

---

# Verksamhetsplan 2022

Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen

---

**Fastställt av** hälso- och sjukvårdsnämnden

**Framtagen av** hälso- och sjukvårdsförvaltningen

**Datum** 2021-11-17

**Gäller** 2022

**Ärendenr** Verksamhetsplan

**Version** [1.0]

---

# Verksamhetsplan 2022

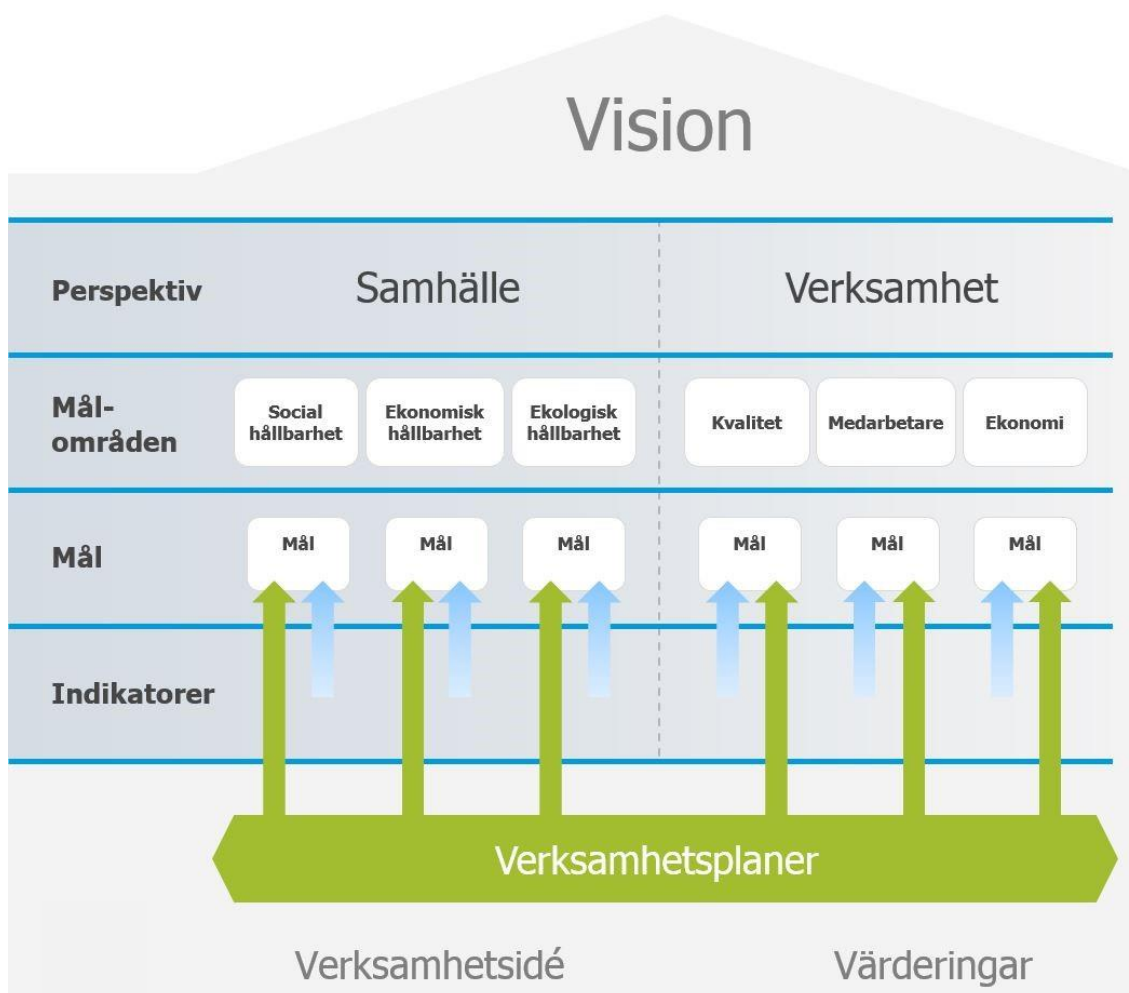
## Innehåll

<b>1 Verksamhetsplanens syfte och funktion .....</b>	<b>2</b>
<b>2 Verksamhetsbeskrivning .....</b>	<b>3</b>
2.1 Övergripande beskrivning av verksamhetens uppdrag .....	3
2.2 Nulägesbeskrivning .....	5
<b>3 Mål, aktiviteter och program .....</b>	<b>7</b>
3.1 Övergripande strategier, program och planer .....	7
3.2 Uppdrag .....	8
3.2.1 Utreda framtida system för vårdval primärvård .....	8
3.2.2 Utreda familjecentral .....	8
3.3 Mål samt prioriterade aktiviteter .....	8
3.3.1 Målområde social hållbarhet .....	9
3.3.2 Målområde ekonomisk hållbarhet .....	11
3.3.3 Målområde ekologisk hållbarhet .....	11
3.3.4 Målområde kvalitet .....	12
3.3.5 Målområde medarbetare .....	13
3.3.6 Ekonomi .....	15
<b>4 Budget .....</b>	<b>16</b>
4.1 Fördelning av budget mellan verksamheterna .....	16
<b>5 Medarbetare .....</b>	<b>16</b>
<b>6 Uppföljning av verksamhetsplanen .....</b>	<b>17</b>
<b>7 Indikatorer .....</b>	<b>17</b>

## 1 Verksamhetsplanens syfte och funktion

Syftet med verksamhetsplanen är att synliggöra den röda tråden från regionfullmäktige till nämnder, förvaltningar, verksamheter/avdelningar och enheter så att den inriktning och de prioriterade mål som regionfullmäktige beslutat om får genomslag och att Region Gotland rör sig i den riktning som är önskvärd. Verksamhetsplanen utgår från förvaltning och fastställs av nämnd. I verksamhetsplanen ingår de övergripande målen från styrkortet.

Verksamhetsplanen ska ses som ett verktyg för förvaltningen som helhet som påvisar en riktning framåt för hela hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Verksamhetsplanen utgår från de strategier och utmaningar som förvaltningen står inför och kopplas ihop med Region Gotlands koncernmål som anger riktningen. I verksamhetsplanen beskrivs även hur nämnden och förvaltningen ska arbeta för att uppnå resultat i de delar av nämndens uppdrag som inte finns målsatta i koncernstyrkortet. Planen innehåller främst förvaltningsövergripande aktiviteter. Varje verksamhet arbetar sedan fram egna aktivitetsplaner som tar avstamp i förvaltningens verksamhetsplan.



Region Gotlands styrmodell

## 2 Verksamhetsbeskrivning

### 2.1 Övergripande beskrivning av verksamhetens uppdrag

Hälso- och sjukvårdsnämnden ansvarar för att en hälsofrämjande hälso- och sjukvård och tandvård tillhandahålls på lika villkor till de som bor och vistas på Gotland. Med hänsyn till den enskildes behov ges vård och behandling som är evidensbaserad och/eller väl beprövad. Den som har det största behovet av vård ska ges företräde.

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen har drygt 1 500 medarbetare, inom flera yrkesgrupper, där den största delen av medarbetarna arbetar med den patientnära verksamheten.

#### God vård och hög medicinsk kvalitet

God vård är ett samlingsbegrepp som visar vilka mål och kriterier som ska vara vägledande när man följer upp hälso- och sjukvårdens processer, resultat och kostnader. Med god vård avses att hälso- och sjukvården är:

- Kunskapsbaserad och ändamålsenlig
- Säker
- Individanpassad
- Effektiv
- Jämlig
- Tillgänglig

Inom hälso- och sjukvården på Gotland finns verksamheter inom primärvård, diagnostik/ behandling, rehabilitering/habilitering, somatisk och psykiatrisk specialistvård och tandvård. Många patientnära processer sträcker sig över flera verksamhetsområden och förvaltningar.

#### Lagar, förordningar och riktlinjer utgör grundpelare

En grundpelare för hälso- och sjukvården är de lagar och förordningar som styr hälso- och sjukvården i Sverige och som finns till för att garantera en god och säker vård samt för att stärka patienternas ställning i vården. De viktigaste lagarna är patientsäkerhetslagen, patientlagen, hälso- och sjukvårdslagen samt tandvårdslagen. Genom att följa lagar, förordningar, nationella riktlinjer och nationella vårdprogram säkerställer vi att vi erbjuder en hälso- och sjukvård på lika villkor.

**Patientsäkerhetslagen (2010:659)** syftar till att främja en hög patientsäkerhet inom hälso- och sjukvården och tandvården. Lagen innehåller bland annat bestämmelser som riktar sig både till vårdgivare och till hälso- och sjukvårdspersonal. Lagen definierar också flera centrala begrepp som vårdgivare, hälso- och sjukvårdspersonal och vårdskada. Införandet av lagen innebar en övergång från ett synsätt med individperspektiv till ett mer systeminriktat perspektiv.

Syftet med **patientlagen (2014:821)** är bland annat att stärka och tydliggöra patientens ställning. Lagen ska främja patientens integritet, självbestämmande och delaktighet. Lagen bygger huvudsakligen på de skyldigheter som vårdgivarna och hälso- och sjukvårdspersonalen har. Den innehåller bestämmelser som rör patientens möjlighet till inflytande i hälso- och sjukvården eller som har direkt betydelse för vårdens utformning. Patientlagen berör ej tandvården.

**Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30)** är en målinriktad ramlag, vilket betyder att den innehåller övergripande mål och riktlinjer för hälso- och sjukvården. Den detaljstyr inte

verksamheten eftersom huvudmännen ska ha viss frihet att utforma insatserna efter lokala och regionala behov. I lagen definieras bland annat vad som krävs för att uppfylla kraven på god vård och anges att den som har störst behov ska ges företräde till hälso- och sjukvården.

Som stöd för prioritering har riksdagen fattat beslut om **riktlinjer för prioriteringar inom hälso- och sjukvården (Prop. 1996/97:60)**. I riktlinjerna delas vården in i fyra prioriteringsgrupper.

- Grupp I - vård av livshotande akuta sjukdomar, sjukdomar som utan behandling leder till varaktigt invalidiserande tillstånd eller för tidig död, svåra kroniska sjukdomar, vård i livets slutskede samt vård av människor med nedsatt autonomi.
- Grupp II - prevention och habilitering/rehabilitering, i grupp
- Grupp III - vård av mindre svåra akuta och kroniska sjukdomar
- Grupp IV - vård av andra skäl än sjukdom och skada.

**Tandvårdslagen (1985:125)** är en ramlag precis som hälso- och sjukvårdslagen. Den innehåller övergripande mål och riktlinjer men detaljstyr inte verksamheten. Lagen definierar vad som krävs för att uppfylla krav på god tandvård samt att akuta fall ska behandlas med förtur. Vidare reglerar tandvårdslagen särskilt att när tandvård ges till barn ska barnets bästa särskilt beaktas och att vård och behandling så långt som möjligt ska utformas och genomföras i samråd med patienten.

#### **Patientnytta är utgångspunkten**

Patienterna ska uppleva att de får tjänster av god kvalitet, är informerade, delaktiga i sin vård och blir respektfullt bemötta. Patienter och deras närstående är den viktigaste målgruppen och processer och rutiner ska utgå från deras behov. Uppföljning sker genom kvalitetsregister, nationella patientenkäter, samt genom att synpunkter/klagomål inhämtas och hanteras enligt särskild rutin.

För att utveckla vården på verksamhetsnivå är det viktigt att involvera och ta vara på patienters/anhörigas synpunkter på den vård man är direkt berörd av. Exempelvis sker det genom dialog med patientföreningar. Verksamheten kan även involvera patienter/anhöriga i förbättringsarbeten genom tjänstedesign som är en metodik som utgår från användares behov och upplevelser i utformningen av tjänster och produkter. Inom hälso- och sjukvården är användaren oftast patient, men kan också vara närstående eller vårdmedarbetare. Metoden är användarcentrerad, behovsfokuserad och medskapande.

Vidare finns möjligheter för medborgare och patient/närstående att lämna synpunkter och påverka vården på ett övergripande plan, bl.a. genom medborgardialoger, Hälso- och sjukvårdsbarometern (medborgarundersökning) och medborgarförslag.

#### **Verksamhetsutveckling är en del av uppdraget**

Att utveckla verksamheten för att möta dagens och framtidens utmaningar är en viktig del av hälso- och sjukvårdens uppdrag. Utvecklingen är verksamhetskritisk både ur ett medicinskt perspektiv och ur ett verksamhetsperspektiv.

En förutsättning för utveckling av verksamheterna är medarbetarnas engagemang och aktiva deltagande i utvecklingsarbetet. Genom teamarbete tas olika kompetenser och erfarenheter tillvara och på så sätt utvecklas verksamheten ur fler perspektiv. Kompetensutvecklingen är en mycket viktig faktor för att behålla och rekrytera medarbetare som har

viljan och förmågan att vara med och driva utveckling. Förvaltningen arbetar aktivt med förbättringsarbeten i både smått och stort.

## 2.2 Nulägesbeskrivning

Samhället och inte minst hälso- och sjukvården är fortfarande påverkat av corona-pandemin. Sedan våren 2020 har vi levt med restriktioner i samhället och nya rutiner och försiktighetsåtgärder i hälso- och sjukvården. Även om de flesta restriktioner är borttagna, så finns många av de nya rutinerna kvar inom hälso- och sjukvården. På flera håll arbetar man fortfarande i dubbla flöden, för att separera patienter med luftvägsbesvär från de som inte har sådana besvär. Det finns också en uppskjuten vård att ta hand om, personer som inte vågat eller velat söka vård under pandemin, operationer som behövt ställas in till följd av pandemin etc. Men utvecklingen inom exempelvis digitala läkarbesök och kontaktvägar har påskyndats och lett till (vissa) effektiviseringar.

Även om restriktioner släppt, en stor del av befolkningen är vaccinerad och smittspridningen sjunker eller håller sig på en stabilt låg nivå, så kommer vi att leva med pandemin och dess efterverkningar under lång tid framöver.

Hälso- och sjukvården står inför flera stora möjligheter men också stora utmaningar:

### God och nära vård

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, socialförvaltningen, regionstyrelseförvaltningen samt utbildnings- och arbetslivsförvaltningen har tillsammans tagit fram en målbild som syftar till att medborgaren på Gotland ska må så bra som möjligt, så länge som möjligt – ”hälsa genom hela livet”. För att konkretisera de övergripande större förflyttningarna som behöver göras har även en gemensam färdplan tagits fram. Färdplanen är inte tänkt att ge en komplett bild utan fokuserar på de övergripande och större förflyttningarna. Målbilden är utformad för att visa riktningen och möjliggöra att även andra utvecklingsarbeten utanför färdplanen kan driva i samma riktning och ge mer kraft åt arbetet. Berörda nämnder/styrelse har ställt sig bakom målbilden och färdplanen samt beslutat att både verka för en omställning i linje med målbilden inom sina verksamhetsområden samt att genomföra aktiviteterna i färdplanen. I juni 2021 fastställdes målbild och färdplan av Regionfullmäktige, perspektivet för omställningen är till 2027. Förvaltningen ska under 2022:

- I samarbete med de andra förvaltningarna genomföra aktiviteterna i den beslutade färdplanen ”Vår ö, vår hälsa- Region Gotlands färdplan för omställning till ett hälsosystem för god och nära vård” bl.a. ska en regiongemensam primärvårdsplan tas fram.
- I samverkan med de andra förvaltningarna fortsätta utveckla färdplanen i linje med målbilden.
- Beakta den gemensamma målsättningen inom ramen för genomförandet av andra aktiviteter i verksamhetsplanen.

Hälso- och sjukvårdsnämnden kommer att arbeta med färdplanen på flera olika nivåer och i många olika verksamheter under verksamhetsåret 2022. Tydligast kopplar omställningen ihop med mål 2, men hälso- och sjukvården ser kopplingar i många andra mål också. Förutom punkterna ovan och de konkreta aktiviteterna i färdplanen kommer förvaltningen arbeta med att involvera medborgare och medarbetare i utvecklingsarbeten, arbeta

hälsofrämjande för att stärka individerna i att ta hand om sin egen hälsa, jobba vidare med målet om en kontinuitet i kontakterna med vården, och mycket mer.

### **Demografisk utmaning**

Sveriges befolkning lever allt längre, och andelen äldre i befolkningen ökar, samtidigt som personer i arbetsför ålder inte följer samma mönster. På Gotland är detta ännu tydligare och det är redan idag utmanande för den gotländska sjukvården att möta det ökade vårdbehovet. Ofta är det äldre människor som har det största behovet av vård. Samtidigt ökar Gotlands befolkning och i pandemins spår är det också många som väljer att bo på Gotland för att kunna arbeta på distans. Turismen till ön slog under sommaren 2021 alla rekord och inom vissa verksamheter i sjukvården var belastningen väldigt hög. Troligtvis berodde det på pandemin, och att många valde att turista på Gotland istället för utomlands, och det är oklart hur kommande somrar blir. Klart är i alla fall att vi behöver en plan för hur vi hanterar sommarmånaderna bäst samt vilken belastning vi ska ta höjd för.

### **Digitalisering**

Inom hälso- och sjukvården på Gotland har pandemin påskyndat en redan påbörjad resa mot mer digitala tjänster. Omställningen har bidragit stort och påskyndat ett mer digitalt beteende. Men frågor man behöver ställa sig är om vi utnyttjar digitaliseringens fulla potential och om det vi gör effektiviserar eller bara ändrar ett beteende. Det är därför fortsatt viktigt att förvaltningen fortsätter satsa på ny teknik och digitala tjänster. Dels för att rida på den framgångsvåg och den vilja till förändring som finns och dels för att möta medborgarnas stegrade förväntningar. Vi har tagit kliv framåt vad gäller digitala möten och nya arbetssätt, men vi ligger också efter inom vissa delar. Automatiseringen av kvalitetsregister är en fråga som måste lösas, men även andra typer av automatiseringar. Det är nödvändigt om vi ska kunna tillmötesgå kommande efterfrågan på välfärdstjänster mot bakgrund av både den demografiska utmaningen som kompetensförsörjningen.

### **Statsbidrag och överenskommelser**

Hälso- och sjukvården har under många år fått ökade statsbidrag för olika insatser staten anser extra viktiga. Pandemin har ytterligare ökat på andelen bidrag. Statsbidragen kommer ofta med ett års medelstillelning i taget vilket medför utmaningar i hur bidragen ska användas på bästa sätt. För att inte stå med ökade kostnader den dagen statsbidragen inte kommer längre gäller det att arbeta smart med pengarna. Verksamhetsutveckling är en viktig del av hälso- och sjukvårdsuppdraget men det är ofta långa processer som inte alltid rimmar med statsbidragens kortfristiga horisont. Det är också viktigt att kunna avveckla insatser i takt med att bidragen försvinner, utan att tumma på kvaliteten.

### **Kommunikation**

Det senaste årens utmaningar med vikten av minskad smittspridning och vaccinering har krävt omfattande kommunikationsinsatser. I tider då desinformation sprids och människor själva söker sin information är det viktigt att det som förmedlas är faktabaserat, lättillgängligt och relevant. I det omställningsarbete mot en god och nära vård som Gotland står inför är de lärdomar som kan dras från pandemin av stor vikt. För att klara en sådan omställning är det viktigt att alla drar åt samma håll, både medarbetare, medborgare och politiker.

### **Kompetensförsörjning**

För att klara kompetensförsörjningen framöver krävs satsningar inom flera olika områden. En god arbetsmiljö, där medarbetare trivs och är engagerade ger ringar på vattnet och lockar nya medarbetare till vården. Samtidigt behöver vi satsa på den befintliga personalen,

som är vår viktigaste resurs. Projekt som strategisk hållbar bemanning och rätt använd kompetens kan hjälpa verksamheterna att fördela resurserna rätt.

Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare med engagerade och delaktiga medarbetare. En förutsättning för delaktiga medarbetare är att det finns ledare som skapar förutsättningar för medarbetarna att vara engagerade och motiverade. För att kunna göra det är det viktigt att det finns ett ledarskap som bygger på tillit. Lika viktigt är att medarbetarna har tillit till att de själva kan bidra till att utveckla verksamheten.

### **Ekonomiska förutsättningar**

För att nå en hållbar ekonomi står hälsa- och sjukvården inför många utmaningar: demografin, ökande kostnader för utomlänsvård, behovet av hyrpersonal, den ökande kostnadsutvecklingen för läkemedel för att nämna några. Det finns strategier och initiativ för att bromsa utvecklingen inom flertalet områden, men det är ett ständigt arbete som behöver tas i beaktande hela tiden.

En målsättning är att säkra resurseffektiva arbetssätt, processer och bemanning och kunna omfördela resurser inom ram, vara transparenta och skapa en god förståelse, samt föra en nära dialog med politik och regionledning kring utmaningar och vägval.

## **3 Mål, aktiviteter och program**

### **3.1 Övergripande strategier, program och planer**

För att ytterligare rama in den breda verksamhet som hälsa- och sjukvårdsförvaltningen bedriver finns ett stort antal nationella och regionala övergripande planer, program och strategier. Dessa ska tillämpas inom förvaltningens verksamheter där det är relevant. Nedanstående program och planer har en stor påverkan på alla eller flera av våra verksamheter:

- Regional utvecklingsstrategi (RUS) - Vårt Gotland 2040
- Vår ö, vår hälsa - Region Gotlands färdplan för omställning till ett hälsosystem för god och nära vård
- Kompetensförsörjningsplan 2022-2023
- Program för god jämlik jämställd hälsa för Region Gotland 2020-2023
- Regional handlingsplan för tillgänglighet i hälsa- och sjukvården 2021-2022
- Handlingsplan psykisk hälsa 2022-2024
- Handlingsplan för suicidprevention 2020-2025
- Strategi för att förebygga och motverka mäns våld mot kvinnor 2019-2022
- HSF:s digitaliseringsstrategi 2020-2024
- Lokalförsörjningsplan
- Hjälpmedelspolicy
- Mat- och måltidspolicy för Region Gotland

Tillämpliga aktiviteter utifrån de övergripande programmen sker både på såväl förvaltningsnivå som verksamhets- och enhetsnivå.



## 3.2 Uppdrag

Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen har av hälsa- och sjukvårdsnämnden fått två uppdrag som ska redovisas under verksamhetsåret 2022. Uppdragen knyter an till de övergripande koncernmålen och kan komma att bidra till förflyttningar.

### 3.2.1 Utredda framtida system för vårdval primärvård

*Uppdraget är ännu inte formulerat.*

### 3.2.2 Utredda familjecentral

Förvaltningen har fått i uppdrag av nämnden att under 2022 utreda förutsättningarna för att starta en familjecentral. En familjecentral är en mötesplats för barnfamiljer och bedriver en verksamhet som är hälsofrämjande, generell, tidigt förebyggande och stödjande samt riktar sig till föräldrar och barn. En familjecentral ska minst innehålla mödrahälsovård, barnhälsovård, öppen förskola och socialtjänst med inriktning på förebyggande arbete. Familjecentralen ska finnas som en hjälp och stöd för familjernas hälsa, både fysisk och psykisk.

Uppdraget att utreda förutsättningarna har gått till samverkansledaren för barn och unga på regionstyrelseförvaltningen.

### 3.2.3 Fastighetsutvecklingsplan

Förvaltningen har fått i uppdrag av nämnden att under 2022 färdigställa en fastighetsutvecklingsplan.

### 3.2.4 Analys av laboratorieverksamheten

Förvaltningen har fått i uppdrag av nämnden att under 2022 göra en analys av laboratorieverksamheten.

## 3.3 Mål samt prioriterade aktiviteter

Region Gotland har ambitiösa mål som alla ska bidra till ett bättre samhälle för alla som bor och vistas på Gotland. För att lyckas med målen krävs att alla hjälps åt och jobbar tillsammans i samma riktning. Hälsa- och sjukvården är en stor del av den välfärd som erbjuds på Gotland, men hälsa- och sjukvården kan inte ensamt arbeta för att målen nås, det krävs samarbete och samverkan för att nå framgång. I verksamhetsplanen för 2022 har hälsa- och sjukvårdsnämnden tillsammans med förvaltningen lyft fram de aktiviteter som under året, men även framgent ska hjälpa till att nå de mål som satts upp. Samverkan med andra är viktigt och förvaltningen arbetar för att genom olika regionövergripande program och forum verka för att gemensamt lyfta frågor för att skapa kraft och effektivitet och undvika dubbelarbete i stuprör. Det som syns i planens aktiviteter är där vi inom förvaltningen kan göra önskvärda förflyttningar.

### 3.3.1 Målområde social hållbarhet

#### Mål 1. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande

För hälso- och sjukvårdsnämnden innebär målet att ge gotländska ungdomar rätt förutsättningar att fullfölja gymnasiet genom att ge stöd och hjälp till ungdomar som är i behov av det. God hälsa förbättrar chanserna till att fullfölja skolan och utbildning är en god grund för att leva ett mer hållbart och hälsosamt liv. God hälsa och ett liv fritt från våld och kränkande särbehandling förbättrar förutsättningarna för ett gott liv där individen kan utvecklas.

---

#### Aktiviteter

##### Ökad tydlighet i primärvårdsuppdraget när det gäller psykisk hälsa hos barn och unga

###### Beskrivning:

För att främja barns och ungas psykiska hälsa behövs en tydlighet i främst primärvården hur detta görs bäst. Genom en ökad tydlighet kan vi stärka stödet till barn och unga.

*Barn och unga som vid behov får relevant stöd och vård ges bättre förutsättningar att må bra och unga som mår bra har större möjligheter att orka med skolan och fullfölja sina studier.*

##### Utveckla arbetssätt för samverkan och stöd till tidiga insatser

###### Beskrivning:

Arbetsätt och rutiner som kan stötta vid tidiga insatser utvecklas. Den specialiserade vården, socialtjänsten, förskola/skola och elevhälsan behöver samordna sig kring barn och unga som har stora och långvariga behov. Det är särskilt viktigt i övergångarna mellan olika vårdenheter och förvaltningar att barnets bästa är i fokus och att det blir en sömlös övergång som gynnar barnets utveckling och främjar en god hälsa.

*Genom samverkan och dialog mellan verksamheter står barnets bästa i fokus och den unga patienten får den vård och det stöd hen behöver. Då kan barnet och dess vårdnadshavare lägga mer fokus på att må bra och få långsiktigt bra rutiner och lägga grunden för ett hälsosamt liv.*

#### Mål 2. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor

För hälso- och sjukvården på Gotland är god och jämlik vård lika med hög kvalitet, och att leva upp till och upprätthålla en hög patientsäkerhet är alltid prioriterat. En tydlig strategi för hälso- och sjukvården att nå målet och att möta den förväntade ökningen av sjukvårdsbehov i den gotländska befolkningen är att fortsätta och utveckla arbetet med hälsofrämjande och jämlik hälso- och sjukvård. Målet kopplar också tydligt ihop med den färdplan som är framtagen för att fortsätta arbetet med omställningen mot en god och nära vård.

---

#### Aktiviteter

##### SIP (Sammanhållen Individuell Plan) i hemmet

###### Beskrivning:

SIP i hemmet ska vara det första alternativet. När SIP utförs i hemmet är förhållandena mer jämbördiga, personen slipper tröttande transporter och personalen har större möjlighet att få förståelse för personens önskemål. Närstående kan delta på ett naturligt sätt. Det handlar både om SIP:ar när en patient ska skrivas ut, men lika mycket om att vi ska göra proaktiva SIP:ar i hemmet.

*Genom SIP i hemmet ger vi bättre förutsättningar för patienten att vårdas hemma efter en sjukhusvistelse samt att slippa bli inskriven igen. När vi gör den i förebyggande syfte kan vi undvika att en person blir inskriven överhuvudtaget.*

##### Ökad kontinuitet i vården

###### Beskrivning:

I enlighet med God och nära vård ska HSF arbeta för en ökad kontinuitet i vården för patienterna. Fler och fler patienter ska erbjudas fast vårdkontakt. Den fasta vårdkontakten ska utses utifrån individens behov och kan vara olika yrkeskategorier t.ex. distriktsköterska, fysioterapeut eller administrativ funktion.

Fast läkarkontakt ska på sikt kunna erbjudas alla som vill ha det. Det nationella målet säger att 55 % av alla patienter ska ha fast läkarkontakt 2022. På Gotland ligger fokus initialt på patienter med komplicerade/komplexa behov. En särskild målgrupp är därför äldre på särskilt boende.

*En fast vård-/läkarkontakt ökar tryggheten för patienten men innebär även fördelar för vårdpersonalen, som exempelvis får en bättre överblick och bättre förutsättningar för en sammanhållen planering. Det minskar dessutom risken för onödiga undersökningar och behandlingar.*

---

#### **Öka genomförandekraften för implementering och förbättringsarbete inom ramen för kunskapsstyrningssystemet**

---

##### **Beskrivning:**

Inom ramen för kunskapsstyrningen behöver genomförandekraften för implementering och förbättringsarbete öka så att systemet genomsyrar hela sjukvårdssystemet. Arbetet innebär även fortsatt arbete med implementering av personcentrerade sammanhållna vårdförlopp. Utbildning till medarbetarna är en annan viktig del av arbetet.

*Genom införande av personcentrerade sammanhållna vårdförlopp, i takt med övriga riket, säkerställer vi en jämlik vård, på Gotland och i hela Sverige.*

---

#### **Ta fram en ny strategi för förvaltningens hälsofrämjande arbete**

---

##### **Beskrivning:**

Förvaltningen arbetar alltjämt med hälsofrämjande insatser, och har så under en lång tid. Under 2022 kommer fokus ligga på att i enlighet med god och nära vård ta fram en ny strategi för hur arbetet kan intensifieras kring de proaktiva hälsofrämjande åtgärderna.

*En strategi för det hälsofrämjande arbetet kan t.ex. leda till att vi på sikt inför hälsoriktade samtal som ett led i att stärka hälsan hos den gotländska befolkningen.*

### **Mål 3. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar**

Målet innebär att genom erfarenheter från bl.a. pandemin uppdatera vår kris- och katastrofberedskap, så att hälso- och sjukvården och Gotland står ännu bättre rustade. Det handlar också om att öka de grundläggande kunskaperna i förvaltningen.

---

#### **Aktiviteter**

---

##### **Utarbeta plan för försörjningsberedskap**

---

##### **Beskrivning:**

Planen gäller läkemedel, skydds- och sjukvårdsmaterial, medicinskteknisk utrustning, lab, blodprodukter, textilier, personal m.m. Planen förväntas vara färdig under 2022.

---

##### **Öka de grundläggande kunskaperna om kris- och katastrofberedskap i förvaltningen**

---

##### **Beskrivning:**

Genom föreläsningar och övningar ska de grundläggande kunskaperna öka hos minst 75 % av medarbetarna.

---

##### **Planera för krigsorganisation**

---

##### **Beskrivning:**

Aktiviteten handlar om att identifiera förvaltningens kritiska verksamheter och funktioner, de som är viktiga för krigsorganisation och bemanning.

---

### 3.3.2 Målområde ekonomisk hållbarhet

#### Mål 4. Ökad befolkning i arbetsför ålder

Hälsa- och sjukvårdsnämnden bedömer inte att förvaltningen har prioriterade aktiviteter för 2022 direkt kopplade till detta mål. Nämnden ser att det finns aktiviteter kring att vara en attraktiv arbetsgivare, som kan kopplas till detta mål, men har istället valt att lägga alla sådana aktiviteter under mål 14.

#### Mål 5. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland

Hälsa- och sjukvårdsnämnden ser inte att detta mål med självklarhet kan kopplas till hälsa- och sjukvårdens uppdrag, och har därför inte prioriterat arbete mot målet. Inom förvaltningen bedrivs ett innovationsprojekt som drivs i samarbete med Uppsala universitet, och som syftar till att stärka utvecklings- och innovationsförmågan i hälsa- och sjukvården. Projektet kan även bidra till ett ökat företagande på Gotland.

#### Mål 6. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön

Hälsa- och sjukvårdsnämnden bedömer inte att förvaltningen har prioriterade aktiviteter för 2022 inom detta mål. Målet kopplar inte till hälsa- och sjukvårdens primära område.

### 3.3.3 Målområde ekologisk hållbarhet

#### Mål 7. Gotlands klimatavtryck minskar

För hälsa- och sjukvården innebär målet att fortsatt arbeta med miljöfrågor som berör läkemedel samt att analysera vilken klimatpåverkan hälsa- och sjukvårdens verksamheter har och därifrån utarbeta en strategi för att minska klimatavtrycket. Att fortsätta arbeta mot ett mer digitalt arbetssätt, som leder till fortsatt minskat resande ser förvaltningen också som ett viktigt bidrag till minskade koldioxidutsläpp.

---

#### Aktiviteter

##### **Göra en nulägesanalys av förvaltningens hållbarhetsarbete, samt ta fram en strategi för förvaltningens arbete framåt**

##### **Beskrivning:**

För att ta reda på vad som är den bästa hållbarhetsstrategin behöver förvaltningen undersöka och analysera inom vilka områden vi behöver sätta in åtgärder. En nulägesanalys behövs för att öka kunskapen och bidra till rätt prioriteringar framåt.

##### **Behålla och utveckla digitala arbetssätt: resfria möten, webbaserade utbildningar, etc. Bygga upp en god möteskultur genom utbildning och vägledning**

##### **Beskrivning:**

I en mer "normal" tillvaro, med öppna kontor och lättade restriktioner är det viktigt att vi håller i de goda arbetssätt vi lärt oss under pandemin. För både miljön och effektivitetens skull behöver vi fortsätta med digitala möten och utbildningar när det fungerar. Men vi behöver också utveckla våra arbetssätt och lära oss att hantera exempelvis hybridmöten och annat.

*Genom ett fortsatt lågt resande bidrar förvaltningen till ett minskat klimatavtryck. Ett lågt och ansvarsfullt resande bidrar även till ekonomiska vinster. Många gånger är det också mer tidseffektivt med digitala möten och utbildningar.*

---

#### Mål 8. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad

Hälsa- och sjukvårdsnämnden bedömer inte att förvaltningen har prioriterade aktiviteter för 2022 inom detta mål.

## Mål 9. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen

För hälso- och sjukvården innebär målet att genom inköp och offentliga upphandlingar göra medvetna val.

---

### Aktivitet

---

#### Säkra miljökrav i upphandlingar

##### Beskrivning:

I alla upphandlingar ska miljökraven säkras så att de varor och tjänster vi köper är miljömässigt hållbara i alla led. *Vi påverkar leverantörer genom att ställa höga miljökrav, något som bidrar till en minskad belastning på ekosystemen.*

---

### 3.3.4 Målområde kvalitet

## Mål 10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen

För hälso- och sjukvården innebär målet fortsatt arbete med tillgänglighet, bemötande och information. Vården ska vara tillgänglig men också ändamålsenlig. Genom att styra patienterna rätt kan vi använda våra resurser bäst.

---

### Aktivitet

---

#### Implementera första linjens digitala hälso- och sjukvård, genom färdplan God och Nära vård

##### Beskrivning:

Det handlar bl.a. om att öka användandet av tjänster som ingår i 1177-konceptet, och öka kunskapen hos medarbetare om vilka tjänster och system som finns samt vilka möjligheter dessa erbjuder. *Effekten som vi önskar uppnå genom detta är en förbättrad tillgänglighet till första linjens hälso- och sjukvård samt att fler patienter kommer till rätt vårdnivå direkt.*

---

## Mål 11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta

Hälso- och sjukvårdens medarbetare behöver i ökad omfattning föra dialog och involvera patienter och anhöriga både i den egna vården och i den löpande verksamhetsutvecklingen. I omställningen mot en god och nära vård är egenvård och medskapande viktiga och basala delar.

---

### Aktivitet

---

#### Verksamhetsutveckling ska innefatta involvering av och dialog med medborgare. Involvering sker bl.a. utifrån principer för tjänstedesign

##### Beskrivning:

För att få till bra verksamhetsutveckling behöver vi involvera de vi finns till för; patienter och medborgare. En bra metod för att göra det är tjänstedesign, en process där grundstommen handlar om att förstå användarens/patientens beteende och behov, och utifrån den förståelsen skapa tjänster som efterfrågas av användaren. När vi inkluderar patienter och närstående i utvecklingsarbetet, kan vi identifiera andra behov som inte alltid ser ut som vi först trott då vi lätt hamnar i verksamhetsperspektivet. *Involvering av patienter och anhöriga kan öka förtroendet för vården. Det leder även till förbättringar som kommer både patienter och medarbetare till gagn.*

---

## Mål 12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång

I hälso- och sjukvården är hög kvalitet och effektiva processer lika med patientsäkerhet och att hela tiden sätta patienternas bästa först. Patientsäkerhet definieras som "skydd mot vårdskada" i patientsäkerhetslagen. En god patientsäkerhet bygger på en säkerhetsfrämjande kultur, som stödjer organisatoriskt lärande och verksamhetsutveckling. Att undvika att patienter får vårdskador är en av hälso- och sjukvårdens strategier för att minska behovet av vård. Patientsäkerhet och kvalitetsarbete är fundamentalt inom hälso- och sjukvården och behöver hela tiden utvecklas.

---

### Aktiviteter

---

#### Breddinföra Gröna korset

##### Beskrivning:

Gröna korset är en enkel visuell metod för att i vården identifiera risker, tillbud och skador i realtid. Några verksamheter fick under 2021 vara piloter och under 2022 är det dags att införa Gröna korset brett inom många verksamheter.

*Gröna korset handlar både om att höja kvaliteten och minska vårdskador men också om en förbättrad arbetsmiljö för personalen: ett systematiskt patientsäkerhetsarbete och en stärkt patientsäkerhetskultur. Det långsiktiga målet är inga vårdskador.*

---

#### Systematisera produktionsuppföljning, samt mäta produktivitet och analysera

##### Beskrivning:

Genom att systematiskt följa upp vår produktion, mäta den mot olika parametrar och analysera resultatet är målet att vi ska effektivisera verksamheten, använda resurserna rätt och förbättra både för patienterna och personalen.

Förvaltningen behöver även bli bättre på att följa upp kvaliteten inom olika verksamheter, med uppföljning på rätt nivå. Olika verksamheter behöver följa upp olika data och produktion. En del data behövs följas upp på flera nivåer, andra behövs djupanalyseras på en viss verksamhet.

*Aktiviteten bidrar till en mer relevant produktions- och kvalitetsuppföljning där den hör hemma, och som leder till verksamhetsutveckling och förbättringar. Aktiviteten förväntas även bidra till en budget i balans då produktionsuppföljning kan visa hur vi använder resurser och om vi använder dem rätt.*

---

#### Automatisera överföringen till kvalitetsregister

##### Beskrivning:

Idag läggs mycket resurser på att manuellt uppdatera kvalitetsregister med mått som används både nationellt som regionalt.

*Genom att automatisera överföringen kan vi spara mycket resurser, som istället kan användas till att analysera resultaten i registren. Resultat som kan användas i verksamhetsutveckling och förbättringsarbeten.*

### 3.3.5 Målområde medarbetare

## Mål 13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur

För hälso- och sjukvården innebär målet att fortsätta arbeta med vårt gemensamma organisationskulturarbete på ett tydligt och systematiskt sätt. Detta arbete bedrivs bland annat inom ramen för den förändringsresa som pågår inom förvaltningen där arbetet fokuserar på intern samverkan, arbetssätt, organisation och kommunikation. Aktiviteterna utgår även från kompetensförsörjningsplanen.

---

### Aktiviteter

---

#### Ledarskapsutveckling/personcentrerad kompetenshöjning för chefer

##### Beskrivning:

Förvaltningen ska satsa på mer personcentrerad ledarskapsutveckling istället för enbart generella ledarskapskurser. Varje chef ska i dialog med sin chef titta på hens utvecklingspotential och erbjudas rätt typ av insatser och kompetensutveckling.

*Bra chefer med rätt stöd och utveckling leder till en mer tillitsfull arbetsmiljö, både chef-medarbetare, som mellan chefer, mellan medarbetare och mellan verksamheter.*

---

### Implementera ny organisation samt följa upp och säkerställa målen

---

**Beskrivning:**

Under 2021 beslutades om en ny organisation, och under 2022 ligger fokus på att implementera den. Målen med omorganisationen var flera: att patienterna ska få en god, nära och säker vård; att chefer och medarbetare upplever en god arbetsmiljö, att de är delaktiga, har tydliga roller och ansvar, har förutsättningar för samverkan och en väl fungerande kommunikation; samt att vi stärker vår förmåga att nå en budget i balans. Löpande under året, i takt med att organisationen implementeras är det också viktigt att vi följer upp och säkerställer att de mål vi satt upp nås. *Genom att införa, och följa upp den nya organisationen säkerställer vi att vi når målen med organisationen men också målet med en mer tillitsbaserad kultur.*

---

### Mål 14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Genom att arbeta med arbetsmiljöfrågor, effektivisera bemanning och ha rätt kompetens på rätt plats, samt att bemöta både befintliga och framtida medarbetare med respekt och tillit ökar attraktionskraften. Hur bemannar vi bäst? Genom strategiskt hållbar bemanning får vi syn på var vi utnyttjar resurserna bäst, och i förlängningen kan det leda till ett minskat beroende av hyrpersonal.

---

#### Aktiviteter

---

##### Säkra kompetensutveckling och en god lärandemiljö

---

**Beskrivning:**

För att kunna behålla medarbetare och vara en attraktiv arbetsgivare är det viktigt att satsa på våra medarbetare i form av kompetensutveckling och en god miljö för lärande. Kompetensutvecklingen utgår från individens och verksamhetens behov. *Genom att erbjuda medarbetarna kompetensutveckling och karriärmöjligheter blir vi en mer attraktiv arbetsgivare som både kan behålla medarbetare som rekrytera nya.*

---

##### Införa kompetensmodeller

---

**Beskrivning:**

Utveckling och implementering av kompetensmodeller för sjuksköterskor pågår. Det är ett arbete som tydliggör utvecklingsmöjligheter men också kvalitetssäkrar kompetensförsörjningen inom yrket. Flera yrken står i kö för att få anamma metod och arbetssätt. Ambitionen är att modellen ska stödjas av ett digitalt verktyg.

---

##### Strategiskt hållbar bemanning utifrån verksamhetens behov

---

**Beskrivning:**

Under 2021 påbörjades arbetet med strategiskt hållbar bemanning inom ett antal verksamheter. Arbetet kommer att fortsätta under 2022. Syftet med strategin är att ett organisatoriskt lärande och kunskapshöjande förhållningssätt leder till bättre arbetsmiljö och bättre utnyttjande av resurser. *Strategin leder till en mer attraktiv arbetsplats, ett hållbart arbetsliv och en budget i balans. Med fler som väljer en anställning kan vi minska beroendet av hyrpersonal.*

---

### Mål 15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus

Arbetsmiljöarbete handlar ofta om att förebygga ohälsa och olycksfall i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Att arbeta hälsofrämjande är ett mer offensivt arbetssätt. Förvaltningen behöver fokusera på friskfaktorer, sådant som får medarbetare att trivas och må bra, såväl hemma som på arbetet och som stimulerar till trivsel, utveckling och prestation.

---

**Aktiviteter**

---

**Hälsofrämjande aktiviteter för medarbetare**

---

**Beskrivning:**

Aktiviteten syftar både till att visa och lyfta fram de aktiviteter och initiativ som redan finns inom förvaltningen, men även att ta tillvara på och genomföra nya initiativ. Med hälsofrämjande menas fysisk aktivitet men även återhämtande och stimulerande aktiviteter som körsång och gemensamma lunchpromenader. Syftet är att göra saker tillsammans som vi mår bra av.

*Medarbetare som mår bra ökar engagemanget och trivseln och ger en positiv spiral. God arbetsmiljö och högt engagemang ökar även patientsäkerheten.*

---

**Arbeta proaktivt med arbetsmiljön**

---

**Beskrivning:**

Med avstamp i medarbetarenkäten och genom arbetsmaterial och dialogverktyg kan god arbetsmiljö främjas och konflikter undvikas och elimineras. Efter en period med hög arbetsbelastning och delvis mycket stress är det viktigt att utveckla och förbättra arbetsmiljön och att det sker nära medarbetarna i det faktiska arbetet.

Alla ska trivas och må bra på jobbet och alla ska känna sig trygga med att lyfta oegentligheter, men vi ska också visa respekt och hänsyn till varandra.

*En god arbetsmiljö och minskat antal konflikter.*

---

**3.3.6 Ekonomi**

Målen 16, 17 och 18 inom ekonomi är endast tillämpliga för Region Gotland som koncern, och hälso- och sjukvårdsnämnden väljer att inte bryta ner dem till aktiviteter. Däremot har nämnden valt att lägga till ett eget mål i målområdet.

**Mål 19. Nämndmål: Budget i balans**

Budget i balans är ett övergripande mål och inga aktiviteter kommer att kopplas direkt till det. Däremot är många av de andra aktiviteterna i verksamhetsplanen också tillämpliga här. Som exempel kan ges aktiviteten under mål 14 som syftar till att minska hyrberoendet, eller aktiviteten att fortsätta med digitala arbetssätt och välja bort resor, där det inte är nödvändigt.



## 4 Budget

### 4.1 Fördelning av budget mellan verksamheterna

Siffrorna i tabellen är nettobudget. Observera att prognosen för 2021 inkluderar mycket kostnader och intäkter av extraordinär karaktär p.g.a. pandemin.

Fördelning av budget som redovisas i tabellen baseras i stort sett helt på nuvarande organisationsstruktur. Förändringar i organisationen genomförs vid årsskiftet vilket kommer att påverka budgetfördelningen mellan verksamheter.

	Budget 2021	Prognos 2021	Budget 2022	% jmf. Budget 2021	Anm.
Förvaltningsledning	129 288	97 555	123 441	-4,5%	Inkluderar rättspsykiatri.
Konkurrensutsatta vårdtjänster	309 772	306 466	317 288	2,4%	
Psykiatrisk vård	101 724	103 804	110 560	8,7%	
Somatisk specialistvård	1 160 845	1 251 560	1 228 715	5,8%	Budget baseras på nuvarande organisationsstruktur
Tandvård	4 393	4 493	4 481	2,0%	
Övriga uppdrag	115 016	57 160	112 682	-2,0%	Inkluderar budget för BVC, primärvård, nationella uppdrag, läkemedel, kostnader för nämnd, ST-utb. m.m.
<b>Summa</b>	<b>1 821 038</b>	<b>1 821 038</b>	<b>1 897 167</b>	<b>4,2%</b>	

## 5 Medarbetare

	Antal anställda sep 2021	Förändring mot sep 2020	Antal årsarb. enl anst avtal sep 2021	Förändring mot sep 2020
Alla	1 610	36	1 562	50
Kvinna	1 346	40	1 305	52
Man	264	-4	257	-2

Den stora personalökningen mellan 2020 och 2021 beror till stor del på den pandemienhet som under år 2021 arbetat främst med vaccinationer.

## 6 Uppföljning av verksamhetsplanen

Uppföljningen av förvaltningens verksamhetsplan sker löpande under året. Syftet är att följa utvecklingen i relation till plan och se till att resultatet av aktiviteterna går i linje med uppsatta mål. Vid uppföljningen gäller det också att fånga upp hinder och utmaningar i möjligheten att hinna med och stötta och omprioritera när så behövs. De förvaltningsövergripande uppföljningarna kommer att ske vid följande tillfällen:

- Delår 1 (perioden jan-mars)
- Delårsrapport 2 (perioden jan-aug)
- Verksamhetsberättelse

Vid dessa tillfällen ges också en samlad bild av förvaltningens verksamhet som helhet.

Uppföljning av strategier, planer och program sker i särskild ordning enligt beslut rörande respektive dokument.

## 7 Indikatorer

### Mål 1. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande

*Indikatorer är genomförda aktiviteter*

### Mål 2. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor

	Målvärde	2021
X antal vårdförlopp är implementerade		1

### Mål 3. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar

	Målvärde	2021
Medarbetarna har genomgått grundläggande kris- och katastrofutbildning	75 % Delmål 2022	20 % (aug 2021)

### Mål 7. Gotlands klimatavtryck minskar

	Målvärde	Juli 2021	Juli 2020	Juli 2019	Juli 2018
Diklofenak: Årlig minskning av DDD/1000 invånare samt minskad mängd via receptfria inköp	Årligen minska	389	431	429	591
Haloperidol: användningen av ska inte öka	Inte öka	87	94	90	107

### Mål 9. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen

	Målvärde	2020	2019	2018
Klimatpåverkan från medicinska gaser, kg CO <sub>2</sub> -ekv/invånare	Minska	-	1,8	1,8

Målvärde		1/10 2020- 30/9 2021	1/10 2019- 30/9 2020
Antal antibiotikarecept per 1000 invånare ska minska	I nivå med riket	Gotland 247 (Riket 221)	Gotland 269 (Riket 252)

### Mål 10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen

Målvärde	Vår 2021	Höst 2020	Vår 2020	Höst 2019
Kontakt med primärvården samma dag – telefontillgänglighet, andel (%)	100 %	92 %	88 %	97 %

### Mål 11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta

Målvärde	2021	2020	2019
Patientupplevd kvalitet avseende delaktighet och involvering i primärvården (index Delaktighet och involvering, Patientenkät)	>= 80 %		78 %
Bemötande (Patientenkät, fråga: "Kände du dig bemött med respekt och värdighet...")*	>= 95 %		

\*Det har inte gjorts några mätningar sedan 2017.

### Mål 12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång

Indikatorer	Målvärde	2021	2020	2019
Vårdtillfällen med påverkbar slutenvård - 65 år och äldre, antal/100 000 inv.	I nivå med riket senast 2023		4718 (Riket 3470)	6489 (Riket 4215)
Patienter som utretts för cancer enligt standardiserat vårdförlopp (SVF) inom maximal ledtid, andel (%).				
- Minst 70 % av alla cancerpatienter ska genomgå ett SVF (inklusion)	Minst 70 %	66 % (första halvår)	72 %	89 %
- Minst 80 % av de personer som fått en cancerdiagnos, genomgått ett SVF och startat en behandling ska ha påbörjat behandling inom uppsatta maxtider (ledtidsmålet)	Minst 80 %	64 % (aug 2021)	67 %	58 %
Vårdtillfälle med vårdskada-journalgranskning (andel vårdtillfällen där patienten har fått en vårdskada (undvikbar skada))	I nivå med riket	-	11 % (Riket 6 %)	8 % (Riket 7 %)
Vårdtillfällen med oplanerad återinskrivning inom 30 dagar (+65 år)	<= 15 % senast 2023	20 % (jan)	22 %	22 %
Andel vårdplatser belagda av utskrivningsklara patienter	I nivå med riket		3,2 % (juni 2020) (Riket 1,9 %)	5,9 % (juni 2019) (Riket 3,8 %)

**Mål 13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur**

	Målvärde/benchmark	2021	2020
Teameffektivitetsindex	76	68	68
Ledarskapsindex	78	70	69
Engagemangindex	80	71	71
Hållbart medarbetarindex	80	77	76

**Mål 14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete**

	Målvärde	2021	2020	2019
Net Promoter Score (NPS) (rekommenderar Region Gotland som arbetsgivare)	10	-13	-14	-14
Heltidsanställda av samtliga månadsavlönade, andel (%)	Öka	-	83 %	83 %
Arbetad mertid hos månadsavlönade (antal timmar)	Minska	-	8220	6930
Arbetad övertid hos månadsavlönade (antal timmar)	Minska	-	24 856	25 255

**Mål 15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus**

	Målvärde/benchmark	2021	2020
Organisatorisk och social arbetsmiljöindex (OSI)	74	70	70
Chefer inom Region Gotland som skattar sin kompetens inom arbetsmiljöområdet som god, andel (%)	100 %	-	95 %
Korttidssjukfrånvaro, andel (%)	Minska	-	3,6 %

**17. Region Gotland har ett resultat som uppgår till minst 1 procent av nettokostnaden**

	Målvärde	2021	2020
SKRs uppföljning av behovsmodell kontra kostnad mäts i delår och bokslut	Gapet ska minska med 30 %		
Budgetavvikelsen för arbetskraftskostnader (egen personal och hyrpersonal)	Tillsammans vara 0	<i>Prognos:</i> -85 msek (-7%)	-57 msek (-5%)