



Verksamhetsberättelse 2017

Landstingsdirektörens stab/Landstingsstyrelsen

januari 2018

Dokumentnummer 2018-00055-1

Innehållsförteckning

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 Sammanfattning | 4 |
| 2.1 Inriktningsmål: Landstinget Blekinge har god tillgänglighet till besök och behandling | 6 |
| 2.2 Inriktningsmål: Landstinget Blekinges arbete för en bättre folkhälsa avspeglas i en ökad jämlik hälsa | 9 |
| 2.3 Inriktningsmål: Medborgare och patienter har stort förtroende för Landstinget Blekinges verksamheter..... | 12 |
| 2.4 Inriktningsmål: Landstinget Blekinge erbjuder en trygg och säker hälso- och sjukvård | 14 |
| 2.5 Inriktningsmål: Landstinget Blekinge erbjuder en hälso- och sjukvård med patientens perspektiv i fokus | 17 |
| | |
| 3 Målområde - Aktivt klimat- och miljöarbete för hållbara livsmiljöer | 19 |
| 3.1 Inriktningsmål: Landstinget Blekinges miljö- och hållbarhetsplan implementeras i relevanta delar i samtliga förvaltningar | 19 |
| 3.2 Inriktningsmål: Landstinget Blekinges förvaltningar arbetar systematiskt med miljö- och hållbarhetsförbättringar | 21 |
| | |
| 4 Målområde – Hållbar kostnadsutveckling för en långsiktigt stabil ekonomi | 23 |
| 4.1 Inriktningsmål: Landstinget Blekinges verksamhet bedrivs med god kostnadskontroll | 23 |
| 4.2 Inriktningsmål: Landstinget Blekinges verksamhet bedrivs med långsiktig ekonomisk planering | 25 |
| 4.3 Ekonomisk uppföljning | 26 |
| 4.4 Prognosförklaring | 28 |
| 4.5 Kontrollerbar investeringsprocess för verksamhetsmässig och ekonomisk nytta | 28 |
| | |
| 5 Målområde - Engagerade medarbetare och goda utvecklingsmöjligheter | 29 |
| 5.1 Inriktningsmål: Landstinget Blekinge är en attraktiv arbetsgivare..... | 29 |
| 5.2 Inriktningsmål: Landstinget Blekinges medarbetare har en god arbetsmiljö | 31 |
| 5.3 Statistikuttag för perioden 1 januari – 31 december 2017 (bilaga) | 32 |
| 5.4 Nyttjande av inhyrda respektive arvoderade läkare samt inhyrda sjuksköterskor avseende perioden 1 januari – 31 december 2017 | 32 |
| 5.5 Arbetsmiljö och hälsa | 33 |
| 5.6 Viktiga händelser, effekter/resultat, inom personalområdet samt arbete med kostnadskontroll | 33 |
| 5.7 Värdegrundsarbete | 34 |
| | |
| 6 Prioriterade satsningar | 34 |
| 6.1 Utbildningsenhet inom primärvården | 34 |
| 6.2 Cancersatsning | 34 |
| 6.3 Injektionsverksamhet ögonsjukdomar..... | 35 |
| 6.4 Patientsäkerhet | 35 |
| 6.5 Snabbspår flyktingar | 35 |
| 6.6 Förstärkning av satsning konkurrenskraftiga löner med fokus på jämställda löner | 35 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 6.7 Neuropsykiatriska och andra fördjupade utredningar för barn och vuxna | 36 |
| 6.8 Professionsmiljarden | 36 |
| 6.9 Psykisk hälsa..... | 36 |
| 6.10 Förbättrad förlossningsvård och insatser för kvinnors hälsa | 36 |
| 6.11 Kunskapsstyrning – statsbidrag för kroniskt sjuka | 37 |
| 6.12 Övrigt..... | 37 |
| 6.13 Direktiv till Landstingsstyrelsen | 37 |
| 7 Analyser, slutsatser och framåtblick | 39 |
| 7.1 KPP 2016 | 39 |
| 7.2 Framtidens hälso- och sjukvård | 39 |
| 7.3 Framåtblick – möjligheter och risker | 40 |
| 7.4 Säkerhetsutveckling | 41 |
| 8 Intern kontroll..... | 42 |
| 9 Stolt över | 43 |
| 10 Väsentliga händelser under 2017 | 44 |
| Bilagor | 46 |

1 Sammanfattning

Insatser för att nå inriktningsmålen har genomförts inom samtliga målområden. Av samtliga 23 indikatorer för landstingsdirektörens stab har

- 13 tillfredsställande måluppfyllelse
- 2 inte helt tillfredsställande måluppfyllelse
- 3 otillfredsställande måluppfyllelse
- 5 uppgift saknas/Ej möjlig att värdera.

Inom flera målområden bygger indikatorerna på nationella mätningar som inte genomförs varje år eller som i dagsläget ännu inte redovisat 2017 års resultat.

Utvecklingsstrategin ”Framtidens Hälso- och sjukvård” har fokuserat på äldres behov och barn och ungas behov. Tillsammans med LSVO har landsting och kommun genomfört flera workshops för att identifiera behov och insatser för dessa grupper. En pilotverksamhet med familjecentralsliknande verksamhet i Kungsmarken är på väg att starta upp.

Upphandlingen av framtidens vårdinformationsstöd har fördröjts till följd av överklagande från en anbudsgivare i urvalsprocessen. Ökade kostnader har uppstått bl. a för juridisk rådgivning. Förvaltningsrätten fastställde en dom till vår fördel och kammarrätten beviljade inte prövnings-tillstånd varför upphandlingsprocessen nu går vidare och befinner sig i anbudsfasen.

Implementering av personcentrerad vård i Blekinge och aktiviteter för utveckling av personcentrat förhållningssätt i alla verksamheter har startat. BLS och primärvården har kommit längst. Införandet samordnas av landstingsdirektörens stab, men varje förvaltning driver utvecklingen i den takt de mäktar med.

Landstingsfullmäktige har tagit beslut om en landstingsövergripande patientsäkerhetsstrategi som tagits fram under året. En förslag till kompletterande handlingsplan är presenterad för landstingsledningsgruppen.

För att få ett ökat fokus på e-hälsofrågor har en handlingsplan tagits fram. Planen innehåller både en beskrivning av nuläget samt lämnar förslag på åtgärder för att möta den ökade efterfrågan på dessa tjänster.

En ny lag om samverkan vid utskrivning av patienter från slutenvård träder i kraft 2018. En övergripande överenskommelse mellan länets kommuner liksom rutiner som stöd för det praktiska patientarbetet har färdigställts. För Blekinges del innebär överenskommelsen att de nya rutinerna träder i kraft den 1 februari 2018. Det nya arbetssättet har fasats in i pågående arbete med SAMSPEL och innebär fortsatt implementering av tidigare beslutad samverkansmodell.

Aktiviteter och förberedelser inför regionbildningen 2019 pågår via projektet Region Blekinge 2019. Planeringen för genomförandet pågår via tre delprojekt och specifika uppdrag inom projektets ram. Överenskommelse om regional samverkan har godkänts av alla parter och gäller från och med januari 2018.

Fortsatt implementering av systemet för olycksfall och tillbud, IA-systemet, har genomförts och systemet har blivit uppskattat av cheferna i organisationen som ett praktiskt stöd i arbetsmiljöarbetet. Nu undersöks möjligheten att även börja använda riskhanteringsmodulen i systemet. Under 2017 tog personalenheten och landstingshälsan i samarbete fram en projektansökan inom arbetsmiljöområdet som fick beviljat medel från SKL. Projektet är ett innovationsprojekt inom

rehabiliteringsarbetet: ”Hälsofrämjande stöd”, och syftar till att sätta in tidiga åtgärder som leder till att medarbetare undviker att hamna i en längre sjukskrivning.

Löneöversynen har genomförts med samtliga förbund, och utfallet visar att lönestrukturen för sjuksköterskor förbättrats avsevärt, vilket var ett av målen med den satsning på konkurrenskraftiga löner som genomförts. Genomförandet av handlingsplanen för oberoende av hyrpersonal fortsätter, och senaste mätningen visar att psykiatrin minskar sina kostnader för inhyrd personal, samtidigt som kostnaderna för inhyrda sjuksköterskor minskat. Dock ökar kostnaderna totalt sett för landstinget 2017 jämfört med 2016.

HME-index för Landstinget Blekinge har ökat från 77 till 78, och 89% av medarbetarna skulle kunna rekommendera sin arbetsplats till andra. Detta visar på effekten av det samlade arbetet med att ta tillvara medarbetarnas engagemang, utveckla ledarskapet och förbättra planering och styrning. Arbetsmiljöindex har sjunkit något och i resultatet framstår arbetsbelastningen som det som mest påverkar upplevelsen av den egna arbetsmiljön. Värdegrundsindex ligger på ungefär samma nivå som förra året. HME-index och arbetsmiljöindex för landstingsdirektörens stab har dock sjunkit jämfört med förra året. Utvecklingsarbete pågår på de enheter där HME-index minskat med respektive chef som ansvarig. Trots att insatser genomförts för att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet minskar arbetsmiljöindex, och förvaltningen kommer att behöva ha fortsatt fokus på arbetsmiljöfrågorna under 2018. Resultatet av uppföljningen av antalet genomförda utvecklingssamtal, antal upprättade individuella utvecklingsplaner och antalet interna kommunikationsplaner visar på stor förbättringspotential inom landstingsdirektörens stab.

Resultatet för landstingsdirektörens stab 2017 var 4,4 mnkr bättre än budgeterat. Förvaltningen har 2017 en reducerad budgetram med 1,5 mnkr jämfört med 2016. Det positiva resultatet beror främst på intäkter från samordningsförbundet Finsam och lägre kostnader än budgeterat för interna driftskostnader. Även försenade rekryteringar, sjukskrivningar och andra ledigheter har minskat personalkostnaderna.

2 Målområde – God hälso- och sjukvård med insatser för en bättre folkhälsa

Landstinget Blekinge ska erbjuda en trygg och säker hälso- och sjukvård med patientens perspektiv i fokus. Verksamheternas insatser ska planeras, samordnas och genomföras strukturerat och målinriktat, för en jämlik och tillgänglig vård. Detta i sin tur kräver att tillgången till kompetens i organisationen planeras och anpassas efter medborgarnas behov av hälso- och sjukvård.

Landstingets samliga verksamheter har även ett brett uppdrag i det förebyggande folkhälsoarbetet, där kunskap om medborgarnas behov är en central faktor. Samverkan med övriga samhället och dess aktörer är en viktig förutsättning. Formerna för denna ska ständigt utvecklas.

Att vi bedriver ett systematiskt och regelbundet patientsäkerhetsarbete är grundläggande för tilliten till hälso- och sjukvården. Andra avgörande omständigheter är bemötande och upplevelsen av vårdkvaliteten generellt. Landstingets verksamheter ska genom ett ständigt förbättringsarbete inom sina respektive ansvarsområden, bidra till att stärka förtroendet för landstinget.

Målområdet god hälso- och sjukvård med insatser för en bättre folkhälsa innehåller fem inriktningsmål:

- Landstinget Blekinge har god tillgänglighet till besök och behandling.
- Landstinget Blekinges arbete för en bättre folkhälsa avspeglas i en ökad jämlik hälsa.
- Medborgare och patienter har stort förtroende för Landstinget Blekinges verksamheter.
- Landstinget Blekinge erbjuder en trygg och säker hälso- och sjukvård.
- Landstinget Blekinge erbjuder en hälso- och sjukvård med patientens perspektiv i fokus.

2.1 Inriktningsmål: Landstinget Blekinge har god tillgänglighet till besök och behandling

| Inriktningsmål | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av inriktningsmålet 2017 |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| Landstinget Blekinge har god tillgänglighet till besök och behandling | | |

Indikatorer enligt Landstingsplan och budget 2017-2019:

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Andel av patienterna som har varit på första besök i specialiserad vård inom 60 dagar. | Ej relevant | 70 procent under 10 av 12 månader | | |
| Andel av patienterna som har påbörjat behandling i specialiserad vård inom 60 dagar efter beslut. | Ej relevant | 70 procent under 10 av 12 månader | | |
| Andel av befolkningen som instämmer helt eller delvis i att de har tillgång till den sjukvård de behöver. | 78 (Riket: 78) (2015) | > 80 procent | | |
| Andel uppfyllda mål i landstingets handlingsplan för e-hälsa. | Ej relevant | 100 procent | | |

2.1.1 Uppföljning av Landstingsstyrelsens mål och indikatorer

| Indikator | Ingångsvärde | Mål 2017 | Källa | Resultat 2017 | Kommentar |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Andel av befolkningen som instämmer helt eller delvis i att de har tillgång till den sjukvård de behöver. | 78 % (Riket: 78 %) (2015) | > 80 % | Vårdbarometern | Resultatet är inte klart | Redovisas mars/april 2018 |
| Andel uppfyllda mål i landstingets Handlingsplan för e-hälsa. | Ej relevant | 100 % | Landstingets handlingsplan för e-hälsa, Ineras nationella statistikdatabas m.m. | 100 % | |

De huvudsakliga framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målet är:

- Stödja verksamheterna för att skapa smidiga vårdprocesser och bra flöden
- Erbjuder metodstöd för verksamhetsutveckling vid implementering av framtidens informationsstöd.
- Leda och stödja införandet av e-hälsotjänster

Sammanfattande kommentar om måluppfyllelse och aktiviteter kopplade till målet

Den upplevda tillgängligheten mäts årligen genom frågor i befolkningsundersökningen Hälsö- och sjukvårdsbarometern. De aktuella siffrorna för senaste mätningen publiceras först i månads-skiftet mars/april 2018. Nationell Patientenkät som undersöker patienternas upplevelser innehåller också frågor som berör tillgängligheten. Under året har nationella mätningar gjorts inom primärvården och av de standardiserade vårdflöppen (SVF) inom cancersjukvården. Även fristående mätningar, som inte jämförs nationellt, har gjorts av patientnämnden och av rehabilitering inom primärvård och öppen specialiserad somatisk vård. Såväl Hälsö- och sjukvårdsbarometern som Nationella patientenkäten utvecklas ständigt och landstinget deltar aktivt i detta utvecklingsarbete via Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Flera insatser har också genomförts för att öka användningen av enkätresultaten i förbättringsarbeten i verksamheterna.

Ändamålsenliga och effektiva vårdprocesser är en förutsättning för god tillgänglighet inom givna ramar. Landstinget samarbetar med åtta landsting (SUSSA) i upphandling och implementering av ett nytt vårdinformationsstöd som bygger på gemensamt beskrivna processer. En projektplan för SUSSA-gemensam utveckling av processororienterat arbetssätt, metoder och material är framtagen.

Tillgängligheten följs och rapporteras kontinuerligt avseende besök och behandling liksom ledtiderna i de standardiserade vårdflödena inom cancerområdet. Utbildning har genomförts under hösten för att höja kompetensen att registrera och följa upp vårdkontakter samt öka förståelsen för hur en god framförhållning i schemaläggning påverkar tillgängligheten.

En ökad användning av e-tjänster bidrar också till en ökad tillgänglighet till rådgivning, vård och behandling. En samlad översikt över och en handlingsplan för landstingets e-hälsaarbete har arbetats fram under hösten. De aktiviteter i handlingsplanen som ska vara klara i december 2017 är fullföljda. Landstinget arbetar efter den regionala planen (REDA), som är framtagen i samverkan med kommuner och region. Svevac (informationssystem för vaccinationer) har pilottestats under 2017 och breddinförande i landstinget kommer att fortlöpa under 2018. Pilotverksamhet pågår också för att vidareutveckla möjligheterna till web-tidbokning. För att förstärka utvecklingen och

användningen av e-tjänsterna ska bland annat kommunikationsinsatser och utbildningsinsatser genomföras. Planeringen av denna kunskapshöjning har pågått under hösten.

Det har tagits ett särskilt initiativ för att bättre anpassa vårdprocesser för personer med kommunikationssvårigheter och en handlingsplan är påbörjad.

2.2 Inriktningssmål: Landstinget Blekinges arbete för en bättre folkhälsa avspeglas i en ökad jämlik hälsa

| Inriktningssmål | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av inriktningssmålet 2017 |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| Landstinget Blekinges arbete för en bättre folkhälsa avspeglas i en ökad jämlik hälsa | | |

Indikatorer enligt Landstingsplan och budget 2017-2019:

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Andel medborgare som bedömer sitt allmänna hälsotillstånd som bra eller mycket bra. | 71,4 (Riket: 73,5) (2014) | Mäts vart tredje år. Ska öka jämfört med år 2014 | | |
| Andel kvinnor, lågutbildade och personer 60 år eller äldre som bedömer sitt allmänna hälsotillstånd som bra eller mycket bra. | Kvinnor: 66,7 (Riket: 71,2) Lågutbildade: 65,5 (Riket 66,6) Personer 60 år eller äldre: 57,8 (Riket 62,9) (2014) | Mäts vart tredje år. Ska öka jämfört med år 2014 | | |

2.2.1 Uppföljning av nämndens mål

| Indikator | Ingångsvärde | Mål 2017 | Källa | Resultat 2017 | Kommentar |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------|
| Andel medborgare som bedömer sitt allmänna hälsotillstånd som bra eller mycket bra. | 71,4 % (Riket: 73,5 %) (2014) | Mäts vart tredje år, se Målvärde 2018 | Årsredovisning 2018 Enkätundersökning Hälsa på lika villkor 2018 | | Inga resultat i år |
| Andel kvinnor, lågutbildade och personer 60 år eller äldre som bedömer sitt allmänna hälsotillstånd som bra eller mycket bra. | Kvinnor: 66,7% (Riket: 71,2 %) Lågutbildade: 65,5 % (Riket 66,6 %) Personer 60 år eller äldre: 57,8 % (Riket 62,9 %) (2014) | Mäts vart tredje år, se Målvärde 2018 | Årsredovisning 2018 Enkätundersökning Hälsa på lika villkor 2018 | | Inga resultat i år |

De huvudsakliga framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målet är:

- Hälsöfrämjande och förebyggande riktlinjer är väl förankrade och tillämpas
- Leda och stödja utvecklingen mot ett mer hälsofrämjande och personcentrerat förhållningssätt i vården

- Aktivt arbeta efter barnkonventionens intentioner
- Driva utvecklingen av en nära hälso- och sjukvård
- Förbereda för en gemensam operativ ledning av närsjukvård med kommunerna

Sammanfattande kommentar om målpuffyllelse och aktiviteter koppladet till målet

Jämlig hälsa ses som en mänsklig rättighet och innebär att ingen skall nekas möjligheten att uppnå sin högsta möjliga hälsolivå oberoende av genus, ålder, socioekonomisk tillhörighet, trosuppfattning, sexuell identitet eller funktionsnedsättning. Landstinget Blekinges strävan att göra jämlikt innebär att göra olika och på så sätt se människans behov och förutsättningar. Flera aktiviteter har genomförts som bidrar till att minska ojämlik hälsa.

En kommission för jämlig hälsa har under året arbetat med att ta fram förslag till hur hälsoklyftorna i Blekinge kan minska. Avdelningen för kunskapsstöd har fungerat som sekretariat för kommissionen.

Under året har en överenskommelse om regional samverkan tagits fram och beslutats i kommuner och landsting som tydliggör hur samverkan ska ske på politisk nivå i Blekinge län. Syftet är att upprätthålla en långsiktig och strategisk planering för att skapa ett attraktivt Blekinge där våra gemensamma resurser används på ett effektivt sätt.

Den länsgemensamma folkhälsopolicyn som antogs 2014 pekar ut de fält inom folkhälsoområdet som vi gemensamt ska adressera. För att konkretisera policyn har en regional handlingsplan tagits fram och godkänts av regionchefgruppen. Utöver detta har parterna också arbetat fram en läns-gemensam strategi inom områdena alkohol, narkotika, doping och tobak (ANDT). Som ett led i uppföljningen av policyn genomförs varje år ett folkhälsoseminarium; i år med fokus på barn- och ungdomsperspektivet i Agenda 2030 och Barnkonventionen.

Det finns en övergripande plan för hur landstinget ska förberedas inför att barnkonventionen blir lag. En arbetsgrupp har tagit fram riktlinjer och handlingsplan för landstingets barnrättsarbete för att bland annat säkerställa att barns bästa beaktas vid alla beslut. Landstinget är aktivt i länets nätverk för barn och elevers hälsa som arbetar för att förstärka och systematisera det förebyggande och hälsofrämjande samarbetet för en bättre och mer jämlik hälsa hos barn och unga.

Under året har en arbetsgrupp etablerats för implementering av landstingets riktlinjer för *Våld i nära relationer* enligt upprättad handlingsplan. Arbetsgruppen består av företrädare från alla landstingets förvaltningar samt Folkhögskolan. Gruppen har tagit fram en kompetensmatris som stöd i kompetensutvecklingen. Under året har kunskap kring *Våld i nära relationer* förmedlats i landstingets introduktions- respektive arbetsmiljöutbildning. Med stöd av statsbidrag från Socialstyrelsen har flera föreläsningar med olika teman genomförts; hedersvåld, våld riktat mot personer med funktionsnedsättning respektive mot landstingets egna medarbetare. Dessutom har arbetsgruppen haft ett heldagsseminarium med en representant från Nationellt Centrum för Kvinnofrid.

Levnadsvanemottagningen är ett pilotprojekt för att förbättra vård och behandling av patienter med mer komplex levnadsvaneproblematik som inte kan hanteras i ordinarie verksamhet. Mottagningen tar emot remisser från landstingets hälso- och sjukvårdsförvaltningar utifrån uppfyllda remisskriterier. Under 2017 har 133 patienter remitterats till mottagningen varav hälften har direktbesvarats då kriterierna inte har varit uppfyllda. De direktbesvarade remisserna utgör en viktig länk i alla verksamheters arbete för att öka följsamheten till vårdprogrammet för sjukdomsförebyggande metoder. Övriga remisser har uppfyllt kriterierna och patienterna har erbjudits stöd och hjälp till förändring. Mottagningen erbjuder åtgärder i form av grupp och/eller individuell behandling med fokus på ohälsosamma matvanor, otillräcklig fysisk aktivitet och riskbruk av tobak

och alkohol. Viktreduktion har varit orsak till remittering hos flertalet patienter men även fokus på tobak och alkoholbruk förekommer. Data har samlats in och kommer att följas över tid gällande fysisk och psykisk hälsa. Detaljerade personuppgifter, skattning av hälsa, fysiska mått och tester tillsammans med provtagning och läkemedelsförbrukning finns till förfogande för att kunna analysera behandlingseffekt och utvärdera mottagningens verksamhet. Rapport kommer att skrivas under första delen av 2018.

2.3 Inriktningssmål: Medborgare och patienter har stort förtroende för Landstinget Blekinges verksamheter

| Inriktningssmål | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av inriktningssmålet 2017 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------|
| Medborgare och patienter har stort förtroende för Landstinget Blekinges verksamheter | Nämndens kommentar | Nämndens bedömning i rött, gult eller grönt |

Indikatorer enligt Landstingsplan och budget 2017-2019:

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Andel medborgare som uppger att de har ganska eller mycket stort förtroende för hälso- och sjukvården i Landstinget Blekinge. | 63 (Riket: 63) Män: 59 Kvinnor: 66 (2015) | Lika eller högre än riksgenomsnittet | | |
| Andel medborgare som uppfattar att vården ges på lika villkor utifrån vårdbehov. | 57 (Riket: 55) Män: 57 Kvinnor: 57 (2015) | Högre än riksgenomsnittet | | |

2.3.1 Uppföljning av nämndens mål

| Indikator | Ingångsvärde | Mål 2017 | Källa | Resultat 2017 | Kommentar |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------|---------------|--------------------|
| Andel medborgare som uppger att de har ganska eller mycket stort förtroende för hälso- och sjukvården i Landstinget Blekinge. | 63 % (Riket: 63 %) Män: 59 % Kvinnor: 66 % (2015) | Lika eller högre än riksgenomsnittet | Vårdbarometern | | Inga resultat i år |
| Andel medborgare som uppfattar att vården ges på lika villkor utifrån vårdbehov. | 57 % (Riket: 55 %) Män: 57 % Kvinnor: 57 % (2015) | Högre än riksgenomsnittet | Vårdbarometern | | Inga resultat i år |

De huvudsakliga framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målet är:

- Stödja utvecklingen av ett gott bemötande och hög tillgänglighet i verksamheten
- Säkerställa att det är lätt för patienten att få tillgång till sin journal
- Säkra att vårdpersonalen har samma och uppdaterad kunskap om bästa behandling

Sammanfattande kommentar om måluppfyllelse och aktiviteter koppladet till målet

Inom ramen för framtidens hälso- och sjukvård ansvarar landstingsdirektörens stab för samordningen av satsningen på en mer personcentrerad vård. Det omfattar ett gott bemötande av alla patienter och anhöriga, liksom ett gott bemötande medarbetare och chefer emellan. På uppdrag av landstingsstyrelsen har en utredning genomförts om hbt-certifiering av landstingets verksamheter. Den resulterade i att landstingsstyrelsen beslutade om en generell kompetenshöjning i bemötande utifrån mänskliga rättigheter och personcentrerad vård.

Att göra journalen tillgänglig på nätet är ytterligare ett sätt att göra patienten delaktig och verka transparent i relation till patienten. Åldersgränsen för att få tillgång till sin journal är sänkt till 16 år. Detta kräver viss anpassning i landstingets verksamheter. För att bland annat stötta invånarna i Blekinge i att använda sin journal på nätet deltog landstinget på Senior Event i Karlskrona, där äldre medborgare kunde få information om hur de tar del av sin journal via nätet.

En medborgarpanel håller på att bildas i Blekinge för att kunna förbättra hälso- och sjukvården utifrån invånares, patienters och anhörigas behov. Detta sker i samarbete med andra landsting/regioner i Södra sjukvårdsregionen. Medborgarpanelen ska vara ett forum för dialog med regionens medborgare kring hälso- och sjukvårdsfrågor. Landstinget tar även fram en modell för systematisk klagomålshantering

Landstingsdirektörens stab har intensifierat arbetet med att göra resultaten från Nationella Patientenkäten (NPE) mer kända i verksamheterna så att de användas för att identifiera och följa upp förbättringsområden. Det finns ett behov av att på koncernnivå kvalitetssäkra jämförelser och uppföljning av resultaten i NPE.

Kunskapsstyrning av hälso- och sjukvården är en angelägen fråga för landsting och regioner. Landstinget har deltagit i att utveckla en samlad nationell kunskapsstyrning med stöd av SKL. Betänkandet "Kunskapsbaserad och jämlik vård" SOU 2017:48 redovisar att det finns ett stort utbud av riktlinjer och vårdprogram som inte får genomslag i verksamheten. Den nationella modellen kommer att påverka hur landstinget i sin tur organiserar sin egen kunskapsstyrning. För att skapa en lokal modell har workshoppar genomförts på tjänstemannanivå.

2.4 Inriktningmål: Landstinget Blekinge erbjuder en trygg och säker hälso- och sjukvård

| Inriktningmål | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av inriktningmålet 2017 |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Landstinget Blekinge erbjuder en trygg och säker hälso- och sjukvård | | |

Indikatorer enligt Landstingsplan och budget 2017-2019:

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Patientsäkerhetsindex | 80,1 vid mätning i december 2015 | Årlig förbättring | | |
| Resultat i patientsäkerhetskulturmätning | Resultat i 2014 års mätning | Mäts vart tredje år. Minst 15 av 17 dimensioner ska förbättras och resterande dimensioner ska vara i nivå med föregående mätning | | |

2.4.1 Uppföljning av nämndens mål

| Indikator | Ingångsvärde | Mål 2017 | Källa | Resultat 2017 | Kommentar |
|--------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| En gemensam processstruktur för landstinget | Finns ej | Finns och är Beslutad | Planeringsdirektör | Målet är delvis uppfyllt | En gemensam processmodell har beskrivits i landstingets ledningsgrupp och godkänts för landstinget. Eftersom processmodellen ska samordnas med nio landsting som gemensamt upphandlar ett nytt vårdinformationsstöd så har formellt beslut om processstruktur inte fattats under 2017. |
| Generell dokumentstyrning för hantering av styrande dokument | Finns ej | Finns och är beslutad | | Målet är uppfyllt | |
| Antal genomförda tillsynstillfällen | 0 | 2 | Protokoll LS eller LSAU 2017 | Målet är uppfyllt | |
| Patientsäkerhetsindex | 2016 Index 81,1 | Årlig förbättring | Blekingesjukhuset Psykiatri och Rehabilitering Primärvård och Tandvård Landstingsstyrelsen | 2017 Index 79,2 | |

De huvudsakliga framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målet är:

- Ett landstingsgemensamt ledningssystem för styrning och ledning
- Leda och stödja införande av ett nytt vårdinformationsstöd
- Stödja en kultur som bejaktar och belönar rapportering av avvikande händelser
- Dra lärdom av inrapporterade avvikelser och mätningar
- Ett IT-stöd som möjliggör analys av avvikelser och förbättringsförslag
- Aktivt stödja landstingets STRAMA-arbete

Sammanfattande kommentar om måluppfyllelse och aktiviteter kopplade till målet

Arbetet med landstingets utveckling av ledningssystem och gemensam struktur för processororienterat arbetssätt pågår enligt plan. Under 2017 har fokus legat på strategiarbete för att omsätta fullmäktiges mål till strategier och initiativ.

Upphandling av framtidens vårdinformationsstöd pågår i samverkan med fyra andra landsting/regioner inom SUSSA samverkan. Landstinget Blekinge har en viktig roll i utveckling av gemensamma metoder för processororienterat arbetssätt. Upphandlingen har försenats till följd av överklaganden.

Patientsäkerhetsindex visar en liten försämring jämfört med föregående år (från 81,1 till 79,2 i år). Dock en liten förbättring i jämförelse med 2015 års resultat (78,4). Det sämre resultatet beror på att vårdrelaterade infektioner (VRI) ökat, följsamheten till hygienrutiner (BHK) försämrats samt att andelen vårdskador i journalgranskningen ökat. I indexet ingår förutom dessa tre delar även trycksår, överbeläggning, antibiotikaförskrivning samt olämpliga läkemedel. Delarna kommenteras nedan.

Förekomst av VRI ökade från 4,5 till 6 % (riket 9%). Förbättringsarbeten pågår för bl a postoperativa infektioner och kateterrelaterade urinvägsinfektioner. Följsamheten till BHK är sämre i Blekinge än för riket (67,8 resp 72,3%) och det har även skett en försämring jämfört med tidigare år. För att förbättra resultaten har utbildningsinsatser genomförts inom området, bland annat till hygienombud, avdelningschefer, nyanställd personal, AT-läkare samt riktad information till enskilda enheter. Till hygienombudsutbildningen var all vårdpersonal inom landsting och kommuner inbjudna. Egenkontroller och hygienronder har genomförts och handhygienens dag har uppmärksamats.

Journalgranskningen har fortsatt på Blekingesjukhuset. Efter inspiration på ett nationellt möte inom området ska granskningen utvecklas vidare. Psykiatrin har också påbörjat de nationella granskningarna.

Antibiotikaförskrivningen har minskat till 303 recept per 1000 invånare och år vilket kan jämföras med rikets 309 recept. Målet är 250 recept per 1000 invånare. Antibiotikarevisionerna fortsätter, infektionsverktyget har införts i primärvården och antibiotikronder har införts på Blekingesjukhuset. Utvecklingen av antibiotikaresistens följs regelbundet och en fortsatt ökning av multiresistenta bakterier har noterats. Stramagruppen arbetar med uppsökande stramabesök och har också genomfört utbildning för ST-läkare.

Andel patienter med trycksår minskar (från 10,5% år 2016 till 9,6 % år 2017). Blekingesjukhuset hade lägst andel sjukhusförvärvade trycksår i landet (5 %). En ökning av de preventiva åtgärderna är en trolig anledning till det förbättrade resultatet.

Patientsäkerhetskulturen mäts bland annat för att undersöka om det finns en kultur som bejaktar rapportering av vårdskador. Enkäten besvarades av 68 % av vårdpersonalen. Främsta styrkorna i landstinget var samarbete inom vårdenheten, min närmsta chefs agerande kring patientsäkerhet, öppenhet i kommunikation samt återföring kring avvikelser. Förbättringsområden finns inom områdena; högsta ledningens stöd till patientsäkerhetsarbete, arbetsbelastning, samarbete mellan vårdenheter samt överlämningar och överföringar av patienter och information. Tekniska problem har inneburit en förseningar avseende återföring av resultat och analys.

För att stärka landstingets patientsäkerhetsarbete har Landstingsfullmäktiget beslutat om en patientsäkerhetspolicyn och en handlingsplan har påbörjats. Patientsäkerhetsdialoger har genomförts på 34 basenheter och utifrån dessa rapporterat om risker och förbättringsområde. Rapportering av anmälningsärenden till IVO, lex Maria och vårdskador har samordnats. En patientsäkerhetsdag har anordnats och patientsäkerhetspris delats ut. "Månadens nyhetsbrev" sammanställs för att sprida och dra lärdom av rapporterade avvikelser. Ett nytt händelseanalysteamet har startat sitt arbete. För att förbättra möjligheterna att analysera vårdskador behövs ett förbättrat IT-stöd kring avvikelser och en förstudie har påbörjats.

Läkemedelskommittén har genomfört två informationsgenomgångar med Hälsovalet och BLS. Fokus är bättre och säkrare läkemedelsförskrivning, I år omfattade det bl a magsårsmedicin, smärtbehandling och blodförtunnande medicinering. Uppföljning av insatserna visar att informationen har påverkat läkemedelsförskrivningen i rätt riktning.

Samtliga vårdcentraler har erbjudits besök av klinisk farmaceut och ett antal vårdcentraler har fått information om läkemedelsgenomgångar. En metod för att utvärdera utskrivningsinformation har tagits fram och fyra vårdavdelningar har testat metoden.

Smittskydd har ökat medvetenheten hos allmänhet och personal om fördelar med vaccin och risker med influensa. Vaccinationstäckningen bland 65+ har ökat från 55 till 58 % vilket är tredje bäst i landet. Av vårdpersonalen vaccinerades 30 % vaccinerat sig mot influensa.

2.5 Inriktningmål: Landstinget Blekinge erbjuder en hälso- och sjukvård med patientens perspektiv i fokus

| Inriktningmål | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av inriktningmålet 2017 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Landstinget Blekinge erbjuder en hälso- och sjukvård med patientens perspektiv i fokus | | |

Indikatorer enligt Landstingsplan och budget 2017-2019:

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Andel positiva svar om respekt och bemötande. | Primärvården: 87 (Riket: 85) (2015) Specialiserad sjukhusvård, öppen: 90 (Riket: 89) (2016), slutet: 85 (Riket: 84) (2016). | Bättre än riket i en majoritet av årets mätningar | | |
| Andel positiva svar om delaktighet och involvering. | Primärvården: 76 (Riket: 74) (2015) Specialiserad sjukhusvård, öppen: 81 (Riket: 81) (2016), slutet: 74 (Riket: 73) (2016) | Bättre än riket i en majoritet av årets mätningar | | |

2.5.1 Uppföljning av nämndens mål

| Indikator | Ingångsvärde | Mål 2017 | Källa | Resultat 2017 | Kommentar |
|--------------------------------------------------------------------|--------------|----------|---------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Antal enheter inom landstinget som har infört personcentrerad vård | 0 | 2 | Rapport från planeringsdirektör | Införande pågår på flera enheter enligt plan | Metoder för utvärdering av personcentrerad vård håller på att tas fram såväl i Blekinge som nationellt varför vi ännu inte kan svara säkert på frågan om vi arbetar personcentrerat. |

De huvudsakliga framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målet är:

- Organisation, ledning och styrning främjar helhetssyn och patientfokus
- Leda och stödja utvecklingen mot ett mer personcentrerat förhållningssätt i vården
- Vårdpersonal har de verktyg de behöver för att göra patienten delaktig
- Stödja införandet av rehabiliteringskoordinatorsuppdraget i hälso- och sjukvårde

Sammanfattande kommentar om måluppfyllelse och aktiviteter kopplad till målet

Riktlinje för läns gemensam implementering av personcentrerad vård är framtagen. En kommunikation och aktivitetsplan finns. Efter att landstingsdirektören tog beslut om riktlinjer för implementering av personcentrerad vård i Landstinget Blekinge i mars har respektive förvaltningschef ansvarat för att sprida riktlinjen i linjeorganisationen samt ta fram en handlingsplan.

Ett utvecklingscentrum för personcentrerad vård med nyckelpersoner från samtliga förvaltningar finns. Gruppen är ett nav och en lärandeplattform som ger stöd i metoder samt spridning och fördjupning i personcentrerad vård. Utvecklingscentrum anordnade fyra inspirationstillfällen för samtliga medarbetare i november/december.

På landstingets chefsdag var personcentrerad vård ett tema. Blekingssjukhuset och Psykiatrin har följt upp med chefsdagar på förvaltningsnivå, och utvecklingscentrum har fått förfrågan om stöd i implementeringen på arbetsplatsnivå.

En kommunikationsplan med aktiviteter är framtagen och uppdateras regelbundet.

Blekinge kompetenscentrum (BKC) arbetar med en vetenskaplig utvärdering av implementeringen av personcentrerad vård. Syftet är att skapa en modell som kan mäta effekten av huruvida genomförda aktiviteter leder till personcentrerad vård och om detta i sin tur leder till positiva utfall hos patienten, medarbetarna och/eller organisationen. BKC har etablerat kontakt med forskare vid nationella (t.ex. GPCC, Dalarna) och internationella universitet (t.ex. Washington University School of Medicine in St. Louis).

Lagen om samverkan vid utskrivning från slutenvård och den regionala överenskommelsen om samverkanrutiner som tagits fram ligger i linje med det personcentrerade förhållningssättet. Det nya arbetssättet, som gäller från den 1 februari 2018, har fasats in i SAMSPEL och innebär därmed fortsatt implementering av samverkansmodellen och ett ökat fokus på tidiga insatser för att förebygga behov av slutenvård.

Landstinget fokuserar på att permanenta rehabiliteringskoordinatorsfunktionen för att patienter som ordinerats sjukskrivning ska få en personcentrerad, sammanhållen vård och behandling. Bakgrunden är väntade lagkrav. Studier visar att en aktiv rehabiliteringskoordinator ger ökad kvalitet i vård- och rehabiliteringsprocessen. Landstinget har annonserat efter en försäkringsmedicinsk och sakkunnig läkare utan att lyckats rekrytera någon.

3 Målområde - Aktivt klimat- och miljöarbete för hållbara livsmiljöer

Landstinget ska vara en trovärdig aktör i det regionala miljö- och hållbarhetsarbetet genom att främja en god hälsa och aktivt arbeta för friska livsmiljöer. Miljö- och hållbarhetsplanen och målen i landstingsplanen ska bidra till ett offensivt arbetssätt. Vi ska följa upp utvecklingen i verksamheten och måluppfyllelsen löpande och systematiskt och redovisa den öppet. Landstinget ska systematisera och integrera miljö- och hållbarhetsarbetet på alla nivåer och det ska genomsyra hela vår verksamhet och våra processer. Vi ska eftersträva ständiga miljö- och hållbarhetsförbättringar i enlighet med landstingets miljö- och hållbarhetsplan. Det ska vara en naturlig del av all planering och allt kvalitets- och utvecklingsarbete. Det är särskilt viktigt att tillämpa dessa frågor i investeringsprocessen. Långsiktigt hållbara investeringar kan göra stor positiv skillnad för kommande generationers möjligheter till en hållbar utveckling. Våra medarbetare ska stimuleras att ta ansvar och initiativ som går i en hållbar riktning.

Genom att särskilt föra fram folkhälsoperspektivet inom ramen för aktiva regionala utvecklingsinsatser, ska landstinget bidra till länets utveckling och skapa förutsättningar för ett hållbart samhälle och en god livsmiljö. Miljö- och hållbarhetskrav i leverantörsledet genom upphandling är ett av landstingets viktigaste verktyg i bidraget till en hållbar utveckling. Att vi väljer material, produkter och tjänster utifrån ett miljö- och hållbarhetsperspektiv är en naturlig del i verksamheten. Det styrs och följs upp genom miljö- och hållbarhetsplanens införande. Målområdet aktivt klimat- och miljöarbete för hållbara livsmiljöer innehåller två inriktningsmål:

- Landstinget Blekinges miljö- och hållbarhetsplan implementeras i relevanta delar i samtliga förvaltningar.
- Landstinget Blekinges förvaltningar arbetar systematiskt med miljö- och hållbarhetsförbättringar.

3.1 Inriktningsmål: Landstinget Blekinges miljö- och hållbarhetsplan implementeras i relevanta delar i samtliga förvaltningar

| Inriktningsmål | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av inriktningsmålet 2017 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Landstinget Blekinges miljö- och hållbarhetsplan implementeras i relevanta delar i samtliga förvaltningar | Arbetet löper enligt fastlagd plan. | |

Indikatorer enligt Landstingsplan och budget 2017-2019:

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Antal förvaltningar som har tagit fram verksamhetsanpassade miljömål i verksamhetsplanen. | Fyra förvaltningar av samtliga sex | Fem förvaltningar av samtliga sex | Målet är uppnått. | |

3.1.1 Uppföljning av nämndens mål

| Indikator | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Källa | Resultat 2017 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------|
| Redovisning av landstingets miljöprestanda i ett miljöbokslut | Finns delvis i årsredovisningen för 2015 | Finns för 2016 | Rapport från miljöchef samt Årsredovisning. Målet är uppnått. | |
| Antal externa revisioner i leverantörsledet för att säkerställa att miljökrav och sociala/etiska krav vid upphandling följs | 0 | 1 | Rapport från miljöchef Målet är uppnått. | |
| Andel upphandlingar där hållbarhetskrav ställs enligt Upphandlingsmyndighetens kriterier eller motsvarande, samt där landstingets uppförandekod finns med som krav i avtalet (gäller inte direktupphandling se ovan). | Utgångsvärde 2016 | 100 % där det så är möjligt | Rapport från miljöchef Målet är uppnått. | |

De huvudsakliga framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målet är:

- Det finns rutiner och arbetssätt som säkerställer att miljö- och hållbarhetshänsyn vägs in i beslut och utvecklingsarbete
- Kompetens och resurser i staben som säkerställer god funktion på miljö- och hållbarhetsområdet
- Rutiner och verktyg för uppföljning av landstingets miljöprestanda som redovisas i ett miljöbokslut

Sammanfattande kommentar om måluppfyllelse och aktiviteter koppladet till målet

Verksamhetsanpassade miljömål i verksamheten har vidareutvecklats. Landstingsdirektörens stab har tagit fram ett miljö- och hållbarhetsbokslut och metoder för mätning, uppföljning och redovisning av landstingets miljöprestanda har utvecklats och kvalitetssäkrats. Resultatet av uppföljningen redovisades i miljö- och hållbarhetsbokslutet i landstingets årsredovisning för 2016 samt i SKL:s rapport om miljöarbete i landsting och regioner, Öppna Jämförelser.

Insatser för hållbarhetskrav i landstingets upphandlingar har vidareutvecklats. Revisioner pågår i leverantörsledet för att säkerställa att läkemedelsleverantörer och leverantörer inom området medicinteknik följer ställda krav, enligt landstingets uppförandekod. Landstinget har under perioden deltagit i en nationell styrgrupp för utveckling och samverkan kring hållbar upphandling inom svensk hälso- och sjukvård.

3.2 Inriktningssmål: Landstinget Blekinges förvaltningar arbetar systematiskt med miljö- och hållbarhetsförbättringar

| Inriktningssmål | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av inriktningssmålet 2017 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Landstinget Blekinges förvaltningar arbetar systematiskt med miljö- och hållbarhetsförbättringar | Arbetet löper enligt fastlagd plan. | |

Indikatorer enligt Landstingsplan och budget 2017-2019:

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Antal förvaltningar som arbetar med systematiska förbättringar i ett miljöledningssystem. | Två förvaltningar av samtliga sex | Två förvaltningar av samtliga sex | Målet är uppnått. | |
| Antal förvaltningar som har antagit en miljöstrategi. | Två förvaltningar av samtliga sex | Tre förvaltningar av samtliga sex | Målet är uppnått. | |

3.2.1 Uppföljning av nämndens mål

| Indikator | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Källa | Resultat 2017 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Antal förvaltningar som arbetar med systematiska förbättringar i ett miljöledningssystem. | 2 av 6 | 2 av 6 | Rapport från miljöchef samt delårsredovisning/ Årsredovisning. Målet är uppnått. | |
| Antal miljörevisioner i certifierade förvaltningar genomförda av miljöfunktionens revisorer | 2 | 2 | Rapport från miljöchef samt delårsredovisning/ Årsredovisning Målet är uppnått. | |

De huvudsakliga framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målet är:

- Koncernövergripande ledningssystem enligt ISO-standarder för kvalitet och miljö införs, som säkerställer ett systematiskt arbetssätt med ständiga förbättringar.

Sammanfattande kommentar om måluppfyllelse och aktiviteter kopplad till målet

Målet kring systematiska förbättringar i miljöledningssystem är uppnått. Miljöfunktionen stöttar löpande verksamhetens förvaltningar i att införa miljöledningssystem, enligt ISO 14 001:2015. Förvaltningen för Psykiatri och habilitering har under hösten tagit fram en förvaltningsspecifik miljöstrategi/miljöprogram. Ytterligare två verksamheter har påbörjat sin process med att införa miljöledningssystem - Hjälpmedelscenter och Blekingesjukhuset. Strukturer och arbetssätt som säkerställer att miljö- och hållbarhetshänsyn vägs in i beslut, i enlighet med landstingets miljöpolicy och miljö- och hållbarhetsplan, är i behov av utveckling.

Målet kring interna miljörevisioner är uppnått. Revisionerna är genomförda enligt den nya versionen av ISO 14 001:2015. De interna revisionerna utförs av en grupp på tio särskilt utbildade miljörevisorer från olika delar av landstingets verksamhet. Extern miljörevision har genomförts i två förvaltningar med mycket gott resultat.

4 Målområde – Hållbar kostnadsutveckling för en långsiktigt stabil ekonomi

Landstinget ska enligt kommunallagen ha en god ekonomisk hushållning och bedriva verksamheten på ett kostnadseffektivt och ändamålsenligt sätt. God ekonomisk hushållning är en förutsättning för en långsiktigt stabil ekonomi som ger oss möjlighet att ge medborgarna en god hälso- och sjukvård och samtidigt ha utrymme att möta framtidens utmaningar.

Budgeten är landstingets huvudsakliga styrinstrument. Ett aktivt utvecklingsarbete med tydliga rutiner för uppföljning och kontroll av budgetfölsambet är därför en viktig del i arbetet för att kvalitetssäkra beslutsunderlag och följa upp ekonomiska effekter av fattade beslut.

Investeringar utgör en betydelsefull påverkan på landstingets verksamhet och ekonomi. Landstinget har därför en väl utvecklad investeringsprocess och upprättar årligen en femårig investeringsplan. Investeringarna i planen prioriteras enligt gällande verksamhetsmål och inriktningsbeslut och innehåller driftsekonomiska effekter av respektive investering.

För att garantera att landstinget bedriver god ekonomisk hushållning och inte skjuter kostnader på framtiden som då drabbar kommande generationer, har det övergripande målet om en långsiktigt stabil ekonomi brutits ner i två inriktningsmål:

- Landstinget Blekinges verksamhet bedrivs med god kostnadskontroll.
- Landstinget Blekinges verksamhet bedrivs med långsiktig ekonomisk planering.

4.1 Inriktningsmål: Landstinget Blekinges verksamhet bedrivs med god kostnadskontroll

| Inriktningsmål | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av inriktningsmålet 2017 |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| Landstinget Blekinges verksamhet bedrivs med god kostnadskontroll | | |

Indikatorer enligt Landstingsplan och budget 2017-2019:

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|---------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Budgetfölsamhet för landstinget som helhet. | Ej relevant | Ingen eller positiv resultatavvikelse jämfört med budget | | |
| Utveckling av verksamhetens kostnader. | Ej relevant | Lika eller lägre kostnadsutveckling än i gällande budget | | |

4.1.1 Uppföljning av nämndens mål

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|------------------------------------------|--------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Rutin för uppföljning av interna affärer | Rutin saknas | Finns och är beslutad | Arbetet med att upprätta en rutin för interna affärer har pågått under året och är så gott som klar för beslut | |

De huvudsakliga framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målet är:

- Gemensam målbild och helhetssyn
- Långsiktig planering och ändamålsenlig uppföljning
- Bidra med processledare och stöd vid förändringsarbete

Sammanfattande kommentar om måluppfyllelse och aktiviteter koppladet till målet

De huvudsakliga framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målet god kostnadskontroll är att få en helhetssyn i hela ekonomifunktionen i landstingets för att lättare kunna arbeta mot gemensamma mål. Landstingsdirektörens stab bidrar exempelvis med processledare och stöd vid förändringsarbete samt ser till att det finns tydliga rutiner för att uppnå en så ändamålsenlig uppföljning inom ekonomiområdet som möjligt.

Ekonomienheten under året avsatt resurser för att arbeta med rutiner för att förbättra uppföljningen av landstingets interna affärer mellan förvaltningarna. Arbetet med rutinen har pågått under större delen av året och är i det närmaste klar för beslut. Rutinen innehåller riktlinjer för hur processen ska fungera för att få kostnadsmedvetenhet och transparens inom landstingets interna tjänsteköp.

4.2 Inriktningssmål: Landstinget Blekinges verksamhet bedrivs med långsiktig ekonomisk planering

| Inriktningssmål | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av inriktningssmålet 2017 |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| Landstinget Blekinges verksamhet bedrivs med långsiktig ekonomisk planering | | |

Indikatorer enligt Landstingsplan och budget 2017-2019:

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|-------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Soliditet | Ej relevant. | Minst 35 procent | | |
| Avkastning på landstingets pensionsplaceringar. | Ej relevant. | Real avkastning på 3 procent i genomsnitt under en femårsperiod | | |

4.2.1 Uppföljning av nämndens mål

| Indikator | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|-------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Budgetföljsamhet för Landstingsdirektörens stab | Ej relevant | Ingen eller positiv resultatavvikelse jämfört med budget | Resultatet för Landstingsdirektörens stab 2017 är 4,4 mnkr bättre än budgeterat. | |

De huvudsakliga framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målet är:

- Rutiner för god likviditetsplanering
- God följsamhet och en verksamhet som är anpassad till budget
- Tydliga uppdrag till samtliga chefer

Sammanfattande kommentar om måluppfyllelse och aktiviteter koppladet till målet

För att landstinget som helhet ska kunna bedriva långsiktig ekonomisk planering krävs att landstingsdirektörens stab, liksom alla förvaltningar anpassar den egna verksamheten till given budgetram med tydliga uppdrag till samtliga chefer inom förvaltningen.

Målet om budgetföljsamhet för landstingsdirektörens stab är uppfyllt. Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att anpassa verksamheten efter given budgetram. Förvaltningen har 2017 en reducerad budgetram med 1,5 mnkr jämfört med 2016. En av anledningarna till den prognostiserade positiva budgetavvikelsen är intäkter från Finsam och lägre interna driftskostnader. Mer ingående förklaringar ges under avsnittet om ekonomisk uppföljning.

4.3 Ekonomisk uppföljning

| Kontoslag | Utfall ackumulerat | Budget ackumulerat | Utfall jmf budget ackumulerat |
|-------------------------|--------------------|--------------------|-------------------------------|
| Intäkter | -10 222 | -3 400 | 6 822 |
| Personal | 85 492 | 80 849 | -4 642 |
| - Anställda | 80 978 | 79 154 | -1 824 |
| - Inhyrda | 0 | 0 | 0 |
| - övrigt | 4 513 | 1 695 | -2 818 |
| Drift | 31 813 | 34 027 | 2 214 |
| - Förbrukningsmaterial | 4 799 | 5 083 | 283 |
| - Resor | 2 005 | 1 987 | -17 |
| - Information PR | 573 | 595 | 23 |
| - Köpta tjänster | 7 763 | 6 440 | -1 323 |
| - Post och tele | 3 654 | 3 293 | -362 |
| - övrigt | 13 019 | 16 629 | 3 610 |
| Kapitalkostnad | 44 | 77 | 33 |
| TOTALA INTÄKTER | -10 222 | -3 400 | 6 822 |
| TOTALA KOSTNADER | 117 349 | 114 954 | -2 395 |
| NETTORESULTAT | 107 127 | 111 554 | 4 426 |

Landstingsdirektörens stabs utfall 2017 var som tabellen visar 107,1 mnkr, vilket är 4,4 mnkr lägre än budgeterat. I tabellen är kompetenscentrums projektverksamhet och verksamheten inom RC Syd exkluderad eftersom dessa är projektfinansierade. Att exkludera dessa verksamheter ger en mer rättvisande bild av förvaltningens resultat. De projektfinansierade verksamheterna redovisas i separat stycke längre fram. Förvaltningen har 2017 en reducerad budgetram med 1,5 mnkr jämfört med 2016.

Intäkter

Förvaltningens budgetavvikelse på intäkter 2017 var +6,8 mnkr trots att den intäktsfinansierade projektverksamheten är exkluderad. Detta beror på att det även i den ordinarie verksamheten finns personal- och driftskostnader som finansieras genom intäkter istället för budget. I förvaltningens budget finns endast intäkterna för att täcka hälften (2,5 mnkr/år) av landstingets kostnader i samband med avtalet med kommunerna om forskning och utveckling samt intäkter som täcker lönekostnader för en nationell samordnare (900 tkr/år).

Från och med 2017 bokförs kostnaderna för förbundsordförande och ledamöter i Finsam på landstingsdirektörens stab. För dessa kostnader fakturerar landstinget sedan Finsam vid slutet av året. I redovisningen har upptäckts att kostnaderna för Finsam inte fakturerats för 2015 och 2016 varför dessa i början av året fakturerades. Faktureringen av Finsam har givit förvaltningen 2,1 mnkr i överskott på intäkterna (för åren 2015-2017).

Andra intäkter som förvaltningen fått men som inte finns budgeterade är främst 1,2 mnkr i intäkter för interna uppdragsutbildningar, 1,1 mnkr i ersättning för OH-kostnader från externa projekt inom kompetenscentrum och 0,5 mnkr i konferensserviceavgifter på hälsovalsavdelningen. Förvaltningen har 2017 också haft intäkter för nystartjobb.

Intäkterna 2017 var 1,7 mnkr lägre än för 2016 trots intäkterna från finsam, vilket beror på 1 mnkr lägre intäkter för uppdragsutbildningar, 1,1 mnkr lägre intäkter för OH-kostnader från projekt samt 0,5 mnkr lägre statsbidragsintäkter.

Personalkostnader

Personalkostnaderna 2017 var 85,4 mnkr, vilket är 4,6 mnkr högre än budgeterat. Den största anledningen till att personalkostnaderna är högre än budgeterat är, som nämndes i avsnittet om intäkterna, att det även i den ordinarie verksamheten finns främst personalkostnader som finansieras genom intäkter istället för budget. Förvaltningen har också haft merkostnader för bland införandet av nytt intranät. Att förvaltningens negativa budgetavvikelse inte är högre beror på att försenade rekryteringar, sjukskrivningar och andra partiella ledigheter minskat personalkostnaderna.

Jämfört med 2016 är personalkostnaderna 4,5 mnkr högre, vilket främst beror på kostnaderna för Finsams förbundschef (0,9 mnkr), merkostnad för intranät samt ett högre löneläge (ca 1,9 mnkr). Förändringen av landstingets organisation för ekonomicontrollers och personalkonsulter from 1/5 2016 gör också att personalkostnaderna är högre 2017 än 2016.

Driftskostnader

Driftskostnaderna för landstingsdirektörens stab 2017 var 31,8 mnkr, vilket är 2,2 mnkr lägre än budgeterat. Att driftskostnaderna är lägre än budgeterat beror dels på att de interna kostnaderna är lägre vilket i sin tur beror på att förvaltningen under året inte nyttjat lika mycket avropstjänster som budgeterat och dels på lägre kostnader för konsultarvoden och bibliotekets prenumerationer.

Skillnaden i driftskostnader jämfört med samma period i fjol var 0,3 mnkr, vilket främst beror på att förvaltningen har ca 1,9 mnkr högre laboratorieundersökningskostnader för screening av multiresistenta bakterier inom smittskydd. Dessa kostnader har förvaltningen under året fått 1,5 mnkr i tilläggsbudget för. Att driftskostnadsökningen inte är högre jämfört med 2016, trots ökade kostnader för laboratorieundersökningar, beror på att kostnaderna för konsultarvoden är 1,4 mnkr lägre samt lägre kostnader för litteratur och tidsskrifter på biblioteket. Förändringen av landstingets organisation för ekonomicontrollers och personalkonsulter from 1/5 2016 gör också att driftskostnaderna är lägre 2017 än 2016.

Redovisning av landstingsdirektörens stabs projektverksamhet

Som tidigare nämnts är delar av förvaltningens verksamhet projektfinansierad. Projektverksamheten är koncentrerad till två ansvar inom Blekinge kompetenscentrum samt verksamheten inom RC syd. Nedanstående tabell visar resultat per projektansvar inom landstingsdirektörens stab uppdelat på IPDK. Anledningen till att kostnaderna på projekten inte är exakt täckta av intäkter beror på att kostnaderna förändrats precis i skarven mellan att balansering görs och ekonomisystemet stängs. Skillnaden mellan åren på ansvar 1771 beror på projektet kvalitetsregister Rikssår vars kostnader 2016 var större än statsbidraget för verksamheten.

| Ansvar | IPDK | Utfall 2017 | Utfall 2016 | Avvikelse 2017-2016 |
|------------------------|-----------------|-------------|--------------|---------------------|
| 1321 RC Syd Karlskrona | 3 Intäkter | -10 889 | -12 761 | -1 873 |
| 1321 RC Syd Karlskrona | 4 Personal | 3 131 | 4 788 | 1 658 |
| 1321 RC Syd Karlskrona | 5 Drift | 7 758 | 7 973 | 215 |
| 1321 RC Syd Karlskrona | 9 Finansen | 0 | 0 | 0 |
| 1321 RC Syd Karlskrona | Total | 0 | 0 | 0 |
| 1771 Forskning, KC | 3 Intäkter | -4 828 | -6 060 | -1 232 |
| 1771 Forskning, KC | 4 Personal | 2 978 | 3 785 | 808 |
| 1771 Forskning, KC | 5 Drift | 1 846 | 3 931 | 2 086 |
| 1771 Forskning, KC | 8 Avskrivningar | 5 | 6 | 2 |
| 1771 Forskning, KC | 9 Finansen | 0 | 1 | 1 |
| 1771 Forskning, KC | Total | 1 | 1 664 | 1 664 |
| 1778 Projekt, KC | 3 Intäkter | -10 887 | -12 223 | -1 336 |
| 1778 Projekt, KC | 4 Personal | 5 486 | 7 131 | 1 644 |
| 1778 Projekt, KC | 5 Drift | 5 384 | 5 092 | -292 |
| 1778 Projekt, KC | 9 Finansen | 1 | 0 | -1 |
| 1778 Projekt, KC | Total | -16 | 0 | 16 |
| Total | | -15 | 1 664 | 1 679 |

4.4 Prognosförklaring

Landstingsdirektörens stab prognostiserade vid delårsbokslutet per augusti en budgetavvikelse för 2017 på +3,8 mnkr. Utfallet 2017 blev 4,4 mnkr bättre än budgeterat.

Skillnaden jämfört med prognosen vid delårsbokslutet beror främst på högre intäkter för Oh-ersättningar från externa projekt samt att intäkten för konferensservice inte prognosticerades i delårsbokslutet. Även personalkostnaderna blev lägre än prognostiserat vilket främst beror på att några tjänster som prognostiserades att tillsättas per 1 november inte blir tillsatta förrän i början på 2018. Nedanstående tabell visa skillnaden mellan senaste prognos och det slutgiltiga utfallet mer detaljerat.

| Förvaltning: Landstingsdirektörens stab | |
|----------------------------------------------------------|----------------|
| Rapporteringsmånad: Helår 2017 | Belopp (Tkr) |
| Budgetavvikelse vid föregående rapportering (Tkr) | 3 800,0 |
| Försenad rekrytering | 250,0 |
| Högre intäkt för konferensservice | 500,0 |
| Högre OH-intäkt från projekt | 200,0 |
| Högrekostnad för MRB-screening | -400,0 |
| Övrigt | 75,0 |
| Summa Budgetavvikelse (Tkr): | 4 425,0 |

4.5 Kontrollerbar investeringsprocess för verksamhetsmässig och ekonomisk nytta

Förvaltningen har inga gjort några större investeringar under 2017.

5 Målområde - Engagerade medarbetare och goda utvecklingsmöjligheter

Landstinget Blekinge ska vara en attraktiv arbetsgivare. Ett systematiskt förbättrings- och utvecklingsarbete, utifrån arbetsplatsnära behov och förutsättningar, ska bidra till goda villkor för lärande, delaktighet och en sammanhållen värdegrund.

Ett gott medarbetarskap ska prioriteras, med fokus på genomförda medarbetarsamtal och kompetensutveckling. Landstinget ska erbjuda heltidstjänstgöring med möjlighet till önskad sysselsättningsgrad och verksamheterna ska arbeta med attitydförändring och för jämställda villkor.

Medarbetarnas engagemang i förbättrings- och utvecklingsarbetet ska tas tillvara genom utrymme för dialog och processer för ökad delaktighet. Den interna kommunikationen är ett viktigt redskap för kunskapspridning om organisation, utvecklingsprocesser, verksamhetsmål och resultat.

Det övergripande målområdet engagerade medarbetare och goda utvecklingsmöjligheter innehåller två inriktningsmål:

- Landstinget Blekinge är en attraktiv arbetsgivare
- Landstinget Blekinges medarbetare har en god arbetsmiljö

5.1 Inriktningsmål: Landstinget Blekinge är en attraktiv arbetsgivare

| Inriktningsmål | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av inriktningsmålet 2017 |
|---------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| Landstinget Blekinge är en attraktiv arbetsgivare | | |

Indikatorer enligt Landstingsplan och budget 2017-2019:

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|------------------------------------------------|--------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Index för hållbart medarbetarengagemang (HME). | 77 (2016) | Som 2016 eller högre | | |

5.1.1 Uppföljning av nämndens mål

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Index för hållbart medarbetarengagemang (HME). | Index 75 (2016) | Som 2016 eller högre | Index 73 HME-index har minskat med 2 från mätningen 2016. | |
| Andel deltagare som bedömer Ledarskolans utbildningar som givande eller mycket givande | Finns ej | 90 % av de svarande | Utvärderingarna av ledarskolans utbildningar visar att deltagarna bedömer utbildningarna som givande eller mycket givande | |

De huvudsakliga framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målet är:

- Fortsatt utveckling av det påbörjade värdegrundsarbetet i landstingsdirektörens stab
- Erbjudna kompetensutveckling utifrån chefernas behov för att stimulera till ökad självständighet och professionalitet i chefs- och ledarrollen
- Det finns kartlagda och fungerande processer för funktionsområde personal
- Gemensam målbild och ett samordnat genomförande av arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Index för hållbart medarbetarengagemang (HME) har sjunkit med 2 enheter från mätningen 2016. Det är enskilda avdelningars resultat som försämrats och respektive chef kommer att hantera resultatet för att uppnå ett högre index för 2018.

5.2 Inriktningmål: Landstinget Blekinges medarbetare har en god arbetsmiljö

Indikatorer enligt Landstingsplan och budget 2017-2019:

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|------------------------|--------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Index för arbetsmiljö. | 69 (2016) | Som 2016 eller högre | | |

5.2.1 Uppföljning av nämndens mål

| Indikatorer | Ingångsvärde | Målvärde 2017 | Uppföljning och kommentarer | Bedömning av indikatorn 2017 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Index för arbetsmiljö | Index 75 (2016) | Som 2016 eller högre | Index 70 Arbetsmiljöindex har sjunkit sedan föregående period. Resultatet visar på att arbetsbelastningen upplevs för hög. | |
| Andel avdelningar och enheter på Landstingsdirektörens stab som har genomfört årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet | Utfall 2016 | 100 % | Hanteras enligt gällande rutiner för årlig uppföljning. | |
| Andel avdelningar och enheter på Landstingsdirektörens stab som har genomfört riskbedömning av daglig verksamhet | Görs ej av alla | 100 % | I september fick Landstingsdirektörens stabs chefer utbildning och metodstöd för att göra riskbedömning av daglig verksamhet. Dock har inte alla chefer hunnit genomföra riskbedömning under hösten 2017. Vi kommer att ha fortsatt fokus på detta under 2018. | |

De huvudsakliga framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målet är:

- Skapa förutsättningar för ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på alla nivåer i organisationen
- Utveckla landstingsdirektörens stabs eget arbetsmiljöarbete

Landstingsdirektörens stab lyckades tyvärr inte att uppnå de målvärden som var satta för år 2017. År 2016 tog landstingsdirektörens stab ett kliv framåt avseende arbetsmiljöfrågorna och tyvärr har förvaltningen inte lyckats att bibehålla den goda utvecklingen. I september fick landstingsdirektörens stabs chefer utbildning och metodstöd för att göra riskbedömning av daglig verksamhet. Dock har inte alla chefer hunnit genomföra riskbedömning under hösten 2017. Förvaltningen kommer att behöva ha fortsatt fokus på arbetsmiljöfrågorna under 2018 med förhoppning av att dessa insatser kommer att vända arbetsmiljöindexet åt rätt håll igen.

5.3 Statistikuttag för perioden 1 januari – 31 december 2017 (bilaga)

- Den utförda arbetstiden har minskat med 3,1 årsarbetare och det är främst på RC Syd och inom kompetenscentrums projektverksamhet som minskningen varit.
- Den totala frånvaron på landstingsdirektörens stab har minskat med 1,9 årsarbetare och det är främst övrig frånvaro med lön som minskat. Dock har sjukfrånvaron ökat med 0,5 årsarbetare och det är en liten ökning på den korta frånvaron.
- Antal anställda (tillsvidare- och visstidsanställda per personalgrupp) har minskat med 4.
- Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid är 4,3 %, en ökning med 0,3 procentenheter.
- Den externa personalrörligheten i procent (exklusive pensionsavgångar) är 3,1 % vilket är en ökning med 2,3 procentenheter.
- Antal och andel tillsvidareanställda, heltid/deltid samt sysselsättningsgrad - i landstingsdirektörens stab är det 5 medarbetare som arbetar deltid och det motsvarar 3,8 % av antalet tillsvidareanställda medarbetare. Sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda är 98,4 %, en minskning med 0,2 procentenheter från föregående år.

5.3.1 Manuell uppföljning av nyckeltal

- 50 % av landstingsdirektörens stabs chefer har en dokumenterad kompetensförsörjningsplan för sina respektive verksamheter.
- 50 % av landstingsdirektörens stabs chefer som har en handlingsplan för intern kommunikation för sina respektive verksamheter.
- 36,2 % av medarbetarna på landstingsdirektörens stab har inrapporterade medarbetarsamtal. Den låga siffran beror på att genomförande av medarbetarsamtal även sträcker sig in i januari 2018 och därmed finns de inte med i 2017-års uppföljning.
- 29,2 % av medarbetarna på landstingsdirektörens stab har inrapporterade individuella utvecklingsplaner. Den individuella utvecklingsplanen är en del i medarbetarsamtalet och då flera medarbetarsamtal genomförs i januari 2018 har inte heller individuella utvecklingsplaner tagits fram och rapporterats in.

5.4 Nyttjande av inhyrda respektive arvoderade läkare samt inhyrda sjuksköterskor avseende perioden 1 januari – 31 december 2017

5.4.1 Uppföljning av årsarbetare och kostnader

Landstingsdirektörens stab nyttjar inte inhyrda respektive arvoderade läkare samt inhyrda sjuksköterskor.

5.4.2 Uppföljning av lokal handlingsplan oberoende av inhyrd personal – Landstinget Blekinge

Arbetet med att genomföra handlingsplanen för oberoende av inhyrd personal fortsätter. Landstingsdirektörens stab stöttar i de landstingsövergripande delarna i handlingsplanen och respektive förvaltning arbetar med genomförandet av sin handlingsplan. Ett större gemensamt arbetsmöte genomfördes i september i syfte att få gemensam motivation och drivkraft i genomförandet av åtgärder. Målgruppen var chefer, läkare, sjuksköterskor och fackliga representanter. På mötet gavs dels exempel på lyckade arbetssätt för att minska beroendet av inhyrd personal, och deltagarna arbetade gemensamt med olika frågeställningar som en grund för att fortsätta arbetet med åtgärder i respektive verksamhet. Landstingsövergripande har olika initiativ för att stötta i arbetet genomförts under året, t.ex. har utarbetats ett nytt s.k. internstafettavtal för läkare, ett nytt be-

manningsavtal och ett nytt avtal för utlandsrekrytering av läkare och sjuksköterskor har upphandlats, behov av satsningar på utbildningsanställningar, AT och ST har identifierats och finns med i budget för 2018. Trots ett stort antal aktiviteter har utvecklingen ännu inte kunnat vändas och kostnaderna för inhyrd personal ökade under 2017. Däremot kan ses att kostnaderna minskade för psykiatri och habilitering, som är den förvaltning som arbetat längst med en handlingsplan inom ramen för ett nationellt projekt.

5.5 Arbetsmiljö och hälsa

Från och med 2017 har landstingsdirektörens stab infört chefsträffar där samtliga chefer inom landstingsdirektörens stab träffas för att arbeta med gemensamma frågor inom personalområdet. De gemensamma frågorna utgår dels från de aktiviteter som tagits fram utifrån den fastställda verksamhetsplanen, så som uppföljning av SAM, kompetensförsörjningsplaner och löneöversyn. Dels utifrån andra frågor som cheferna upplever ett behov av att arbeta med. Under 2017 genomfördes en utbildningsinsats för landstingsdirektörens stabs chefer i att genomföra riskbedömning av daglig verksamhet, vilket är en viktig del i att systematiskt arbeta med att förbättra arbetsmiljön. Vi kan dock se att ytterligare fokus måste läggas på arbetsmiljöarbetet under kommande år då landstingsdirektörens stabs arbetsmiljöindex har sjunkit från föregående år.

Landstingsdirektörens stab har med anledning av resultatet av 2016 års medarbetarundersökning valt att använda ett av förvaltningens storstabsmöten till att arbeta med normmedvetenhet och hur vi får en inkluderande arbetsplats. Fokus på mötet var vår egen arbetsmiljö på landstingsdirektörens stab och temat för dagen var jämlikhet, normkritik och inkludering.

landstingsdirektörens stab fortsätter sitt arbete för att utveckla arbetsmiljöarbetet i landstinget och stötta organisationen med verktyg och aktiviteter. Ett nytt system för olycksfall och tillbud, IA-systemet, har införts i syfte att på ett bättre sätt fånga upp de arbetsolyckor och tillbud som inträffar och för att kunna arbeta med förbättringar för att undvika nya olycksfall. En riktlinje för hälsofrämjande arbete och en ny rehabiliteringsrutin är under framtagande, i syfte att i ännu högre grad kunna stötta ett långsiktig hållbart arbetsliv. Under 2017 tog personalenheten och landstingshälsan i samarbete fram en projektansökan inom arbetsmiljöområdet som fick beviljat medel från SKL. Projektet är ett innovationsprojekt inom rehabiliteringsarbetet: "Hälsofrämjande stöd", och syftar till att sätta in tidiga åtgärder som leder till att medarbetare undviker att hamna i en längre sjukskrivning. Under 2017 sjönk sjukfrånvaron bland landstingets medarbetare till 5,63 % från 5,83 % 2016.

5.6 Viktiga händelser, effekter/resultat, inom personalområdet samt arbete med kostnadskontroll

Under år 2017 har ett stort antal rekryteringar gjorts inom landstingsdirektörens stab. Dels har vi ersättningsrekryterat vid pensionsavgångar och andra avgångar men också rekryterat utifrån att förstärka och få in ny kompetens. Bl a har rekrytering av en arkivarie genomförts under hösten, vilket är en ny kompetens som Landstinget Blekinge tidigare inte haft. Kanslienheten har förstärkt inom säkerhetsområdet och genomfört rekrytering av nyinrättad tjänst som säkerhetsstrateg. Personen kommer på plats i mars 2018. Förstärkningar har även skett inom kommunikationseenheten för att kunna hantera införandet av det nya intranätet.

En ny plan för landstingets arbetsgivarvarumärke, i syfte att stärka landstinget som attraktiv arbetsgivare, har utarbetats och beslutats under hösten. I samband med detta arbete har också en ny kommunikativ idé tagits fram som används för informationsmaterial, platsannonser etc.

Från och med 2017 har landstingsdirektörens stab infört chefsträffar där samtliga chefer inom landstingsdirektörens stab träffas för att arbeta med gemensamma frågor inom personalområdet. De gemensamma frågorna utgår dels från de aktiviteter som tagits fram utifrån den fastställda verksamhetsplanen, så som uppföljning av SAM, kompetensförsörjningsplaner och löneöversyn. Dels utifrån andra frågor som cheferna upplever ett behov av att arbeta med.

5.7 Värdegrundsarbete

HME-enkäten för landstingsdirektörens stab visar att nästan alla medarbetare (ca 95%) känner till värdegrunden, men att den, precis som i resten av landstinget, i högre grad kan bli en del av det dagliga arbetet. Under året har en stor del av medarbetarna på landstingsdirektörens stab deltagit i utbildningen ”Möten som gör skillnad”.

Landstingsdirektörens stab fortsätter att stötta arbetet med att förverkliga värdegrunden i landstinget utifrån den handlingsplan som togs fram under fjolåret. Exempel på aktiviteter som genomförts är utbildningar för chefer i att hålla meningsfulla möten som bygger på värdegrunden och coaching för personalkonsulter i att stödja chefernas värdegrundsarbete. Arbetet med att ta fram berättelser har också fortskridit. Syftet är att visa hur värdegrunden kan ta sig uttryck i vardagen. Berättelserna sprids i olika kanaler och forum, exempelvis i personaltidning, på intranätet, i matsalarna och så vidare. Även filmer är under inspelning. Värdegrundsindex för landstinget som helhet visade en marginell förbättring jämfört med förra året. Precis som förra året visade HME-enkäten att de allra flesta (ca 80%) känner till värdegrunden, men att den i högre grad kan bli en del av det dagliga arbetet. Dock säger ungefär hälften av landstingets medarbetare att de i sitt arbete vägläds och inspireras av värdegrunden. Det är därför viktigt att arbetet med att stötta förverkligandet av värdegrunden fortsätter.

6 Prioriterade satsningar

Landstingsplan och budget 2017-2019

6.1 Utbildningsenhet inom primärvården

Landstingsdirektörens stab ledde arbetet med att utreda och lämna förslag till införande av utbildningsvårdcentral i Landstinget Blekinge. Representant från landstingsdirektörens stab har funnits med i styrgruppen för projektet att starta upp utbildningsvårdcentralen.

6.2 Cancersatsning

Den nationella cancersatsningen har i Landstinget Blekinge fortskridit enligt handlingsplanen som i början av året skickades till Socialdepartementet. Totalt är nu 28 standardiserade vårdförlopp (SVF) införda. Under året har 69 % av patienterna i samtliga SVF utretts inom de nationellt uppsatta ledtiderna, detta att jämföra med rikets 49 % för samma period. Informationsspridning till medborgare och medarbetare samt att kvalitetssäkra och använda resultaten gällande bl.a. ledtider har varit fokus under perioden.

Cancersamordnaren har under året arbetat för att hålla ihop pågående och kommande aktiviteter inom landstinget, men också för att bidra till södra sjukvårdsregionens gemensamma arbete. Landstingets cancerråd fortsätter sitt arbete och är ett mötesforum som är nödvändigt för att lyfta cancervårdens övergripande frågor. Cancersamordnaren håller även samman flera andra mötesforum med syfte att främja internt informations- och kunskapsutbyte.

I samverkan med Blekingesjukhuset har avdelningen för kunskapsstöd varit involverad i en utredning gällande hur landstinget organiserar den onkologiska vården för framtiden. Utredningen planeras vara klar i början av 2018.

6.3 Injektionsverksamhet ögonsjukdomar

Under 2017 har 2 765 injektioner och 2 700 återbesök registrerats, en ökning med 24 % jämfört med 2016. Verksamheten har utökats och erbjuder injektioner 2 dagar/vecka. Arbetet har också inneburit att antalet injektioner per patient har optimerats.

6.4 Patientsäkerhet

Landstinget Blekinge har i landstingsplanen 2017-2019 beslutat om ett antal prioriterade satsningar, bland annat 3 mnkr/år avseende patientsäkerhet. I indikatorn för trygg och säker hälsovård ingår patientsäkerhetsindex vari ingår bland annat följsamhet till basala hygienrutiner, uppföljning av vårdrelaterade infektioner, olämpliga läkemedel hos personer >75 år och antibiotikaförskrivning. Därutöver anges att en av framgångsfaktorerna för landstingsdirektörens stabs arbete inom målområdet är att aktivt stödja landstingets Strama-arbete. Patientsäkerhetsavdelningen har under året i huvudsak använt avsatta medel till att finansiera:

- händelseanalysteam för utredning av komplicerade vårdskador
- screening för multiresistenta bakterier
- drift och tjänster för Strama-arbete
-
- antibiotikaronder/antibiotic stewardship
- läkemedelsuppföljning
- patientsäkerhetsdag och patientsäkerhetspris.

6.5 Snabbspår flyktingar

Projektet Snabbspår leds av landstingsdirektörens stab. Projektet har hittills lett till att deltagarna har utvecklat sin svenska, inklusive vårdterminologi, och sin förståelse av hälso- och sjukvården i Sverige. Utbildningen har genomförts på Blekinge Folkhögskola. Genom språkpraktikplatser har de dessutom kunnat lära sig om hur det är att arbeta i andstinget Blekinge, och också bidragit positivt med sina kunskaper både i hälso- och sjukvård och i det egna språket. Tio av de som ingår i projektet fick över sommaren anställning på landstinget. Av dessa fick fem stycken förlängning på anställningen. I projektet finns ett nära samarbete mellan landstinget och arbetsförmedlingen som är medfinansierad och också beviljar ersättning för anställning på extratjänst. Nästa steg i projektet är att i samarbete med landstinget i Kalmar och Region Kronoberg starta en s.k. preparandkurs, som förbereder deltagarna för Socialstyrelsens kunskapsprov, vilket är nästa steg på vägen mot en svensk legitimation.

6.6 Förstärkning av satsning konkurrenskraftiga löner med fokus på jämställda löner

Landstingsdirektörens stab leder arbetet med att, i nära dialog med förvaltningarna, identifiera behov av satsningar både vad gäller konkurrenskraftiga och jämställda löner. Vilka satsningar som ska genomföras beslutas därefter av landstingsdirektören. År 2017 är det tredje året med satsningen på konkurrenskraftiga löner och en effekt kan ses vad gäller lönespridning, d.v.s. att medarbetarna har en löneutveckling i sitt arbete, vilket är viktigt för landstingets förmåga att rekrytera och behålla personal.

6.7 Neuropsykiatriska och andra fördjupade utredningar för barn och vuxna

Inom både psykiatri och habiliteringen arbetar man med att minska väntetiderna för de patienter som fått beslut om fördjupad utredning. På grund av stor personalomsättning och brist på legitimerad personal har detta varit en utmaning. Både BUP och habiliteringen har under året köpt en del externa tjänster i form av utredningsarbete. Inom vuxenpsykiatri har ett arbete med att se över hela utredningsprocessen startats, som förhoppningsvis kommer att resultera i betydligt kortare väntetider under nästa år, under förutsättning att rätt personal finns tillgänglig.

6.8 Professionsmiljarden

Överenskommelsen om bättre resursutnyttjande inom hälso- och sjukvården den s k professionsmiljarden omfattar tre områden. Landstingets arbete med att upphandla ett nytt vårdinformationssystem (FVIS) är en viktig pusselbit för att vårdens medarbetare ska få enklare och bättre tillgång till information.

Landstinget har kartlagt vilka möjligheter det finns att omfördela arbetsuppgifter mellan olika yrkesgrupper och utifrån den rapporten pågår arbete för att använda befintlig kompetens på rätt sätt.

Inom området ”stöd till planering av långsiktig kompetensförsörjning” har i professionsmiljarden avsatts medel riktade till att stimulera fler sjuksköterskor att vidareutbilda sig till specialistsjuksköterskor. Landstinget Blekinge har sedan en tid tillbaka infört utbildningsanställningar för akademisk specialistsjuksköterska, vilket innebär att sjuksköterskor kan vidareutbilda sig till specialistsjuksköterskor med bibehållen lön. Landstinget har en väl definierad process för att identifiera vilka specialistutbildningar som bör prioriteras, och medel avsattes för ett antal utbildningsanställningar vilket är en viktig del i landstingets långsiktiga kompetensförsörjningsarbete.

6.9 Psykisk hälsa

Arbetet under året har utgått från en gemensam handlingsplan utifrån regeringens överenskommelse med SKL gällande psykisk hälsa; ”Stöd till riktade insatser inom området psykisk hälsa 2017”. I Blekinge län inledde Landstinget Blekinge och de fem kommunerna samt brukarorganisationen NSPH ett gemensamt analysarbete 2016 och upprättade en handlingsplan för 2017. I denna handlingsplan beslutades följande mål:

1. att skapa bättre, gemensam information på respektive hemsida och vårdguiden 1177
2. att utveckla den så kallade psykiatriveckan
3. att ta fram modeller för en mer integrerad vård och samverkan mellan landsting och kommun
4. att utveckla arbetsmodell och utbildning avseende samordnad individuell plan samt att stödja brukarorganisationerna i att erbjuda patienter och närstående studiecirkel
5. att fortsätta gemensamt analysarbete inför 2018 samt att skapa modell för detsamma

Resultatet av arbetet redovisades till SKL 31 oktober 2017. Alla delprojekt har uppnått de kortsiktiga målen och projekten har även presterat utöver uppsatta mål.

6.10 Förbättrad förlossningsvård och insatser för kvinnors hälsa

Under året har statsbidrag för förlossnings- och kvinnohälsovård uppgått till 6,9 miljoner och 4,1 miljoner har gått till kvinnors hälsa i primärvården. Satsningen har resulterat i utbildningsinsatser

och kompetenshöjningar inom hela vårdkedjan och inneburit anställning av ett flertal utbildningsbarnmorskor. Vidare har utbildningar om bäckenbottenskador och suturering, inkontinensvård, fosterövervakning (CTG), psykisk funktionsnedsättning i samband med graviditet och dysplasi genomförts. Kompetenshöjningen har inkluderat alla personalkategorier och kommer att pågå under de kommande åren då ytterligare statsbidrag blir tillgängliga och kommer att användas enligt handlingsplan för 2018.

6.11 Kunskapsstyrning – statsbidrag för kroniskt sjuka

Det nationella arbetet för ökad kunskapsstyrning finansieras inom ramen för statsbidraget för kroniskt sjuka. Landstinget har deltagit i ett samarbete med övriga landsting/regioner och Sveriges Kommuner och Landsting, för att skapa en gemensam och enhetlig struktur för kunskapsstyrning i hälso- och sjukvården. Ett förslag till organisation har varit på remiss och samtliga landstinget har godkänt förslaget. Utifrån ovanstående har landstinget påbörjat en intern process för att utveckla sin kunskapsstyrande organisation så att riktlinjer och vårdprogram prioriteras, beslutas och förankras och därmed kommer till nytta i de dagliga mötena med patienterna.

Den statliga utredningen *Kunskapsbaserad och jämlik vård – förutsättningar för en lärande hälso- och sjukvård, SOU 2017:48* har skickats på remiss. Utredningen innehöll ett flertal förslag som rör myndigheternas roller, men också att landsting ska utöka uppdraget till att omvandla sina läkemedelskommittéer till vårdkommittéer. Landstinget har lämnat sitt yttrande till Socialdepartementet.

6.12 Övrigt

Sociala investeringar

I augusti 2017 ingick Landstinget Blekinge en överenskommelse för sociala investeringar med SKL. Målet med överenskommelsen har varit att sociala investeringar och de metoder som tillämpas inom ramen för detta blir ett etablerat och naturligt verktyg för att utveckla landstingets verksamheter. För att nå detta har Landstinget Blekinge stärkt och förtydligat organisationen för sociala investeringar samt kompletterat befintliga riktlinjer. Utbildningsinsatser har gjorts för både politiker och tjänstemän under året. En samverkan med framtidens hälso- och sjukvård kring behovsanalys påbörjades också under 2017. Detta för att skapa en samsyn kring hur Landstinget Blekinge framöver kommer att arbeta med behovsanalys utifrån befolkningens behov.

6.13 Direktiv till Landstingsstyrelsen

Att ta fram direktiv och tydliggöra kvalitetskrav samt mål för landstingets samlade patientsäkerhetsarbete där inriktningen bör vara en så kallad nollvision.

En patientsäkerhetspolicy har tagits fram under året med visionen att ett förebyggande systematiskt och strukturerat arbetssätt leder till en hälso- och sjukvård utan vårdskador. Landstingsfullmäktige beslutade om policyn i november och en tillhörande handlingsplan för patientsäkerhet är nu på gång. Mer information finns under målområde 2.4 - en trygg och säker vård.

Att ta initiativ till samverkan för ett vård- och omsorgscollege i Blekinge.

Under året har landstinget Blekinge i samarbete med länets kommuner startat upp samverkan för att komma vidare i arbetet med ett vård- och omsorgscollege i Blekinge. På initiativ av Karlskrona Kommun genomfördes ett första möte för att ha dialog i frågan, och beslut fattades att det behövdes mer kunskap om frågan innan nästa steg kunde tas. Tjänstemän på Landstinget Blekinge, Region Blekinge och Karlskrona Kommun fick därför i uppdrag att anordna ett s.k. kun-

skapsseminarium där tjänstemän och politiker kunde få mer information och ha dialog om frågan. Detta anordnades i november, med inbjudna föreläsare från SKL, den nationella organisationen för vård- och omsorgscollege och från företrädare för vård- och omsorgscollege i Kronoberg. Frågan behandlas därefter i varje kommun för ställningstagande.

Att ta fram lokal handlingsplan för Landstinget Blekinge enligt den inom SKL beslutade nationella överenskommelsen för ett oberoende av inhyrd personal.

En strategi för att uppnå oberoende tagits fram och beslutats av landstingsstyrelsen. För att konkretisera hur strategin ska förverkligas har en handlingsplan tagits fram och beslutats av landstingsdirektör. Handlingsplanen innehåller en stor mängd aktiviteter inom olika områden på både landstingsövergripande nivå och förvaltningsnivå, och det pågår ett intensivt arbete med att genomföra handlingsplanen. För ytterligare beskrivning, se kapitel 5.4.2 i denna verksamhetsberättelse.

7 Analyser, slutsatser och framåtblick

7.1 KPP 2016

Arbetet med KPP och TKB fortsätter för landstingsdirektörens stab med att data valideras och dokumenteras för att säkerställa en så hög kvalitet som möjligt för kommande analyser. Arbetet med att ta fram en flödesbeskrivning för KPP- och TKB-arbetet har också påbörjats för att i framtiden minska sårbarheten i KPP- och TKB-arbetet. KPP-gruppen träffas regelbundet och består av kompetenser från förvaltning affärssystem, avdelningen för kunskapsstöd, personal- och ekonomienheten på landstingsdirektörens stab, gruppens sammansättning är viktiga för den fortsatta utvecklingen och arbetet med KPP.

Under hösten har den specialiserade somatiska vården på verksamhetsnivå tillsammans med landstingsdirektörens stab arbetat med benchmarking för följande områden:

- Förlossningar, vaginala och kejsarsnitt
- PCI (ballongvidgning av hjärtats kärl vid förträngning)
- Höftfraktur
- Bröstcancer
- Lunginflammation
- Stroke
- Hjärtsvikt
- Prostatacancer

Obligatoriska analysområden för förlossningar, PCI, höftfraktur, bröstcancer, lunginflammation, har skickat in till SKL för sammanställning, men alla områden har analyserats i Landstinget Blekinge.

Under hösten påbörjades ett arbete tillsammans med förvaltningen på Blekingesjukhuset med att ta fram en plan för hur den specialiserade somatiska vården kommer att analysera ytterfall.

7.2 Framtidens hälso- och sjukvård

I januari togs ett inriktningsbeslut om den nära hälso- och sjukvården. Störst fokus har legat på barn och ungas behov, äldres behov och samverkan. Arbetsgrupper och referensgrupper med representation från landsting har startat, workshops har genomförts med LSVO för att involvera kommunerna i arbetet, kartläggning av aktiviteter inom områdena pågår och ett övergripande processarbete är startat.

Bildandet av familjecentraler var ett av förslagen i landstingspolitikernas inriktningsbeslut för området barn och unga. LSVO ser nu över tänkbara samverkanslösningar för att etablera en familjecentral i varje kommun. Förankring i och överenskommelser med kommunerna är ett viktigt led för att lyckas med detta. Under 2017 har landstinget, Karlskrona kommun och Rädda barnen samarbetat kring ett förstärkt föräldrastöd till familjer i Mellanstan. Erfarenheterna från detta samverkansprojekt är viktiga att beakta i utvecklingen av familjecentraler i länet. För att möta äldres behov har mobila team med sjukhusvård i hemmet, SIH startat i Karlshamn där en pilot har genomförts och ytterligare en kommer att starta under hösten.

I arbetet med Framtidens hälso- och sjukvård är invånarens röst mycket viktig och olika insatser genomförs för att vi skall öka våra kontaktytor. Under året har ett dialogforum med en invånargrupp etablerats och inledande möten med denna grupp har skett. Vid sitt andra möte genomfördes en workshop för att ge inspel på äldres behov utifrån befolkningens perspektiv. För att sti-

mulera även yngre invånare till dialog, etablerar vi också ett nätbaserat dialogforum. Genom sociala medier bjuder vi in Blekinges invånare till en invånarpanel för att möjliggöra dialog och utbyte av tankar och idéer via digitala forum.

En metod för systematisk analys av Blekinges invånares behov av hälso- och sjukvård har utvecklats. Metoden benämns behovsanalys och innefattar en grundläggande faktainsamling och analys av specifika gruppers behov. En första behovsanalys avseende patienter som är i behov av palliativ vård har påbörjats och genomförs under hösten.

Under årets andra kvartal har ett tydligt fokus varit att identifiera de delar som ingår i koncentration av vård. Genom workshops, dialogmöte och en aktiv omvärldsbevakning kartläggs olika utvecklingsområden så att dessa sedan kan utgöra föremål för riktade insatser.

7.3 Framåtblick – möjligheter och risker

Möjligheter

Framtidens vårdinformationsstöd (FVIS) befinner sig i upphandlingsfas och ger oss möjlighet att utveckla ett mer processinriktat arbetssätt liksom att i det dagliga arbetet stödja en kunskapsbaserad hälso- och sjukvård.

Genom att bilda en regionkommun kan styrkor utvecklas och ge möjlighet att ta sig an kommande utmaningar på ett bättre sätt. Bildandet av en regionkommun sammanför två bra organisationer till en helhet med möjlighet till större långsiktighet och effektivitet.

Landstingets HME-resultat visar på en positiv utveckling av ledarskap, motivation och styrning. Detta ger en bra grund att bygga vidare på när det gäller att ta tillvara den samlade kraften i organisationen. Det sker mycket aktivt värdegrundsarbete i organisationen, men även här finns goda möjligheter att utveckla detta vidare.

Under 2017 sjönk sjukfrånvaron bland landstingets medarbetare till 5,63 % (5,83 % 2016), och genom den planerade satsningen på hälsofrämjande stöd och framtagande av en ny rehabiliteringsrutin är ambitionen att sjukfrånvaron ska fortsätta minska.

Lönestrukturen i landstinget har förbättrats, och genom en ny arbetsvärdering och framtagande av en långsiktig lönepolitisk strategi finns möjligheten att fortsätta arbetet med att ha konkurrenskraftiga löner.

Årets HME-mätning visar att 89 % av medarbetarna skulle kunna rekommendera sin arbetsplats till andra. Genom den beslutade planen för att stärka landstingets attraktivitet som arbetsgivare, där bl.a. en intern kampanj ska genomföras, finns goda förutsättningar för att ytterligare stärka stoltheten över att arbeta i landstinget och att medarbetarna blir ambassadörer för landstinget som arbetsgivare.

Risker

Inom PM3-modellen saknas resurser för att bemanna nyckelfunktioner vilket påverkar utvecklingen av e-tjänster och landstingets webbplatser.

Regionbildnings risker är att ordinarie löpande verksamhet kan tappa fart och kraft under tiden som bildningsprocessen pågår.

Trots många aktiviteter fortsätter användandet av, och kostnaderna för, hyrpersonal att öka vilket får negativa effekter på kontinuitet, kvalitet, arbetsmiljö och ekonomi.

Även om sjukfrånvaron minskar och HME-resultatet är starkt i landstinget, upplever många medarbetare att arbetsbelastningen är för hög. För landstingsdirektörens stab minskar både HME-index och arbetsmiljöindex vilket är en risk för kompetensförsörjning, prestation och ångsiktigt hållbart arbetsliv.

Läkarförsörjningen fortsätter att vara en utmaning, med svårigheter att rekrytera specialistläkare, särskilt inom allmänmedicin.

7.4 Säkerhetsutveckling

Samhällsutvecklingen har under senaste åren förändrats i flera delar inom säkerhetsområdet. Fokus har blivit betydligt större på frågor som rör säkerhet och krisberedskap. I detta sammanhang är landstinget en naturlig aktör i samhällets säkerhet och krisberedskapsförmåga.

Personalsäkerhetsprocessen för personal och förtroendevalda har under året varit ett prioriterat område. Området berör även landstingets återtagna förmåga kopplat till säkerhetsskydd. Denna förmåga har under året byggts upp igen och landstinget har nu en väl fungerande säkerhetsskyddsorganisation, vilket är avgörande för att möta de framtida kraven på att kunna säkra skyddsvärd information, tillgångar och verksamheter.

Under året har inledande beslut tagits kring återtagande av civilförsvarsplaneringen för samhällets samlade aktörer. Landstinget har en central och viktig roll i samhällets civilförsvar, avseende såväl civilt stöd som militärt stöd. Detta beslut från myndigheterna kommer innebära en omställning av dagens organisation och måste genomsyra landstingets samlade verksamheter, processer och beslutsforum.

8 Intern kontroll

Nedan finns landstingsdirektörens stabs plan för internkontroll 2017. I planen finns beskrivet hur kontrollerna är genomförda. Kontrollplanen är kompletterad med en kolumn för resultatet av uppföljningen för 2017.

| Riskområde | Uppföljningsområde | Uppföljningsmoment | Ansvarig | Metod för uppföljning | Frekvens på uppföljningen | Rapportering när | Metod för uppföljning | Resultat av uppföljning för 2017 |
|------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Förtroende | Bisysslor | Sker informationshämtnings, uppföljning och redovisning enligt bisysselpolicyens intentioner? | Personalchef | Uppföljning av återrapportering | 1 gång /år | Årsbokslut | Uppföljning av återrapportering | Förvaltningen följer de rutiner som finns för bisysslor. Detta innebär att cheferna vid nyanställning samt i de årliga medarbetarsamtalen tar upp frågan om bisyssla. Om bisyssla förekommer fylls blankett i och skickas för yttrande till verksamhetschef som sedan skickar den för beslut till förvaltningschef. Förteckning över godkända och avslagna bisysslor finns på förvaltningen. |
| Ekonomi | Inköp/avtal | Följs ingångna avtal enligt landstingets upphandlingspolicy? | Ekonomichef | Granskning av leverantörsfakturer. Endast e-handelsfakturer kan granskas ifråga om upphandlade produkter. Följs upp i systemet | 1 gång/år | Årsbokslut | Endast e-handelsfakturer kan granskas ifråga om upphandlade produkter. Följs upp i systemet Quickview. Här finns en rapport som visar om en produkt är upphandlad eller inte. | Andel upphandlade produkter är kontrollerat genom rapport i Quickview. Resultatet visar att 95,6 % av antalet köpta produkter är upphandlade |
| Ekonomi | Sekretessfakturer | Är sekretessfakturorna sekretessbelagda i ekonomisystemet? | Ekonomichef | Stickprov: Görs genom stickprov av var 20:e faktura på de konton som är aktuella för kontroll och där fakturorna innehåller personuppgifter. | 1 gång/år | Årsbokslut | Görs genom stickprov på minst var 20:e faktura på de konton som är aktuella för kontroll och där fakturorna innehåller personuppgifter. | Stickprov för förvaltningens fakturer på kontogrupperna 50 & 55 är genomförd. Stickproven visar att det finns 3 st fakturer för mikrobiologiska labprover från region Kronoberg som innehåller personuppgifter som inte är sekretessbelagda. |
| Ekonomi | Representation | Följs Landstinget Blekinges riktlinjer för representation | Ekonomichef | Stickprov : Görs genom stickprov på var 10:e faktura på kontona 70710, 70711, 46310, 46311 | 1 gång/år | Årsbokslut | Görs genom stickprov på minst var 10:e faktura för de utvalda kontona 46310 och 70710 | Stickprov för förvaltningens fakturer på konton 46310 och 70710 är genomförd. Stickproven visar att det på 40 procent av fakturorna saknas syfte och/eller deltagförteckning till fakturorna. |
| Förtroende | Politiskt fattade beslut | Säkerställa att politiskt fattade beslut blir verkställda inom avsedd tid | Verksamhetsstrateg | Beslutsloggar för att följa upp tagna beslut | 3 gånger/år | Delårsbokslut/bokslut | Beslutsloggar för att följa upp tagna beslut | Beslutsloggar redovisas vid varje möte med Landstingsstyrelsen. Arbetsutskottet bereder logglistan och kan besluta om förändringar. |
| Kvalitet | Avvikelsehantering | Säkerställa att registrerade avvikelser åtgärdas inom rimlig tid | Verksamhetsstrateg | Stickprov | 1 gång/år | Årsbokslut | Stickprov | Finns inga registrerade avvikelser |

9 Stolt över

Landstinget har nu en väl genomarbetad plan för att ytterligare stärka arbetsgivarvarumärket.

Ökningen av sjukfrånvaron har hejdats, och landstinget har fått beviljat projektmedel för ett innovationsprojekt i syfte att ytterligare sänka sjukfrånvaron genom tidigt hälsofrämjande stöd.

Landstingets lönespridning har förbättrats avsevärt, vilket ökar möjligheterna att arbeta med en långsiktig lönepolitisk strategi.

Satsningen på en mer personcentrerad rekrytering av sjuksköterskor har gett en 50%-ig ökning av antalet sjuksköterskestudenter som rekryterats från BTH.

Introduktionsprogrammet för nyfärdiga sjuksköterskor har genomförts under hela året, och har troligen varit en bidragande orsak till den minskade sjukfrånvaron och personalomsättningen bland yngre sjuksköterskor.

Snabbspårsprojektet har fortsatt varit lyckat, och har nu gett möjlighet till att starta en preparandkurs i syfte att förstärka kompetensförsörjningen i landstinget.

Landstinget Blekinge har på kort tid lyckat etablera ett av de mest populära Instagramkontona bland Sveriges landsting och regioner.

Projektet med nytt intranät är genomfört under 2017 och det nya intranätet lanserades i januari 2018.

Tagit fram en överenskommelse utifrån som Lagen om samverkan som är helt i linje med lagens intentioner.

Bidragit till Kommissionen för jämlik vårds arbete.

Planerat för hur användning av e-hälsotjänster väsentligt kan öka och tagit fram en handlingsplan för e-hälsa.

Starkt bidragit till den nationella utvecklingen av e-tjänster inom området säkrare sjukskrivning.

Ökat fokus på personlig dialog med verksamheterna inom samtliga patientsäkerhetsområden och att det nu finns en beslutad patientsäkerhetspolicy.

Blekinge kompetenscenter i samarbete med Washington University erbjuder kvalificerad coachutbildning.

10 Väsentliga händelser under 2017

Regionbildningen och förberedelserna via projektet har till stor påverkan för landstingsdirektörens stabs medarbetare. Många personer i staben är involverade i projektets i olika arbetsgrupper. Projektet fortlöper i enlighet med planerad tidplan för genomförandet.

Under året har ett stort antal aktiviteter genomförts, både landstingsövergripande och i respektive förvaltning, för att minska beroendet av inhyrd personal. Trots detta har utvecklingen inte kunnat vändas utan kostnaderna har ökat.

Trenden med ökande sjukfrånvaro har brutits, och sjukfrånvaron sjönk något under 2017. Det samma gäller trenden med ökande personalomsättning, som nu verkar ha avstannat.

För tredje året i rad ökade landstinget sitt HME-index.

Antalet rekryteringar minskar, samtidigt som den arbetade tiden uttryckt i årsarbetare minskar och personalomsättningen bland chefer och sjuksköterskor under 30 år sjunker. Detta kan peka på att landstinget blivit effektivare, samtidigt som förutsättningarna för chefskap och förmågan att behålla yngre sjuksköterskor förbättrats.

Landstinget har påbörjat ett samarbete med Lunds Universitet om att ta emot läkarstudenter på praktik under deras utbildning.

För andra året i rad rankas den verksamhetsförlagda utbildningen i Blekinge som näst bäst i landet.

Bilagor

Bilaga 1. FR1

| | | | | | | | | | |
|--------------|--------------------------------|---------|---------------|---------|-----|------------|---------------|--------|------------|
| Förvaltning: | 17 Landstingsdir. Ledningsstab | Period: | december 2017 | Belopp: | TKR | Ifylld av: | David Larsson | Datum: | 2018-01-18 |
|--------------|--------------------------------|---------|---------------|---------|-----|------------|---------------|--------|------------|

| Kontoslag | UTFALL - ACKUMULERAT | | | BUDGET - ACKUMULERAT | | | FÖREG. ÅR - ACKUMULERAT | | | UTFALL JMF BUDGET | | | UTFALL JMF FÖREG. ÅR | | |
|-------------------------|----------------------|---------------|----------------|----------------------|----------|----------------|-------------------------|---------------|----------------|-------------------|----------------|----------------|----------------------|---------------|---------------|
| | Externt | Internt | Totalt | Externt | Internt | Totalt | Externt | Internt | Totalt | Externt | Internt | Totalt | Externt | Internt | Totalt |
| Intäkter | -35 297 | -1 528 | -36 825 | -3 400 | 0 | -3 400 | -40 677 | -2 265 | -42 943 | 31 897 | 1 528 | 33 425 | -5 380 | -737 | -6 117 |
| Personal | 96 740 | 346 | 97 087 | 80 849 | 0 | 80 849 | 96 089 | 627 | 96 716 | -15 891 | -346 | -16 237 | -651 | 281 | -370 |
| - Anställda | 91 206 | -423 | 90 783 | 79 154 | 0 | 79 154 | 91 506 | 0 | 91 506 | -12 052 | 423 | -11 629 | 300 | 423 | 723 |
| - Inhyrda | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| - övrigt | 5 534 | 769 | 6 303 | 1 695 | 0 | 1 695 | 4 583 | 627 | 5 211 | -3 839 | -769 | -4 608 | -951 | -142 | -1 093 |
| Drift | 31 428 | 15 374 | 46 802 | 34 027 | 0 | 34 027 | 34 159 | 14 275 | 48 434 | 2 599 | -15 374 | -12 775 | 2 731 | -1 099 | 1 632 |
| - Förbrukningsmaterial | 1 676 | 3 810 | 5 486 | 5 083 | 0 | 5 083 | 2 094 | 3 299 | 5 393 | 3 407 | -3 810 | -403 | 418 | -511 | -93 |
| - Resor | 3 178 | 0 | 3 178 | 1 987 | 0 | 1 987 | 3 852 | 0 | 3 852 | -1 191 | 0 | -1 191 | 674 | 0 | 674 |
| - Information PR | 1 409 | 8 | 1 417 | 595 | 0 | 595 | 1 527 | 7 | 1 534 | -814 | -8 | -822 | 118 | -1 | 117 |
| - Köpta tjänster | 14 475 | 2 991 | 17 467 | 6 440 | 0 | 6 440 | 16 318 | 3 293 | 19 611 | -8 035 | -2 991 | -11 026 | 1 843 | 302 | 2 145 |
| - Post och tele | 3 030 | 803 | 3 833 | 3 293 | 0 | 3 293 | 2 577 | 580 | 3 157 | 263 | -803 | -540 | -453 | -224 | -676 |
| - övrigt | 7 660 | 7 761 | 15 421 | 16 629 | 0 | 16 629 | 7 790 | 7 096 | 14 887 | 8 969 | -7 761 | 1 207 | 130 | -665 | -535 |
| Kapitalkostnad | 46 | 3 | 49 | 77 | 0 | 77 | 40 | 4 | 44 | 31 | -3 | 28 | -6 | 1 | -5 |
| TOTALA INTÄKTER | -35 297 | -1 528 | -36 825 | -3 400 | 0 | -3 400 | -40 677 | -2 265 | -42 943 | 31 897 | 1 528 | 33 425 | -5 380 | -737 | -6 117 |
| TOTALA KOSTNADER | 128 215 | 15 723 | 143 937 | 114 954 | 0 | 114 954 | 130 289 | 14 907 | 145 195 | -13 261 | -15 723 | -28 984 | 2 074 | -816 | 1 258 |
| NETTORESULTAT | 92 918 | 14 194 | 107 112 | 111 554 | 0 | 111 554 | 89 611 | 12 641 | 102 253 | 18 636 | -14 194 | 4 441 | -3 306 | -1 553 | -4 860 |

Bilaga 2. Personalstatsistik

Utförd arbetstid inkl jour och beredskap, övertid, mertid och timanställningar i årsarbetare perioden jan-dec 2017 jämfört med jan-dec 2016

| Personalgrupp | 2016 | | | 2017 | | | Förändring | | |
|---------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total |
| 1.1 Ledningsarbete | 4,5 | 5,4 | 9,9 | 4,9 | 5,0 | 9,9 | 0,4 | -0,4 | 0,0 |
| 1.2 Handläggare- och administratörsarbete | 61,7 | 20,7 | 82,4 | 62,6 | 19,4 | 82,0 | 0,9 | -1,2 | -0,3 |
| 1.3 Medicinska sekreterare | 1,9 | 0,0 | 1,9 | 1,9 | 0,0 | 1,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 2.1 Vård/omsorg mm: Specialistkomp läkare | 1,8 | 2,9 | 4,7 | 1,3 | 2,5 | 3,9 | -0,5 | -0,3 | -0,8 |
| 2.2 Vård/omsorg mm: Icke specialistkomp läkare | 0,3 | 0,0 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,3 | 0,0 | -0,3 |
| 2.3 Vård/omsorg mm: Psykolog o psykoterapeut | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 |
| 2.4 Vård/omsorg mm: Sjuksköterska m.fl. | 4,7 | 1,8 | 6,5 | 3,7 | 1,4 | 5,1 | -1,0 | -0,4 | -1,4 |
| 2.5 Vård/omsorg mm: Undersköterska m.fl. | 0,5 | 0,0 | 0,5 | 0,4 | 0,0 | 0,4 | -0,1 | 0,0 | -0,1 |
| 2.6 Vård/omsorg m.fl: Sjukhus tekniker/lab.personal | 3,4 | 0,4 | 3,8 | 3,8 | 0,9 | 4,7 | 0,4 | 0,5 | 0,9 |
| 3.0 Tandvårdsarbete | 0,4 | 0,0 | 0,4 | 0,4 | 0,0 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 4.0 Rehabilitering och förebyggande arbete | 1,1 | 0,5 | 1,6 | 1,0 | 0,3 | 1,3 | -0,1 | -0,2 | -0,3 |
| 6.0 Skol-, kultur-, turism- och fritidsarbete | 4,0 | 1,0 | 5,0 | 3,6 | 0,9 | 4,5 | -0,4 | -0,1 | -0,5 |
| 7.0 Teknikarbete | 0,0 | 0,4 | 0,4 | 0,0 | 0,2 | 0,2 | 0,0 | -0,2 | -0,2 |
| 8.0 Hantverkararbete m.m. | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 9.0 Köks-, måltids-, städ, tvätt och renhållningsarbete | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total [årsarbetare] | 84,4 | 33,0 | 117,4 | 83,5 | 30,8 | 114,3 | -0,8 | -2,2 | -3,1 |

Övertid i årsarbetare jan-dec 2017 jämfört med jan-dec 2016

| Personalgrupp | 2016 | | | 2017 | | | Förändring | | |
|---------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total |
| 1.2 Handläggare- och administratörsarbete | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 2.4 Vård/omsorg mm: Sjuksköterska m.fl. | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 2.5 Vård/omsorg mm: Undersköterska m.fl. | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 9.0 Köks-, måltids-, städ, tvätt och renhållningsarbete | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total [årsarbetare] | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

Mertid i årsarbetare jan-dec 2017 jämfört med jan-dec 2016

| Personalgrupp | 2016 | | | 2017 | | | Förändring | | |
|-----------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total |
| 1.2 Handläggare- och administratörsarbete | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,1 |
| 2.4 Vård/omsorg mm: Sjuksköterska m.fl. | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 2.5 Vård/omsorg mm: Undersköterska m.fl. | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 3.0 Tandvårdsarbete | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 4.0 Rehabilitering och förebyggande arbete | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 6.0 Skol-, kultur-, turism- och fritidsarbete | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 7.0 Teknikarbete | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total [årsarbetare] | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

Timavlönade i årsarbetare jan-dec 2017 jämfört med jan-dec 2016

| Personalgrupp | 2016 | | | 2017 | | | Förändring | | |
|----------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total |
| 1.1 Ledningsarbete | 0,0 | 0,7 | 0,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,7 | -0,7 |
| 1.2 Handläggare- och administratörsarbete | 0,3 | 0,3 | 0,6 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | -0,2 | -0,3 | -0,5 |
| 2.1 Vård/omsorg mm: Specialistkomp läkare | 0,5 | 0,3 | 0,8 | 0,3 | 0,8 | 1,1 | -0,2 | 0,6 | 0,3 |
| 2.4 Vård/omsorg mm: Sjuksköterska m.fl. | 0,2 | 0,4 | 0,6 | 0,0 | 0,4 | 0,4 | -0,2 | -0,1 | -0,3 |
| 2.6 Vård/omsorg m.fl: Sjukhustekniker/lab.personal | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,1 | -0,1 |
| 8.0 Hantverkararbete m.m. | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total [årsarbetare] | 1,1 | 1,8 | 2,8 | 0,4 | 1,2 | 1,6 | -0,7 | -0,5 | -1,2 |

Frånvaro i årsarbetare per frånvarohuvudgrupp jan-dec 2017 jämfört med jan-dec 2016

| Frånvarogrupp | 2016 | | | 2017 | | | Förändring | | |
|----------------------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total |
| 01 Sjukfrånvaro | 4,0 | 0,4 | 4,3 | 4,6 | 0,2 | 4,8 | 0,6 | -0,2 | 0,5 |
| 02 Tf Vård av barn | 1,1 | 0,1 | 1,1 | 0,6 | 0,1 | 0,7 | -0,4 | 0,0 | -0,4 |
| 03 Semester | 12,7 | 4,0 | 16,7 | 12,8 | 3,8 | 16,5 | 0,1 | -0,3 | -0,2 |
| 04 Föräldraledighet | 3,9 | 0,3 | 4,2 | 3,5 | 0,2 | 3,8 | -0,4 | -0,1 | -0,4 |
| 05 Utbildning | 0,8 | 0,1 | 0,9 | 1,3 | 0,1 | 1,4 | 0,5 | 0,0 | 0,5 |
| 06 Fackligt uppdrag | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,1 |
| 07 Övr.frånvaro m lön | 2,9 | 2,0 | 4,9 | 1,9 | 1,4 | 3,4 | -0,9 | -0,6 | -1,5 |
| 08 Övr.frånvaro u lön | 1,1 | 0,1 | 1,2 | 1,3 | 0,0 | 1,3 | 0,2 | -0,1 | 0,1 |
| 09 Flexledighet | 2,0 | 0,4 | 2,3 | 1,6 | 0,3 | 1,9 | -0,4 | -0,1 | -0,5 |
| 10 Sem i timmar | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total [årsarbetare] | 28,5 | 7,5 | 36,0 | 27,8 | 6,2 | 34,0 | -0,7 | -1,2 | -1,9 |

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, för månads- och timavlönade jan-dec 2017 jämfört med jan-dec 2016

| År | 2016 | | | 2017 | | | Förändring | | |
|-----------------------------------------|--------|------|-------------|--------|------|-------------|------------|-------|-------------|
| | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total |
| Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid | 4,9% | 0,9% | 3,9% | 5,4% | 0,8% | 4,3% | 0,5% | -0,1% | 0,3% |

Extern personalrörlighet i procent (exklusive pensionsavgångar) jan-dec 2017 jämfört med jan-dec 2016

| År | 2016 | | | 2017 | | | Förändring | | |
|------------------|--------|------|-------------|--------|------|-------------|------------|------|-------------|
| | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total |
| Externa avgångar | 1,1% | 0,0% | 0,8% | 3,0% | 3,5% | 3,1% | 1,9% | 3,5% | 2,3% |

Totalt antal anställda 2017-12-31

| Personalgrupp | 2016 | | | 2017 | | | Förändring | | |
|----------------------------------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|----------|-----------|
| | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total |
| 1.1 Ledningsarbete | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| 1.2 Handläggare- och administratörsarbete | 86 | 25 | 111 | 85 | 26 | 111 | -1 | 1 | 0 |
| 1.3 Medicinska sekreterare | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 2.1 Vård/omsorg mm: Specialistkomp läkare | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | -1 | -1 |
| 2.4 Vård/omsorg mm: Sjuksköterska m.fl. | 5 | 1 | 6 | 3 | 1 | 4 | -2 | 0 | -2 |
| 2.6 Vård/omsorg m.fl: Sjukhustekniker/lab.personal | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| 4.0 Rehabilitering och förebyggande arbete | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 6.0 Skol-, kultur-, turism- och fritidsarbete | 5 | 1 | 6 | 4 | 1 | 5 | -1 | 0 | -1 |
| Total [anställda] | 110 | 35 | 145 | 106 | 35 | 141 | -4 | 0 | -4 |

Antal tillsvidareanställda 2017-12-31

| Personalgrupp | 2016 | | | 2017 | | | Förändring | | |
|----------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|----------|----------|
| | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total |
| 1.1 Ledningsarbete | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| 1.2 Handläggare- och administratörsarbete | 76 | 17 | 93 | 79 | 21 | 100 | 3 | 4 | 7 |
| 1.3 Medicinska sekreterare | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 2.1 Vård/omsorg mm: Specialistkomp läkare | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | -1 | -1 |
| 2.4 Vård/omsorg mm: Sjuksköterska m.fl. | 5 | 1 | 6 | 3 | 1 | 4 | -2 | 0 | -2 |
| 2.6 Vård/omsorg m.fl: Sjukhustekniker/lab.personal | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| 4.0 Rehabilitering och förebyggande arbete | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 6.0 Skol-, kultur-, turism- och fritidsarbete | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Total [tillsvidareanställda] | 99 | 27 | 126 | 100 | 30 | 130 | 1 | 3 | 4 |

Antal visstidsanställda (månadsavlönade) 2017-12-31

| Personalgrupp | 2016 | | | 2017 | | | Förändring | | |
|-----------------------------------------------|-----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total |
| 1.2 Handläggare- och administratörsarbete | 10 | 8 | 18 | 6 | 5 | 11 | -4 | -3 | -7 |
| 6.0 Skol-, kultur-, turism- och fritidsarbete | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | -1 | 0 | -1 |
| Total [vistidsanställda] | 11 | 8 | 19 | 6 | 5 | 11 | -5 | -3 | -8 |

Genomsnittlig sysselsättningsgrad, uppgifterna gäller per 31/12 resp år

| Personalgrupp | 2016 | | | 2017 | | | Förändring | | |
|----------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|------------|------------|-------------|
| | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total | Kvinna | Man | Total |
| 1.1 Ledningsarbete | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 1.2 Handläggare- och administratörsarbete | 98,6 | 95,9 | 98,1 | 98,2 | 96,7 | 97,9 | -0,3 | 0,8 | -0,2 |
| 1.3 Medicinska sekreterare | 100,0 | | 100,0 | 100,0 | | 100,0 | 0,0 | | 0,0 |
| 2.1 Vård/omsorg mm: Specialistkomp läkare | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 2.4 Vård/omsorg mm: Sjuksköterska m.fl. | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 2.6 Vård/omsorg m.fl: Sjukhustekniker/lab.personal | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 4.0 Rehabilitering och förebyggande arbete | 100,0 | | 100,0 | 100,0 | | 100,0 | 0,0 | | 0,0 |
| 6.0 Skol-, kultur-, turism- och fritidsarbete | 87,5 | 100,0 | 90,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 12,5 | 0,0 | 10,0 |
| Total [anställda] | 98,4 | 97,4 | 98,2 | 98,6 | 97,7 | 98,4 | 0,2 | 0,3 | 0,2 |

Antal tillsvidareanställda, heltid/deltid, uppgifterna gäller per 31/12 resp år

| År | Kvinnor | | | Män | | | Summa | | |
|------|---------|--------|------------|--------|--------|-----------|--------|--------|------------|
| | Heltid | Deltid | Total | Heltid | Deltid | Total | Heltid | Deltid | Total |
| 2016 | 95 | 4 | 99 | 26 | 1 | 27 | 121 | 5 | 126 |
| 2017 | 96 | 4 | 100 | 29 | 1 | 30 | 125 | 5 | 130 |

Andel tillsvidareanställda, heltid/deltid, uppgifterna gäller per 31/12 resp år

| År | Kvinnor | | | Män | | | Summa | | |
|------|---------|--------|---------------|--------|--------|---------------|--------|--------|---------------|
| | Heltid | Deltid | Total | Heltid | Deltid | Total | Heltid | Deltid | Total |
| 2016 | 96,0% | 4,0% | 100,0% | 96,3% | 3,7% | 100,0% | 96,0% | 4,0% | 100,0% |
| 2017 | 96,0% | 4,0% | 100,0% | 96,7% | 3,3% | 100,0% | 96,2% | 3,8% | 100,0% |