

Årsredovisning 2022

Regionstyrelsen



Innehållsförteckning

1 Sammanfattning	3
2 Vision och värdegrund.....	3
3 Händelser av väsentlig betydelse	3
4 Uppföljning av resultatmål	3
4.1 Hållbar organisation.....	3
4.1.1 Hållbar organisation - Hållbart arbetsliv	3
4.1.2 Hållbar organisation - Ekonomi i balans.....	5
4.1.3 Hållbar organisation - Minskat miljöavtryck	6
4.1.4 Hållbar organisation - Respektfulla möten	6
4.1.5 Effektivt genomförande	6
5 Uppföljning av nämndplan och andra politiska uppdrag	9
6 Arbete med personal- och arbetsmiljöfrågor.....	11
7 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning	11
8 Nämndanalys	11
9 Internkontroll	11

1 Sammanfattning

Bedömningen är att resultatmålen uppnåts för år 2022.

Redovisningen utgår från regionstyrelsens eget ansvarsområde. Redovisning av arbetet inom Agenda 2030 liksom arbetet med implementering värdegrund görs i den regionövergripande årsredovisningen. För regionstyrelsens eget ansvarsområde redovisas sjukfrånvaro samt ekonomi i balans relaterat till effektmålet Hållbar organisation.

2 Vision och värdegrund

Region Värmlands vision är *Livskvalitet i världsklass*. Med utgångspunkt från invånarnas behov medverkar Region Värmland till att främja en hållbar utveckling i hela Värmland och att göra länet ännu mer attraktivt att bo, verka i och besöka. Genom att alla medarbetare arbetar för att nå de beslutade effektmålen styr Region Värmland i rätt riktning för att nå visionen och, genom det, mot en långsiktig utveckling för värmlänningarna.

Region Värmlands värdegrund *För alla i Värmland* syftar till att alla i länet ska må bra och att regionen ska vara både attraktiv och konkurrenskraftig. Genom värdegrunden skapas en gemensam kultur som ska vara alla medarbetares kompass i det dagliga arbetet i en lärande process med mål och uppföljning. Värdegrunden skapar ett underlag till diskussion, dialog och engagemang.

3 Händelser av väsentlig betydelse

Inga händelser av väsentlig betydelse att rapportera.

4 Uppföljning av resultatmål

Nämnden bedömer att resultatmålet **Effektivt genomförande** uppnåts för år 2022.

4.1 Hållbar organisation

4.1.1 Hållbar organisation - Hållbart arbetsliv



Ledarskap

För att stötta chefernas kompetensutveckling finns flera digitala utbildningar tillgängliga inom HR-området. Förslag på ny modell för chefs- och ledarskapsutbildningar har arbetats fram under året för att attrahera och behålla chefer. En utbildning i kompetensbaserad rekrytering har utarbetats och kommer att erbjudas regionens chefer. Under året har tillgången till personalstatistik förbättrats för att ge cheferna möjlighet till uppföljning, analyser samt underlag inför beslut. En checklista har också tagits fram för att säkra chefers arbetsmiljö. För att underlätta och säkerställa chefernas arbete har digitala stöd för rehabiliteringsarbete och arbetsmiljöarbete arbetats fram för införande under 2023. Under året påbörjades omställning från tidsbegränsade chefsuppdrag till tillsvidareanställningar för chefer.

Sjukfrånvarokvot regionledningskontor

Sjukfrånvaron uppgick till 3,9 procent under 2022 vilket är högre än 2021 då sjukfrånvaron uppgick till 2,9 procent. Sjukfrånvaro för kvinnor uppgick till 4,5 procent och för män 3,1 procent.

Andel med 100 % tjänstgöringsgrad enligt avtal

I december 2022 hade 92,9 procent av de tillsvidareanställda en heltidsanställning, andel heltidsanställda kvinnor var 92,2 procent och andel heltidsanställda män var 95,6 procent. Andelen heltidsanställda har ökat marginellt jämfört med föregående år då andelen heltidsanställda var 92,3 procent. Jämfört med 2021 har andelen heltidsanställda kvinnor ökat med 0,8 procent samtidigt som andelen heltidsanställda män har minskat med 0,6 procent.

Kompetensförsörjning

Enligt Region Värmlands strategiska kompetensförsörjningsplan och genomförda kompetensanalyser inom regionens verksamheter under år 2022 så är kompetensläget kritiskt inom flera yrken/personalgrupper. Exempel på personalgrupper som det råder stora behov är:

- läkare med specialistkompetens
- barnmorskor
- sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor och röntgensjuksköterskor
- biomedicinska analytiker
- arbetsterapeuter
- fysioterapeuter
- logopeder
- dietister
- tandläkare och specialisttandläkare

Behov finns även av psykologer och tandhygienister men efter att utbildningsmöjligheter numera finns i Karlstad är rekryteringsläget mer gynnsamt. Vid jämförelse med december 2021 och december 2022 så har antalet anställda ökat inom flera bristyrken men trots ett förbättrat läge kvarstår fortfarande stora behov av kompetenser inom dessa grupper. Inom några bristyrken har läget försämrats då antalet anställda har minskat under året. Handlingsplaner för kompetensförsörjning har upprättats i samband med att kompetensanalyser genomförts i verksamheterna.

För mer information se den regionövergripande årsredovisningen.

Indikatorer	Utfall	Kvinnor	Män	Mål
Sjukfrånvarokvot	3,9 %	4,5 %	3,1 %	5 %
Andel med 100 % tjänstgöringsgrad enligt avtal	92,9 %	92,2%	95,6%	
Kompetensförsörjning - Ökande andel rekryteringar i enlighet med kompetensförsörjningsplanen - Minskande vakanta tjänster inom bristyrken				
Kommentar				
Kompetensförsörjning				
Av 14 yrken/personalgrupper som det råder stora behov av så har antalet anställda ökat inom 9 av dessa. Utvecklingen av antal specialistsjuksköterskor ökar totalt men varierar inom de olika specialiteterna.				
Antal tillsvidare- och visstidsanställda	dec-21	dec-22	Utveckling	
Arbetsterapeuter	103	106	3	
Barnmorskor	133	138	5	
Biomedicinska analytiker (BMA)	231	221	-10	
Dietister	25	27	2	
Fysioterapeuter	160	154	-6	
Logopeder	30	33	3	
Tandhygienister	132	126	-6	

Tandläkare, allmäntandvård	111	115	4
Specialisttandläkare	21	22	1
Läkare med specialistkompetens	487	504	17
Psykologer	125	141	16
Sjuksköterskor	1 345	1 325	-20
Specialistsjuksköterskor	774	788	14
Röntgensjuksköterskor	72	70	-2

4.1.2 Hållbar organisation - Ekonomi i balans



Nämndens budgetram avser nettokostnader. Nettokostnader består av verksamhetens kostnader och avskrivningar minus verksamhetens intäkter.

Nämnden Regionstyrelsen visade ett överskott på 218,5 miljoner kronor. De områden som ingår i nämnden redovisas i tabellen nedan.

Regionledningskontoret visar ett överskott på 26,4 miljoner kronor, vilket främst beror på vakanser och senarelagda rekryteringar samt ökade projektintäkter.

Region-IT och Regionfastigheter uppvisar tillsammans ett underskott på 50,4 miljoner kronor, vilket främst beror på ökade kostnader för IT-system och förhyrning av lokaler för bland annat vaccinationsinsatser.

Region Värmland Gemensamt visar ett överskott på 166,4 miljoner kronor, vilket främst beror på att medel avsatta för regiondirektörens förfogande inte nyttjats fullt ut.

Politik och Revision uppvisar ett överskott på 76,2 miljoner kronor, vilket främst beror på att medel som avsatts till regionstyrelsens förfogande inte nyttjats fullt ut.

Regionstyrelsen disponerar medel för vissa gemensamma ändamål. Under 2022 avsattes medel för bland annat en särskild lönesatsning på vårdpersonal i dygnet runt-verksamhet samt för kostnader i byggprojektet Nya CSK och digitaliseringssatsningar. Kostnaden för lönesatsningen redovisas inom Hälso- och sjukvårdsnämnden. Byggprojektet Nya CSK var under uppstart 2022 och avsatta medel för ökad digitalisering har under 2022 inte nyttjats fullt ut.

(mnkr)	Utfall	Budget	Utfall jämfört budget
51 Regionledningskont avdelningar	270,5	296,8	26,3
52 Region Värmland Gemensamt	295,6	462,0	166,4

(mnkr)	Utfall	Budget	Utfall jämfört budget
53 Regionledningskontor inkl Region-IT och Regionfastigheter	959,8	909,4	-50,4
90 Politik och Revision	34,1	110,3	76,2
	1 560,0	1 778,5	218,5

Indikatorer	Utfall			Mål
Nettokostnad mot budget	1 000 mnkr			400 mnkr

4.1.3 Hållbar organisation - Minskat miljöavtryck



Det regionövergripande hållbarhetsarbetet i organisationen redovisas i årsredovisningen för Region Värmland.

4.1.4 Hållbar organisation - Respektfulla möten



Det regionövergripande arbetet med att implementera värdegrunden i organisationen redovisas i årsredovisningen för Region Värmland.

4.1.5 Effektivt genomförande



Regionstyrelsen ska i sin roll som samordnande part och i sitt uppdrag att leda förvaltningen utveckla samverkan och samordning mellan organisationens olika verksamheter för bästa resursutnyttjande. Effektivt genomförande utgår från identifierade behov och att skapa förbättrade eller nya lösningar. Regionen stödjer införande av digitala lösningar där möjlighet ges. Digitalisering är en framgångsfaktor för effektivt genomförande och ett knappt hundratal verksamhetsdrivna projekt pågår inom digitaliseringsområdet. Region-IT håller på att införa kundteam för att stödja verksamheten i dialog kring nya och förändrade behov rörande digitaliseringsfrågor. Ökad samverkan leder till både effektivitets- och ekonomiska vinster. Samverkan sker på många olika sätt och med flera olika aktörer. Arbetsformerna skiljer sig åt och drivs ibland som samverkansprojekt, samverkansprocesser eller olika former av dialog eller nätverk.

Ett exempel på samordning mellan regionens olika verksamheter som ger bättre resursutnyttjande är **Digitaliseringsportföljen**, som är ett steg mot att få en övergripande kontroll över pågående och kommande initiativ och ger verksamheterna en bra möjlighet att prioritera och samordna. Ett annat exempel är ett arbete med hur verksamheterna internt kan samverka kring extern finansiering och söka medel från externa finansierare.

Ett projekt för att utveckla en ny e-tjänsteplattform och e-tjänster startade vid årsskiftet och fokus under första året har varit att skapa en säker teknisk lösning som uppfyller de krav som regionen ställer på denna typ av tjänst. Regionens e-tjänster kommer att öka invånarens möjlighet att digitalt kunna söka bland annat bidrag för projekt och gör att regionen kan möta upp invånarens förväntningar på ett bättre sätt. Även regionens interna processer blir effektivare genom digitaliseringen.

Effektmål för det nya intranätet är uppnått. En mätning som gjorts på intranätet i form av scenariotestning, där testpersoner fick lösa olika uppgifter, visar på fina förbättringar jämfört med mätningen från 2016. Intranätet når 28 procent högre kvalitet, det vill säga att det är större chans att hitta rätt. Intranätet når också 41 procent högre effektivitet, vilket betyder att det är snabbare väg till rätt svar.

Implementering och utbildning inom dokumenthanteringssystemet VIDA och ärendehanteringssystemet Platina med målet ökat antal användare fortsätter. Plattformer för digitala möten utvecklas kontinuerligt för att hålla en hög kvalitet, nästan 23 000 teammöten genomförs i snitt per månad. Införandet av CMDB (Configuration Management Database) skapar förutsättningar för en säker och stabil driftsmiljö för verksamhetsystemen. Arbetsätt inspirerade av agila metoder har införts i liten skala och det har bidragit till ökad effektivitet, högre kvalitet i arbetet och förbättrad arbetsmiljö.

Indikatorer	Utfall			Mål
Antal startade och slutförda digitaliseringsinitiativ under året	4			
Kommentar Under 2022 har fyra digitaliseringsprojekt både startats och slutförts under året. Ytterligare två uppdrag har startats men avslutats utan genomförande. På regionövergripande nivå finns fem pågående digitaliseringsprojekt. Totalt inom verksamheterna finns omkring 80 digitaliseringsuppdrag/projekt i digitaliseringsportföljen.				
Digital mognad organisationen				
Kommentar Under 2022 genomfördes ingen mätning digital mognad i organisationen. Nästa nationella mätning görs under år 2023.				
Tillgänglighet infrastruktur (servertillgänglighet, datanätverket i Värmland, Cosmic)				
Kommentar Övervakningssystemet SNMPC har utvecklats och nya lösningar för nyckeltal håller på att tas fram. Därför finns inga mätvärden för året.				

4.1.5.1 Stärka den innovativa kulturen



Under året har en förstudie för en innovationsplan utarbetats av en verksamhetsövergripande gruppering för att ge förutsättningar för att stärka innovationskraften inom Region Värmland. Arbetet fortsätter med att ta fram en plan med tidsatta aktiviteter för att skapa en tydlighet framåt för innovationsarbetet. Innovatörer inom regionen stöds genom Innovationsluss Vivan där 23 innovationsärenden kom in under året.

Region Värmland är involverade i Digital Well Arena där nya digitala lösningar och framtidens hälsotjänster växer fram. Arbetet sker i samarbete mellan offentlig sektor, näringsliv, akademi och civilsamhälle.

I enkäten Innovationskraftsmätning ställdes även frågan om inställning till innovation och 90 % är positivt eller mycket positivt inställda. En innovationsmätning genomförd av extern konsult visar ett

värde på 4 av 7 för organisationskultur.

Indikatorer	Utfall			Mål
Andel medarbetare som känner till innovationsarbetet	51 %			50 %
<p>Kommentar Innovationskraftsmätningen har genomförts i liten skala genom en enkät till en verksamhet år 2021 och 2022. Ökningen i kännedom om innovationsarbete kan troligen bero på att innovationsutmärkelsen införts under 2021.</p>				

4.1.5.2 Social hållbarhet



Genom att tillgodose de mänskliga rättigheterna och erkännandet av allas lika värde ska vi utveckla samhället utifrån nuvarande och kommande värmlänningars olika behov.


HBTQ-diplomeringen har delvis digitaliserats för att möta olika verksamheters behov och förutsättningar. Utbildningsprocessen genomgår en omfattande revidering för att bättre kunna matcha hälso- och sjukvårdens pressade läge. Sju verksamheter genomförde sin HBTQ-diplomering år 2022. Broschyren *Könsidentitet och könsdysfori* har tagits fram för att stärka transpersoners rättigheter.

Under våren har workshops hållits, delvis tillsammans med Funktionsrätt Värmland där företrädare för olika verksamheter deltagit och fått information och kunskap om funktionsrättsområdet samt bidragit med sina kunskaper och insikter om vilka utmaningar och möjligheter de har inom sina respektive områden. Resultatet av dessa workshops bearbetas och ska omvandlas till förslag på mål och delmål i den nya handlingsplanen för funktionsrätt. På grund av personalförändringar har rättighetsområdet *Rätten till god hälsa* prioriterats under 2022 medan andra delar pausats. Handlingsplanen för funktionsrätt och dess arbete kommer att återupptas under våren 2023, med målet att helt färdigställas under 2023.

Tillgängligheten på Region Värmlands webbplatser har varit i fokus under året. Hösten 2021 genomfördes ett antal granskningar av tillgängligheten på Region Värmlands webbplatser. Med dessa granskningar som utgångspunkt har flera justeringar och förbättringar genomförts under första halvåret 2022. Som exempel kan nämnas att flera rapporter som tidigare skapats som mindre tillgängliga pdf:er numer publiceras som tillgängliga webbsidor.

Under året har arbetet med handlingsplan barnrätt fortsatt. Det har genomförts workshops med ideell sektor och en arbetsgrupp med intern och extern representation har skapats. Ett arbete har påbörjats med att ge barn och unga inflytande i arbetet med handlingsplanen. Tillsammans med regionens jämställdhetsarbete har en ungdomsbarmeter (enkätundersökning) tagits fram som bland annat ska bidra till ett nuläge av barn och ungas medvetenhet om sina rättigheter. Regionen har tagit fram en kortlek med barnkonventionsartiklarna i syfte att öka kunskapen om barnkonventionen bland barn och unga. En barnkonsekvensanalys har arbetats fram som kommer att ersätta nuvarande barnchecklista, den integreras i hållbarhetssäkringsverktyget Luppen.

Indikatorer	Utfall			Mål
Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning				
<p>Kommentar Utfall för år 2022 är ännu inte rapporterat från Myndigheten för delaktighet (MFD).</p>				

Aktiviteter	Status
Uppföljning av budget utifrån jämställdhet och jämlikhet	 Pausad
Kommentar På grund av omorganisation, personalomsättning och förändrad budgetprocess har uppföljningen inte genomförts under år 2022.	

4.1.5.3 Hållbar fastighetsförvaltning



Regionfastigheter har under året startat upp arbetet med att ta fram en strategisk plan för fastighetsunderhåll. Införandet av en strategisk lokalgrupp inom hälso- och sjukvården har effektiviserat hanteringen av lokalärenden för området.

Energioptimering och effektivisering pågår kontinuerligt, siffror för 2022 visar på en minskning av köpt el med 5 procent. För att medverka till att Karlstad Energi får avsättning för den värme som produceras när de startat sitt kraftvärmeverk för att öka elproduktionen i Sverige, har Regionen för vintern 2022–2023 avtalat med Karlstad Energi att prioritera fjärrvärmeanvändning före de egna bergvärmepumparna. Detta bidrar till minskningen av köpt el. Den totala energianvändningen har dock minskat med 1,5 procent, trots det högre nyttjandet av fjärrvärme, vilket till största delen beror på driftoptimeringen som utförts.

Regionfastigheter har i projektet Nya CSK utarbetat ett hållbarhetsprogram med utgångspunkt i Agenda 2030, och det är beslutat att det ska tillämpas i projektets alla delar.

Indikatorer	Utfall			Mål
Nyckeltal fastighetsunderhåll				
Kommentar Regionfastigheter har under 2022 utarbetat ett nyckeltal baserat på kostnad för åtgärder av nedprioriterade underhållsposter delat med den totala underhållsbudgeten. Tiden för hur länge underhållsärendet har legat på väntelistan kommer också att vägas in i utvärderingen. Mätning av det nyframtagna nyckeltalet har inte hunnits med utan kommer att ske för första gången under 2023.				
Effekthemtagning utifrån prioriterade investeringar				
Kommentar Under 2022 har genomförandebeslut fattats för 15 investeringar prioriterade i investeringsbudget från år 2019 och framåt. Eftersom indikatorn är ny har inte uppföljningsmodellen fungerat tillfredsställande och utfall saknas för året.				

5 Uppföljning av nämndplan och andra politiska uppdrag

Jämlikhet och jämställdhet

Under våren 2022 har en jämställdhetsgranskning av några av Region Värmlands styrdokument genomförts. I rapporten *Styr Region Värmland mot ökad jämställdhet?* lämnas rekommendationer för fortsatt jämställdhetsintegrering av styrning och ledning enligt de åtaganden som organisationen förbundit sig till genom undertecknandet av CEMR deklARATIONEN. Region Värmland är nu mentor till Region Östergötland i SKR's satsning på modellregioner för jämställdhet. Region Värmland har, tillsammans med Karlstads kommun, sökt och fått värdskapet för den nationella jämställdhetskonferensen Forum Jämställdhet 2024.

Säkerhet och beredskap

Region Värmland ska tillhandahålla en trygg och säker miljö för de patienter, resenärer, besökare, studerande, medarbetare och övriga som kommer i kontakt med regionens verksamheter eller vistas i regionens lokaler.

Region Värmland arbetar systematiskt med säkerhet inom följande delområden: allmän säkerhet, informationssäkerhet, civil beredskap (krisberedskap + civilt försvar) och patientsäkerhet. Det systematiska säkerhetsarbetet har sin grund i ett flertal olika lagar, förordningar, föreskrifter, allmänna råd och standarder. Under året har grundutbildning genomförts för första linjens chefer inom säkerhet och krisberedskap. Inom allmänsäkerhet ses en ökning av incidenter jämfört med 2020 och 2021. Antalet brandutbildningar har 2022 återgått till samma nivå som före pandemin. Under året har ett antal säkerhetshöjande åtgärder inom IT genomförts vilket har bidragit till en ökad motståndskraft samt bättre förmåga att hantera eventuella krissituationer eller IT-säkerhetsincidenter.

Krisberedskap är vår förmåga att förebygga, motstå och hantera krissituationer oavsett störning. Region Värmland ansvarar för viktiga samhällsfunktioner som måste fungera under alla omständigheter. Regionen måste därför ha en väl utvecklad krisberedskapsförmåga och planering som kan träda i kraft vid kris, höjd beredskap och ytterst krig. Med anledning av Rysslands invasion av Ukraina rapporteras sedan februari aktuell lägesbild regelbundet till länsstyrelsen förutom samverkansmöten. Internt inom Region Värmland har händelsen hanterats i linjeorganisationen och fyra arbetsgrupper etablerats och satts i beredskap för försörjningsberedskap, flyktingströmmar, drivmedel och skyddsrum. Sedan oktober tillhör regionen det nyinrättade civilområde mitt. Från och med juni är all tillsvidareanställd personal inom Region Värmland krigsplacerad på nuvarande arbetsplats. Analyser, utbildning och övning inom området sker löpande.

Med god civil beredskap (krisberedskap + civilt försvar), ett systematiskt säkerhetsarbete och pågående utvecklingsarbete med att stärka vår förmåga att hantera höjd beredskap och ytterst krig, ska regionen vara en garant för en fungerande verksamhet, oavsett yttre omständigheter.

Utveckling, innovation och digitalisering

Arbete med utveckling och innovation sker frekvent inom alla verksamhetsområden inom Region Värmland. Interna resurser stödjer arbetet genom metodstöd som är användarcentrerat och användarinvolverande. I genomförandet bedrivs det utifrån kompetenser inom tjänstedesign, innovations- och utvecklingsledning, process- och projektledning och digitalisering. För att driva utvecklingen framåt har till exempel anpassad utbildning i tjänstedesign genomförts för Nära vård och för folkhögskolorna. I flera uppdrag som genomförts under året har data utforskats som stöd i användarcentrerade arbeten. Data om användarna kan stärka förståelsen och lägga en grund för regionens utvecklingsarbete med användaren i centrum.

Inom designområdet driver och ingår Region Värmland också i Experio Lab Sverige, ett nationellt kompetenscentrum för design inom offentlig sektor som verkar för en användardriven utveckling med tjänstedesign som metod och förhållningssätt. Med start i Värmland år 2013 bedrivs i dag samverkan med regionala aktörer, civilsamhälle och universitet.

Under hösten 2022 har Digitaliseringsråd startats upp där representanter finns från alla verksamheter. Planer kommer att tas fram med syfte att skapa långsiktighet och helhetssyn på övergripande nivå för att tillsammans skapa en gemensam prioritering av utvecklingsområden.

Organisationens förmåga till digitalisering fortsätter öka genom utbildning. En del av stödet sker internt genom delning av kunskap i form av grundläggande utbildningar där digitaliseringens möjligheter och framtida möjliga lösningar från vår omvärld visas.

För automationsområdet har en process och rutiner etablerats för effektiva och säkra införanden av automationer. Flera automationer är nu i drift bland annat inom tidbokning och kallelse. Ett projekt är startat för att möjliggöra helt digital kommunikation med patienter och invånare.

Styrsystem/budgetprocess

Under 2022 förändrades den övergripande budgetprocessen för Region Värmland med syfte att stärka ekonomistyrningen. Utvecklingen av budgetprocessen är ett fokusområde för 2023 för att fortsätta utveckla styrningen och stärka kopplingen mål, resultat och ekonomi.

Hållbarhetsarbete

För att säkra kvaliteten i hållbarhetsperspektivet har piloten av hållbarhetssäkringsverktyget Luppen utvärderats och slutrapporterats. Nu skapas en ny digital plattform för Luppen och vidareutveckling sker.

2022 tog regionen i samverkan med länsstyrelsen fram en checklista för hållbara event. Arbete pågår för att ta fram dokument där även säkerhet (allmän säkerhet och krisberedskap) finns med som mål.

6 Arbete med personal- och arbetsmiljöfrågor

Regionstyrelsens arbete med personalfrågor och arbetsmiljöfrågor för personal inom sitt verksamhetsområde sker i enlighet med beslutad inriktning.

7 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning

För information om viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning hänvisas till Region Värmlands årsredovisning 2022.

8 Nämndanalys

Nämnden Regionstyrelsen visade ett överskott på 218,5 miljoner kronor.

Regionledningskontoret visar ett överskott på 26,4 miljoner kronor, vilket främst beror på vakanser och senarelagda rekryteringar samt ökade projektintäkter.

Region-IT och Regionfastigheter uppvisar tillsammans ett underskott på 50,4 miljoner kronor, vilket främst beror på ökade kostnader för IT-system och förhyring av lokaler för bl.a vaccinationsinsatser.

Region Värmland Gemensamt visar ett överskott på 166,4 miljoner kronor, vilket främst beror på att medel avsatta för regiondirektörens förfogande inte nyttjats fullt ut.

Politik och Revision uppvisar ett överskott på 76,2 miljoner kronor, vilket främst beror på att medel som avsatts till regionstyrelsens förfogande inte nyttjats fullt ut.

Regionstyrelsen disponerar medel för vissa gemensamma ändamål. Under 2022 avsattes medel för bland annat en särskild lönesatsning på vårdpersonal i dygnet runt-verksamhet samt för kostnader i byggprojektet Nya CSK och digitaliseringssatsningar. Kostnaden för lönesatsningen redovisas inom Hälso- och sjukvårdsnämnden. Byggprojektet Nya CSK var under uppstart 2022 och avsatta medel för ökad digitalisering har under 2022 inte nyttjats fullt ut.

9 Internkontroll

Internkontrollen har följt framtagen internkontrollplan.