till placering, behörigheter och anställningsavtal. I snitt har 190 anställningsavtal skrivits per månad.

Ekonomistöd: tre tidigare enheter har slagits ihop till en, vilket har bidragit till breddad kompetens inom fler processer i och med hopslagning av leverantörs - och kundprocesserna. Omställning innebar ett färre antal ekonomiassistenter. Arbete pågår löpande med att se över samtliga processer och prioritering utifrån uppdrag och kundens förväntningar. Under 2021 har Ekonomistöd påbörjat utredning för att möjliggöra återbetalningar till privatpersoner via Swedbank (istället för Nordea som tar 50 kr per utbetalningen) - skapat missnöjda kunder - klart i drift from januari 2022. Utredning och test för att få bort problem med fakturamatchning av delseverans. Förbättring i drift from 20 januari 2022.

Företagshälsovården: Fysiska möten/uppdrag samt utbildningar har i större grad utförts digitalt under året. Men tillskillnad mot ett mer akutbetonat 2020 och början av 2021, har verksamheten mer och mer kunnat återgå till ordinarie uppdrag i form av stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## Inköp & försörjning

Måluppfyllelse kopplat till upphandling är rekordhöga för 2021. Verksamheten har även arbetat med åtgärder för förbättrad styrning och uppföljning av avtalsefterlevnad regionövergripande.

Samverkansavtal med kommunerna avseende hjälpmedel till personer med funktionsnedsättning är uppsagda av regionen och avslutas till årsskiftet. Förslag på nya organisatoriska lösningar i samverkan mellan länets kommuner och Region Norrbotten är framtagna men inte beslutade. I avvaktan på beslut om ny samverkansform, har ett interimsavtal tagits fram.



---

Försäljning av förbrukningsmaterial till kommunerna har avslutas. Undantaget är patientrelaterade produkter inom områden som diabetes, inkontinens, nutrition och apparatbundet förbrukningsmaterial. Detta säkerställer att berörda patienter får samma produkter oavsett vårdgivare.

## **IT/MT-stöd**

Många uppsägningar utan ersättningar har inneburit hög arbetsbelastning och stort kompetenstapp. Trots detta ändå hållit hög nivå avseende drift och underhåll, tack vare medarbetares kompetens och engagemang. Trots hård konkurrens på marknaden har verksamheten lyckats göra ett 15-tal rekryteringar under kvartal 3 och 4 2021, men utmaningar kopplat till rekryteringar kvarstår.

Även pandemin har bidragit till att verksamheten snabbt tvingats ställa om och fatta snabba beslut.

Teknikakuten är ett område att lyfta fram specifikt där man genom trimmade arbetssätt och rutiner lyckats minska bemanningen till hälften med bibehållen leverans.

Arbete är påbörjat avseende utredning om vilken kompetens som är lämplig att köpa in respektive behålla internt. Utredningen är planerad att avrapporteras under första kvartalet 2022.

IT-säkerhet: Under kvartal 3 har stort fokus legat på att titta på åtgärder för att förbättra IT-säkerheten ytterligare. Arbetet fortsätter under 2022.