



Delårsrapport 2 2023

Närvården Västmanland



Inledning

Innehållsförteckning

Direktören har ordet	3
Verksamhets- och kundperspektivet	5
Listning	5
Produktion	5
Vårdgaranti	6
Medarbetarperspektivet	7
Sjukfrånvaro	7
Antal anställda och personalomsättning	7
Inhyrd personal	7
Kompetensförsörjning	7
Ekonomiperspektivet	9
Resultat	9
Intäkter	9
Personalkostnader	9
Material- och verksamhetskostnader	10
Prognos	10
Investeringar	10
Bilaga 1 Resultatrapport	11
Bilaga 2 Styrkort	12
Bilaga 3 Intern kontrollplan 2023	13

Direktören har ordet

Det här året kommer troligtvis kunna ses som det mest normala efter pandemin även om vi påverkas av andra stora händelser i vår omvärld.

Vi har lämnat sommaren bakom oss och kan ännu en gång konstatera att saker vi oroade oss för inte hände utan vår planering höll. Söktrycket från våra patienter var något lägre än tidigare år vilket ledde till att våra resurser räckte till trots sommarbemanning. Men viktigt att komma ihåg är att vi endast jobbar med akuta patientärenden under semesterperioden och all planerad verksamhet får vänta.

Kompetensutmaningen finns inte bara i framtiden. Redan idag och sedan några år tillbaka har näringsliv, stat, kommuner och regioner upplevt ett besvärligt rekryteringsläge. Den demografiska utvecklingen kommer ytterligare ha stor påverkan, speciellt inom hälso- och sjukvården, när personer över 80 år ökar med nära 50 procent samtidigt som personer i arbetsför ålder ökar med knappt 5 procent. Under kommande år kommer sysselsättningsökningen på arbetsmarknaden inte att räcka till för att hitta rätt kompetens i tillräcklig omfattning. Det kommer inte heller finnas möjlighet för lärosätena att fylla sina utbildningsplatser i paritet med efterfrågan från alla sektorer på svensk arbetsmarknad.

Nyrekryteringar kommer lyckligtvis alltid förekomma hos oss men vi jobbar i en Region med stark konkurrens av privata vårdgivare. Vi har ett starkt arbetsgivarvarumärke men måste jobba hårt för att behålla våra medarbetare. Vi har goda förutsättningar att över tid kunna upprätthålla antalet anställda i Närvården, men utsikterna att utöka antalet medarbetare är små.

Därför behöver Närvården i större utsträckning förbereda sig och utveckla strategier, både för att utveckla våra redan anställda medarbetare men även för att se till att den kompetens vi har hos oss i Närvården används optimalt och utvecklas utifrån verksamhetens behov.

Aktiviteter för 2023 kopplade till kompetensutmaningen inom Närvården är inspirationsdagar för alla medarbetare, utveckling av våra kompetensmodeller, fortsatta medarbetardialoger och investeringar i utbildningar som kan genomföras tack vare möjlighet att använda vårt egna kapital och återhämtningsbonusen från Socialstyrelsen.

Under våren ökade vår inhyrning av distriktsköterska, barnmorska och BVC-sköterska medan läkarinhyrningen minskat något. Nationella målvärdet ligger på 2% av de totala personalkostnaderna men vi har ett målvärde på 10% i våra styrkort kommande åren i och med att vi är beroende av inhyrda läkare på några av våra vårdcentraler. För att kunna bli oberoende inhyrning måste vi se en förändring i ST-läkarfördelningen. Om vi hade en jämnare fördelning av våra ST-läkare skulle vi kunna minska vårt behov av inhyrd personal och med det höja vårdkvaliteten samt förbättra kontinuiteten för våra patienter. Från första september införs ett hyrstopp gällande distriktsköterskor i Närvården.

Framåt behöver vi jobba med att stärka patienten som medskapare och jobba ännu mer patientcentrerat än vad vi gör idag.

Inom Närvården har vi jobbat tillsammans med ett projekt som lett till bättre telefontillgänglighet. Det är viktigt för hela vårdkedjan och patientsäkerheten att våra listade patienter kan nå sin vårdcentral. Fler samtal in till vårdcentralen kräver ofta mer resurser som svara i våra telefoner.

De ökade tillgänglighetskrav kan leda undanträngningseffekter. Krav och förväntningar från friskare patienter riskerar att tränga undan de patienter som har störst behov. Kopplat till tillgänglighetskraven ser vi även ökande krav från specialistvården, organisatoriska mellanrum och bristande samverkan.

I den kontext som Närvården ingår i är de ekonomiska utmaningarna alltmer påtagliga. Hög inflation, ökade pensionskostnader och stigande räntekostnader bidrar till ett historiskt lågt resultat både i år och nästa år för regionsektorn. Alla regioner arbetar nu med effektiviseringar och besparingar i ett ekonomiskt läge som vi inte sett sedan 90-talets krisår. Jag upplever att vi jobbat hårt med ekonomistyrningen de senaste tre åren sedan vi gick över till en annan driftform och det gör att vi är i bättre läge än stora delar av vår omgivning.

Vi känner en trygghet med eget kapital vilket medför en ständig konstadsmedvetenhet på verksamhetsnivå. Närvården har goda förutsättningar med ett prognostiserat nollresultat att fortsätta att utvecklas. Men det betyder också att vi behöver hålla i och hålla ut det idoga arbetet. Vi ska själva bestämma och planera vad vi ska använda våra ekonomiska resurser till för att fortsätta utveckla våra

verksamheter och medarbetare. Vi vill inte hamna i ett läge, likt övrig hälso- och sjukvård, att tvingas använda vårt kapital till att täcka underskott i en verksamhet som vi inte har råd att utveckla och förbättra. Alla de extra resurser som vi behövde under pandemin är återställda till normalläge.



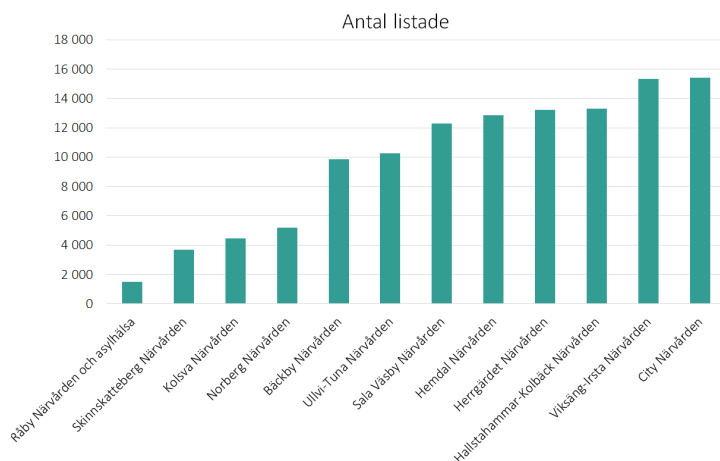
Anna Sofia Jansson
Direktör Närvården Västmanland

Verksamhets- och kundperspektivet

Listning

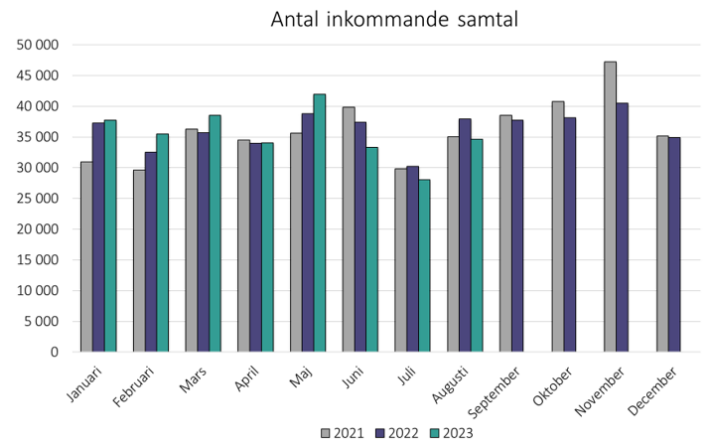
Antalet listade inom Närvården uppgår per sista augusti till 117 300 vilket motsvarar en marknadsandel på 42%. Förändringen av listade under året syns främst i gruppen som är 75 år och äldre vilket ökat i störst utsträckning både i antal och procentuellt. Denna ökning innebär ett högre söktryck men är också en förväntad utveckling framöver i och med den demografiska utvecklingen i landet.

Antalet listade på Närvårdens vårdcentraler rymms inom ett brett spann från ca 1 450 listade på Närvården Råby till drygt 15 500 listade på Närvården City. Vårdcentralerna utanför Västerås har större andel listade i de äldre grupperna som är 65 år och äldre och lägre andel som är 6-64 år samt något lägre i gruppen 0-5 år.

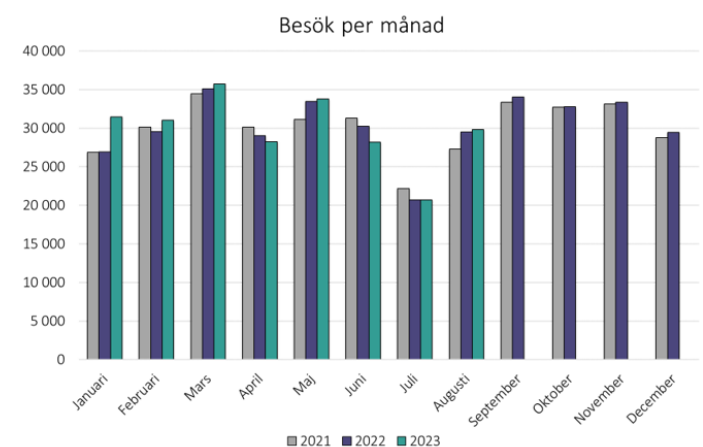


Produktion

Under början av året var inflödet av samtal högre än tidigare år vilket innebar hög belastning på distriktsköterskor och gjorde att mer tid gick till telefon istället för besök. Under sommaren har inflödet av samtal däremot varit lägre än tidigare år vilket gör att totala antalet inkommande samtal för perioden jan-aug ligger på samma nivå som föregående år med ett snitt på ca 35 500 samtal per månad.



Antalet besök har ökat med 1,9% under perioden jan-aug jämfört med föregående år vilket motsvarar ca 4 400 fler besök. Arbete med att nyttja distanskontakter i de fall som är möjliga pågår för att nå högre effektivitet, antalet telefonbesök har ökat under året vilket bidrar till att distanskontakterna utgör 8,6% av de totala besöken. Ökningen av besök syns på flertalet vårdcentraler och det är främst läkarbesök som ökat under 2023.

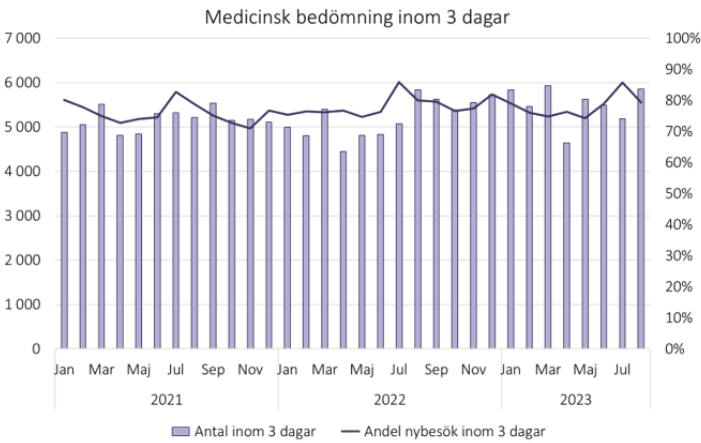
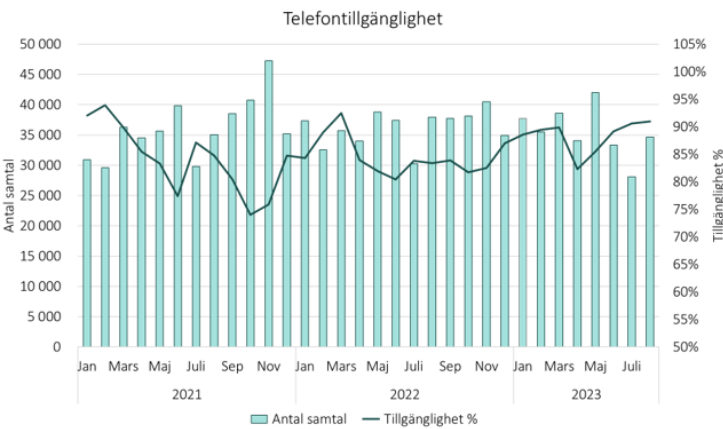


Vaccination- och provtagningsverksamheten har kraftigt reducerats i samband med pandemins utveckling. Antalet vaccinationer under 2023 uppgår till ca 7 750 stycken jämfört med 50 400 stycken under motsvarande period föregående år.

Vårdgaranti

Trots högt inflöde av samtal under början av året har en god telefontillgänglighet upprätthållits, med en god bemanningsplanering under sommaren och ett något lägre inflöde av samtal kvarstod tillgängligheten på en hög nivå även under semesterperioden. Telefontillgängligheten för perioden jan-aug uppgår till 88%.

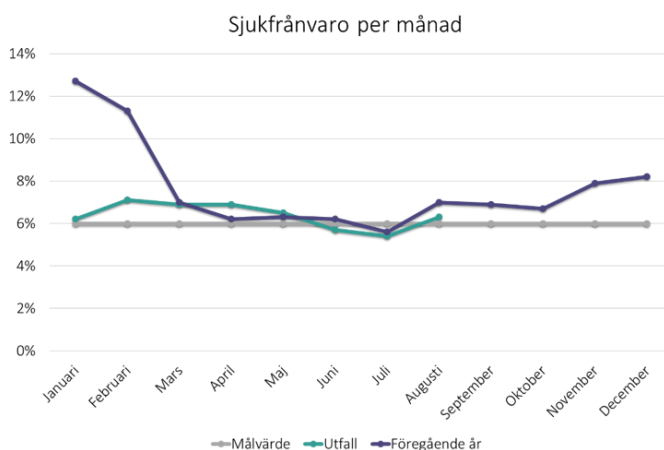
Andelen som får medicinsk bedömning inom 3 dagar ligger på 78% för perioden jan-aug. Under början av året var inflödet av samtal högt vilket innebar att mer distriktsköterskeresurser gick till telefon istället för besök vilket bidrog till något lägre tillgänglighet för medicinsk bedömning. Under sommaren ökade tillgängligheten vilket var en väntad effekt och följer tidigare år i och med att det utförs färre planerade besök och större fokus läggs på att ta emot mer akuta patienter under semesterperioden när bemanningen är lägre.



Medarbetarperspektivet

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron för perioden jan-aug 2023 uppgår till 6,4% vilket innebär en nedgång på 1,4 procentenheter jämfört med föregående år. Nedgången av sjuktalen mot föregående år syns både inom kort- och långtidssjukfrånvaro. Det fortsatta arbetet med tidiga insatser och rehabiliteringsplaner samt ökad samverkan med Försäkringskassan vid långtidsfrånvaro ses som bidragande faktorer.



Vi fortsätter kartlägga medarbetarnas arbetsmiljö med stöd av vår Pulsmätare som en del i det löpande arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. I år har vi även lagt till extra tillfällen för mätningar där vi ser behov av det. Utifrån anpassade åtgärder vi gjort har vi kunnat se mycket goda förbättringar.

Antal anställda och personalomsättning

Totala antalet anställda till och med augusti uppgår till 406 personer vilket är 11 färre jämfört med samma period föregående år var antalet 417. Nedgången i antal anställda är främst en följd av de lägre volymerna av vaccinationer och provtagningar kopplat till Covid. Personalomsättningen under perioden januari till och med augusti uppgår till 10,2% vilket är 0,8% lägre än samma period föregående år.

Inhyrd personal

Behovet av inhyrd personal har varit fortsatt högt även under 2023, omräknat till årsarbetare har drygt 21 hyrläkare och 9 hyrsköterskor arbetat i Närvården under januari till augusti vilket är tre fler än motsvarande period föregående år. Hela ökningen av inhyrda resurser avser distriktsköterskor medan inhyrningen av läkare ligger strax under föregående års nivå. Inhyrd personal används som sista alternativ för att upprätthålla arbetsmiljön samt tillgängligheten för våra patienter, gällande distriktsköterskor är det framförallt vid kortare vikariat medan det för läkare i större utsträckning avser vakanta tjänster. Regionens regelverk gällande ST-placering innebär att vi i många fall tvingas hyra in fler läkare än vad som hade behövts om Socialstyrelsens riktlinjer hade följts. Andelen kostnader för inhyrd personal av de totala personalkostnaderna uppgår till 17,1% för perioden jan-aug.

Restriktivitet gällande inhyrd personal är genomgående inom Närvården, oavsett personalkategori. Från och med första september 2023 sker även en kraftsamling tillsammans med övrig hälso- och sjukvård i Region Västmanland för att reducera inhyrningen av distriktsköterskor i form av hyrstopp, i samband med detta införs även rekryteringsbonus för våra anställda.

Kompetensförsörjning

Under en lång period har det varit svårt att rekrytera läkare och de senaste åren har det även blivit allt mer utmanande att rekrytera distriktsköterskor. Den senaste tiden har det dock kommit in fler kvalificerade ansökningar inom flera yrkesgrupper vilket återstår att se om det är tillfälligt eller bibehålls även framöver. Fem av våra anställda sjuksköterskor har blivit beviljade påbyggnadsstudier till distriktsköterska genom Regionens satsning Investera för framtiden; studier med bibehållen lön som finansieras av Region Västmanland.



Utmaningen med den demografiska utvecklingen består i att samtidigt som behoven av personal till välfärden växer med en åldrande befolkning så ökar personer i arbetsför ålder inte i samma utsträckning under samma period. Ökningen av antalet sysselsatta är dessutom betydligt lägre än ökningen i arbetsför ålder. Konkurrensen om arbetskraften på hela arbetsmarknaden är mycket stor och brist på personal står mot ökande förväntningar på sjukvård och samhällsutveckling i hela landet.

Utvecklingen är särskilt kännbar för primärvården då uppdraget omfattar hela befolkningen och alla åldersgrupper. Förflyttningen av Sveriges sjukvårdssystem till en god och nära vård med primärvården som navet gör utmaningen än mer genomgripande.

Detta sammantaget gör att kompetensförsörjning och utveckling av effektivare arbetssätt är ett av våra viktigaste fokusområden. Fokus behöver vara att satsa på att utveckla våra medarbetare och att arbeta med arbetsmiljöförbättringar så att de väljer att stanna hos oss. Samtidigt är det viktigt att den kompetens som finns i organisationen används och utvecklas utifrån verksamhetens behov. Vi skrev en ansökan om Återhämtningsbonus via Socialstyrelsen och beviljades tre miljoner kronor. Planerat är att använda dessa medel till bland annat en utbildning i mentorskap under hösten för en del av våra fysioterapeuter. Närvården kommer även i år använda återhämtningsbonusen till att genomföra inspirationsdagar för samtliga medarbetare.

Våra strategier inom Närvården för att möta kompetensutmaningen är:

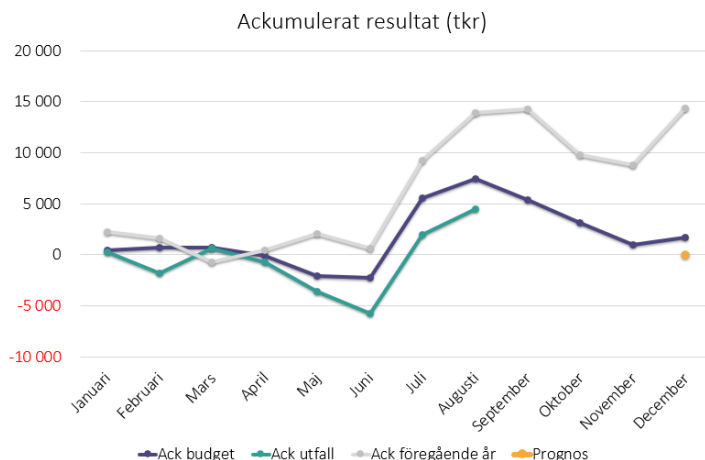
- Fokus på medarbetarnas utveckling; utveckla introduktion, handledning och mentorskap, karriärvägar i klinisk vård, skapa möjlighet till lärande i "vardagen".
- Stärka ledarskapet, traditionella modeller för styrning och ledning fungerar mindre bra i hälso- och sjukvården vars struktur och uppdrag blir alltmer komplext samtidigt som förändringstakten ökar.
- Utnyttja tekniken smartare.
- Använda kompetensen "rätt": fördelning av arbetsuppgifter utifrån medarbetarens kompetens -inom yrkesgruppen, uppgiftsväxling mellan yrkesgrupper, utveckla teamarbetet.
- Söka nya samarbeten, identifiera vilka som är våra viktigaste samarbetspartners och konkretisera samarbeten mellan vårdcentraler, mellan specialistvården och kommunen.

Ekonomiperspektivet

Resultat

Resultatet för perioden jan-aug 2023 uppgår till 4,4 mnkr vilket är en negativ avvikelse mot budget med 3,0 mnkr. Bruttomarginalen uppgår till 35,2 % och andelen kostnader för inhyrd personal uppgår till 17,1 % av totala personalkostnaderna. Budgetavvikelsen som uppstått beror främst på högre personalkostnader till följd av högre andel inhyrd personal än planerat, främst gällande distriktsköterskor. Prognostiserat resultat för 2023 uppgår till +/- 0 mnkr med en bruttomarginal på 34,2%, flertalet insatser för att dämpa kostnadsutvecklingen är genomförda.

Den höga inflation som råder påverkar Närvårdens ekonomi i stor utsträckning precis som för övriga delar av sektorn. De huvudsakliga kostnaderna som påverkas är sociala avgifter i form av högre pensionskostnader, avtal för löneöversyner samt uppräknings av material och verksamhetskostnader vilket påverkar resultatet negativt.



Intäkter

Intäkterna ligger totalt i nivå med budget vilket är en utveckling med 1,8% mot föregående år. Produktionsintäkterna ligger 4,0% över föregående år vilket främst beror på ökad produktion i form av fler besök även om det understiger budgeterade produktionsintäkter. Ersättningen per listad har ökat med 7,0% mot tidigare år vilket främst beror på uppräknings av ersättningar samtidigt som marknadsandelen om 42% kvarstår.

Regionersättning har tillförts till en summa om 1,4 mnkr och avser disponering av eget kapital samt en mindre del kopplat till statsbidraget "Hållbart arbetsliv", även kallat återhämtningsbonus.

Övriga intäkter ligger i nivå med budget till följd av extra ersättningar under början av året samtidigt som antalet vaccinationer avtog något snabbare än väntat. Den kraftiga nedgång som syns under övriga intäkter mot föregående år beror på lägre vaccinations- och provtagningsintäkter.

Personalkostnader

Kostnadsutvecklingen för personal ligger totalt på 5,8% vilket främst beror på högre sociala avgifter i form av ökade pensionskostnader under 2023. Kostnadsutvecklingen för löner (exkl sociala avgifter) och inhyrd personal ligger på 2,1% vilket understiger löneöversyner och prisuppräknings. Detta till följd av god följsamhet av bemanning kopplat till vaccinations- och provtagningsverksamheten vilket innebär ca 13 årsarbetare färre jämfört med föregående år.

Kostnader för inhyrd personal har ökat mot föregående år till följd av fler inhyrda distriktsköterskor samt prisuppräknings, kostnaden för inhyrd personal utgör 17,1% av de totala personalkostnaderna. Läkarkompetens har varit svårt att rekrytera under en längre period men nu syns även en allt större utmaning i att rekrytera distriktsköterskekompetens. Det finns stora skillnader i behovet av inhyrd personal mellan Närvårdens vårdcentraler, arbete med att rekrytera personal där behov finns pågår. En kraftsamling tillsammans med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen görs under hösten för att reducera inhyrningen av distriktsköterskor. Parallellt med detta görs även flertalet insatser för att behålla de medarbetare vi har vilket har högsta prioritet ur flera perspektiv.



Material- och verksamhetskostnader

Kostnadsutvecklingen för material och tjänster ligger på 2,1% och avviker positivt mot budget. Detta förklaras främst av lägre kostnader för medicinsk service i form av laborietjänster genom färre provtagningar kopplat till covid men även genom lägre kostnader för röntgentjänster. Under sommaren har en vårdcentral flyttat till nya lokaler vilket innebär högre hyreskostnader och avskrivningar under hösten.

Prognos

Helårsresultatet för Närvården prognostiseras till +/- 0 mnkr med en bruttomarginal på 34,2%. Orsaken till en försämrad prognos beror i huvudsak på de negativa avvikelser som uppstått kopplat till inhyrd personal. Åtgärder i form av hyrstopp för distriktsköterskor, ökat samarbete samt allmän restriktivitet pågår för att förbättra resultatet som avviker med -3,0 mnkr mot budget per augusti.

Intäkterna beräknas bli 6,9 mnkr högre än budgeterat till följd av högre regionersättning i form av disponering av eget kapital samt statsbidraget "Hållbart arbetsliv". Samtidigt beräknas produktionsintäkterna bli lägre medan ersättningen per listad och ST-ersättningen beräknas bli något högre än budgeterad nivå.

Personalkostnaderna prognostiseras till 387,1 mnkr vilket inkluderar kostnader om ca 6,5 mnkr som finansieras via eget kapital samt statsbidraget "Hållbart arbetsliv". Prognosen för inhyrd personal förutsätter att effekt av hyrstopp av distriktsköterskor uppnås och att andelen kostnader för inhyrd personal av totala personalkostnader sjunker ned under 16%.

Material och verksamhetskostnader prognostiseras totalt i nivå med budget, främst till följd av högre läkemedelskostnader samtidigt som kostnader för medicinsk service beräknas bli lägre.

Investeringar

Ordinarie investeringsram för Närvården uppgår till 1,0 mnkr, till 2023 utökades denna till 3,2 mnkr i och med flytt av Oxbackens vårdcentral. Under perioden jan-aug 2023 har investeringar till en summa om 1,7 mnkr anskaffats varav 0,1 mnkr avser släpande investeringar från 2022. Hela investeringsramen prognostiserat att nyttjas under 2023.

Bilaga 1 Resultatrapport

Tkr	Ack utfall 2023	Ack utfall 2022	Ack budget- avvikelse 2023	Budget 2023	Prognos 2023	Bokslut 2022	+/- % fg år
Produktionsintäkter	61 975	59 612	-2 691	101 971	98 939	98 933	4,0%
Ersättningar per listad Vårdval	252 600	235 318	1 191	377 113	378 048	353 528	7,3%
Regionersättning	1 357	1 553	1 357	0	8 015	8 931	-12,7%
Övriga intäkter	68 202	80 835	-74	102 413	103 364	124 703	-15,6%
Summa Intäkter	384 133	377 318	-217	581 497	588 366	586 094	1,8%
Lönekostnader	-135 766	-135 747	2 204	-215 138	-210 591	-208 577	0,0%
Sociala avgifter	-67 785	-58 563	2 101	-109 026	-105 431	-89 763	15,7%
Inhyrd personal	-42 590	-38 922	-9 156	-50 150	-60 568	-65 401	9,4%
Övriga personalkostnader	-2 929	-2 257	82	-4 517	-10 517	-5 101	29,8%
Summa Personalkostnader	-249 070	-235 489	-4 769	-378 830	-387 107	-368 842	5,8%
Köpt vård	-16 223	-14 991	-190	-23 640	-23 746	-22 790	8,2%
Labkostnader	-22 762	-25 010	1 636	-38 060	-37 135	-38 118	-9,0%
Läkemedel	-24 144	-22 210	-1 464	-34 020	-34 778	-35 618	8,7%
Sjukvårds-/medicinskt material	-3 961	-4 355	379	-6 780	-6 760	-7 097	-9,0%
Övriga kostnader i kkl 5	-20 606	-21 602	966	-33 124	-32 151	-34 834	-4,6%
Summa Material, varor och tjänster	-87 696	-88 168	1 327	-135 624	-134 570	-138 458	-0,5%
Lokalkostnader	-22 927	-19 731	-33	-34 341	-34 823	-30 123	16,2%
Avskrivningar	-902	-1 104	282	-1 775	-1 725	-1 654	-18,3%
Övriga kostnader i kkl 6+7	-19 052	-18 853	366	-29 127	-30 041	-32 629	1,1%
Summa Övriga verksamhetskostnader	-42 881	-39 688	614	-65 243	-66 589	-64 406	8,0%
Finansiella kostnader	-58	-39	8	-100	-100	-56	47,5%
Summa Finansiella kostnader	-58	-39	8	-100	-100	-56	47,5%
Summa Kostnader	-379 705	-363 384	-2 820	-579 797	-588 366	-571 763	4,5%
Resultat	4 428	13 934	-3 037	1 700	0	14 332	
Bruttomarginal	35,2%	37,6%		34,9%	34,2%	37,1%	
Andel inhyrd personal	17,1%	16,5%		13,2%	15,6%	17,7%	

Bilaga 2 Styrkort

Styrkort Närvården 2023 - 2025



Perspektiv	Målsättning	Styrtal	Rapporterings-frekvens	Utfall				Ack 2023	Mål		
				2020	2021	2022			2023	2024	2025
 Verksamhet/ process	Vi har en hög tillgänglighet	1. Vi uppnår planerad produktion	Månad	80 %	81 %	94 %		85 %	98 %	100 %	100 %
		2. Antalet digitala vårdmöten (kontakter via videolänk) ökar	Månad	1 747	3 609	1 866		921	3 000	6 000	7 500
	Vi har en hög kvalitet	3. Samtliga verksamheter följer upp förskrivningen av beroendeframkallande läkemedel	Månad	-	100 %	100 %		100 %	100 %	100 %	100 %
 Kund/ invånare	Vi har en hög tillgänglighet	4. Vi har en hög telefontillgänglighet	Månad	86 %	80 %	85 %		88 %	95 %	95 %	95 %
		5. Patienten får medicinsk bedömning inom 3 dagar	Månad	84 %	75 %	77 %		78 %	90 %	95 %	95 %
	Vi ger ett professionellt bemötande	6. Patienter som svarar på patientenkäten känner sig bemötta med respekt	Vartannat år	-	-	-		-	85 %	85 %	85 %
	Vi har en hög kvalitet	7. Andel diabetespatienter typ 2 med HbA1c >70 mmol	Tertial	9 %	9 %	8 %		9 %	< 10%	< 10%	< 10%
		8. Totalt antal antibiotikarecept som förskrivs per 1 000 listade patienter	Tertial	174	125	138		145	< 180	< 180	< 180
		9. Andel patienter 30-80 år med diagnosen hypertoni med blodtryck lägre än 140/90 vid senaste mätning	Tertial	55 %	64 %	46 %		44 %	> 60 %	> 60 %	> 60 %
		10. Andel listade patienter med diagnos hjärtsvikt som förskrivits RAAS-blockad senaste 18 månaderna	Tertial	69 %	67 %	80 %		-	> 80 %	> 80 %	> 80 %
	Vi har en sund arbetsplats	11. Vi har en låg sjukfrånvaro	Månad	7,8 %	8,9 %	7,7 %		6,4 %	< 6 %	< 6 %	< 6 %
		12. Vi har en låg personalomsättning (andel som lämnar Intraprenaden för en annan anställning)	Tertial	8,7 %	13,4 %	14,0 %		10,2 %	< 7,5 %	< 7,5 %	< 7,5 %
	Vi har ekonomi i balans	13. Avkastning (% av omsättningen)	Månad	5 %	6 %	2,5 %		1,2 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
 Ekonomi		14. Bruttomarginal	Månad	38 %	39 %	37,1 %		35,2 %	34,9 %	37,5 %	38,5 %
	Vi är effektiva	15. Produktionsintäkt kr/ arbetad timme	Månad	125 kr	126 kr	123 kr		128 kr	140 kr	145 kr	150 kr
	Vi arbetar mot att bli oberoende av hyrpersonal	16. Andel kostnad för inhyrd personal av total personalkostnad	Månad	16 %	16 %	16,5 %		17,1 %	13 %	10 %	10 %

Bilaga 3

Intern kontrollplan 2023

Kontrollområde	Kontrollmål	Granskning & åtgärder
Kontroll av logggranskning	Kontroll om personal går in i andra personers journaler än vad som följer av arbetet.	Totalt är 14 underlag utskickade för signering Maj 2023. Efter kontroll är 11 underlag signerade och 3 osignerade ej kontrollerade. Åtgärder: kontroll av vilka enheter som ej signerat utanordningslistorna och riktad information till dessa.
Kontroll av löneutbetalningar	Kontroll av löneutbetalningar genom att kontrollera att signering sker av utanordningslistan i Heroma.	Totalt är 14 underlag utskickade för signering Maj 2023. Efter kontroll är 11 underlag signerade och 3 osignerade ej kontrollerade. Åtgärder: kontroll av vilka enheter som ej signerat utanordningslistorna och riktad information till dessa.
Bristande avtalstrohet	Kontroll av om inköp görs utifrån upphandlade eller direktupphandlade avtal.	Livsmedel: 32 inköp har genomförts varav 0 inköp har skett hos upphandlade leverantörer. Inköpsbelopp utanför avtal är 91 tkr. Kontorsmaterial: 142 inköp har genomförts varav 115 inköp har skett hos upphandlade leverantörer. Inköpsbelopp utanför avtal är 45 tkr. Kost och logi kurs Sverige: 10 inköp har genomförts varav 6 inköp har skett hos upphandlad leverantör. Inköpsbelopp utanför avtal är 18 tkr. Åtgärder: kontroll av vilka enheter som gjort felaktiga inköp och riktad information till dessa.
Driftstörningar slår ut alla regionens digitala kommunikationskanaler vilket innebär att kommunikationen måste bli analog	Kontroll om rutiner fungerar för analog kommunikation om de digitala kanalerna har driftstörningar vid krissituation (intern kommunikation och samhällsviktig kommunikation mot invånare).	Brister har påvisats generellt. CK har tillsammans med CA och FDS genomfört en scenariobeskrivning över vilka kanaler som fortsatt kan användas i händelse av bortfall av olika delar av IT-systemen. CA har beslutat om och genomfört uppsättning av särskilda anslagstavlor på sjukhusen där information ska kunna ges vid bortfall av samtliga digitala kanaler. CK har också presenterat ett koncept för kriswebb för FDS där status i arbetet är pågående.
Regionen lever inte upp till lagstadgad tillgänglighet i service/info/tjänster	Kontrollera att digitala kanaler och tjänster är tillgängliga för alla invånare. Digital tillgänglighet innebär att ingen ska hindras från att använda digital service på grund av funktionsnedsättning.	Framförallt brister gällande dokument i pdf-format. CK genomför årliga mätningar av de tre webbar som CK har utvecklingsansvaret för, det är Regionvastmanland.se, Vårdgivarwebben och Regionvastmanland.se/intranät – samt de ingående syskonwebbarna. Mätningarna följer upp följsamhet till tillgänglighetskraven och i de årligen upprättade utvecklingsplanerna samt i ordinarie löpande förbättringsarbete så omsätts avvikelserna i förbättrad följsamhet. Detta gäller både den tekniska infrastrukturen, mallar och redaktörernas arbetssätt. CK har också startat upp ett arbete för att säkerställa att pdf:er som publiceras på de webbar som CK ansvarar för motsvarar tillgänglighetskraven.
Bristande informationssäkerhet	Kontroll att medarbetarna har genomgått grundläggande informationssäkerhetsutbildning.	Granskningen visar att 31 av 406 anställda genomfört utbildningen. Dock har det förekommit utbildning i grupp vilket innebär att fler genomgått utbildningen men att det inte registrerats i kompetensplatsen på personnivå. Åtgärder: riktad information till de som ej genomgått utbildningen samt säkerställa att de som genomgått utbildningen, exempelvis i grupp, registrerar detta i kompetensplatsen så det går att följa att samtliga har genomfört utbildningen.



Anna Sofia Jansson
AnnKatrín Bark
Fredrik Ahlnäs