

TioHundra AB

## **Delårsrapport**

Augusti 2025

## Innehållsförteckning

1	Förvaltningschefens/verkställande direktörens kommentar .....	4
1.1	Väsentliga händelser .....	4
2	Styrning och ledning .....	7
2.1	Verksamhetsfakta.....	7
2.2	Mål.....	8
2.2.1	Hälso- och sjukvården är behovsstyrd, jämlik och förebygger ohälsa.....	8
2.2.2	Verksamheten är långsiktigt hållbar och kostnadseffektiv .....	9
2.2.3	Kompetensförsörjningen är långsiktig.....	10
2.3	Uppdrag.....	13
2.4	Intern kontroll.....	13
2.4.1	Arbetet med intern kontroll .....	13
2.4.2	Risker, åtgärder och kontroller .....	13
2.4.3	Försäkran .....	14
3	Verksamhet .....	15
3.1	Vårdproduktion.....	15
3.1.1	Produktion omsorg.....	15
3.1.2	Prognos i jämförelse med budget.....	16
3.2	Produktivitet.....	16
4	Personal.....	17
4.1	Uppföljning avsatta medel .....	17
4.1.1	Hållbar och hälsofrämjande arbetsmiljö .....	17
4.1.2	Långsiktigt hållbar kompetensförsörjning.....	17
4.2	Helårsarbeten.....	18
4.2.1	Prognos i jämförelse med budget.....	19
4.3	Sjukfrånvaro .....	19
5	Ekonomi .....	21
5.1	Resultat .....	21
5.1.1	Prognos i jämförelse med budget.....	22
5.1.2	Personalkostnader inklusive inhyrd personal.....	22
5.1.3	Konsultkostnader .....	23
5.1.4	Administrativa kostnader.....	24
5.1.5	Säsongvariationer .....	24

5.2	Åtgärder för ett resultat i balans .....	24
5.3	Investeringar .....	25
6	Nämnd-/styrelsebehandling .....	26

# 1 Förvaltningschefens/verkställande direktörens kommentar

## 1.1 Väsentliga händelser

### Nytt ekonomisystem:

Under april bytte Tiohundra AB ekonomisystem till Raindance, dvs. det ekonomisystem som övriga nämnder och bolag i Region Stockholm använder. Till följd av detta byte samt den nya omorganisationen med nya verksamhetskoder till följd så kan det finnas avvikelser i utfallet som behöver korrigeras under kommande månader.

### Förändringar i vård- och omsorgsutbudet i Norrtälje kommun:

Under de första månaderna har det skett förändringar i vård och omsorgsutbudet i Norrtälje kommun. Attendo har beslutat att lämna kundvalet, KSON har sagt upp avtalet med Citiklinken och en privat aktör som bedriver daglig verksamhet har beslutat att avsluta sitt uppdrag. Denna utveckling påverkar Tiohundras verksamheter och bolaget behöver fortsatt arbeta för att kommunens invånare ska ha tillgång till vård och omsorg av god kvalitet.

### Organisatoriska frågor:

För att verksamheterna på bästa sätt ska kunna stödja Tiohundras långsiktiga plan fram till 2030 genomförs en omorganisation som påbörjades den 1 april. Först ut var Funktionsstöd och assistans samt Närsjukvård och psykiatri. Den 1 maj gick Hemtjänst och omsorgsboende in i den nya organisationen. Den 1 september ansluts också Norrtälje sjukhus. Omorganisationen är ett led i att klara utmaningarna inom vården och omsorgen de kommande åren.

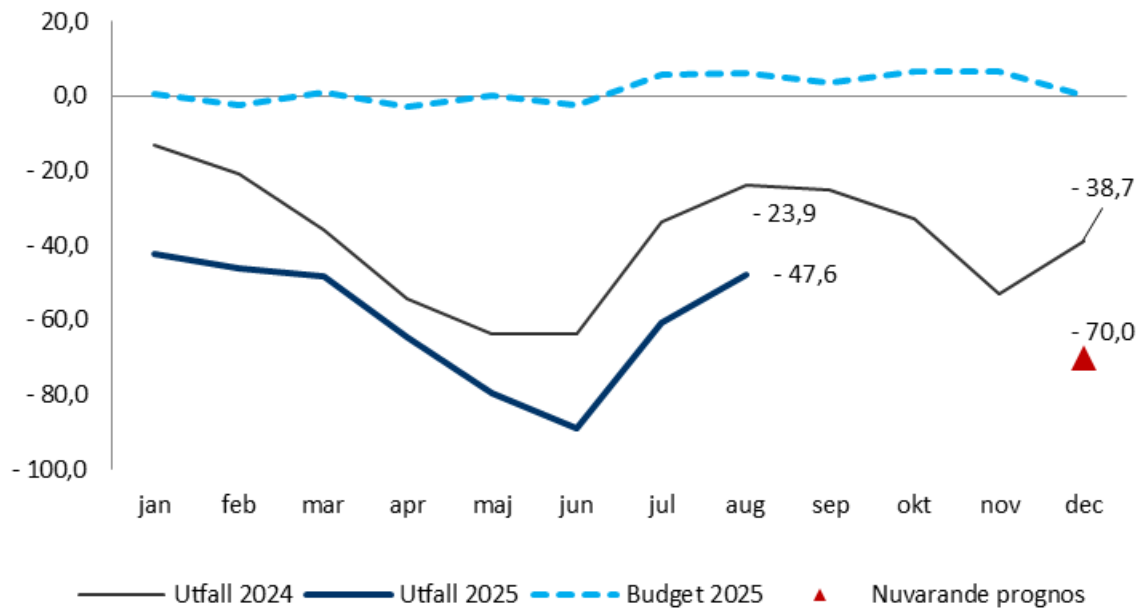
### Produktion och tillgänglighet:

Tiohundra har fortsatt god tillgänglighet vilket följande indikatorer bekräftar:

- 59 procent hade vistats högst fyra timmar på akutmottagningen.
- Inom den specialiserade vården hade 88 procent fått ett mottagningsbesök på Norrtälje sjukhus inom 30 dagar.
- Inom primärvården hade 96 procent fått en medicinsk bedömning av legitimerad personal inom 3 dagar.
- Inom barn- och ungdomspsykiatri (BUP) hade 83 procent fått ett första besök inom 90 dagar. Inom vuxenpsykiatri hade 92 procent fått ett besök inom 90 dagar.

Inom hemtjänstverksamheten uppnås fortfarande inte kraven på ökad loggningsgrad vilket också är en av förklaringarna till det ekonomiska utfallet. Även inom hemsjukvården är loggningsgraden för låg vilket påverkar ekonomin negativt. Arbetet med att införa teambaserat arbetssätt fortsätter.

### Resultatutveckling 2025:



Tiohundra AB redovisar per augusti ett ackumulerat resultat på -47,6 miljoner kronor. Detta innebär att det egna kapitalet uppgår till 5,3 miljoner kronor och underskrider därmed hälften av bolagets registrerade aktiekapital. För att bolaget inte ska behöva tillämpa aktiebolagslagens bestämmelser om likvidation och konkurs har KSON har beslutat om en kapitaltäckningsgaranti på 100 miljoner.

En viktig förklaring till den negativa resultatutvecklingen är att bolaget i januari bokfört prisbasbeloppseffekten kopplat till bolagets pensionskostnader.

Prognosen uppgår till -70 miljoner kronor varav -20 mnkr beror på ökade pensionskostnader. Dessa kostnader beror på att man i regionen har gått igenom alla pensioner i och med den avbolagiserings som gjorts. Det resulterade i justeringar vilket påverkade kostnaderna för Tiohundra och medförde en ökning om 20 mnkr vilket inte budgeterats för. Resterande underskott är dels inom hemtjänstverksamheten och beror framför allt på att bemanningskostnaderna ligger på en för hög nivå i förhållande till ersättningar och vård- och omsorgsavtal. Underskottet inom närsjukvården beror främst på att det reviderade avtalet gäller först från 1 september 2025 och inte från 1 januari 2025.

Resultatet per augusti samt prognos för 2025 fördelas på bolagets verksamheter enligt tabell 1.

Verksamheter TioHundra AB	Utfall ack augusti 2024	Utfall ack augusti 2025	Prognos helår 2025
Närsjukvård	-5,8	-11,2	-16,0
Psykiatri	-13,0	-1,3	-2,0
Hemtjänst	-16,6	-15,1	-24,0
Omsorgsboende	-7,7	1,5	-5,0

<b>Verksamheter TioHundra AB</b>	<b><i>Utfall ack augusti 2024</i></b>	<b><i>Utfall ack augusti 2025</i></b>	<b><i>Prognos helår 2025</i></b>
Funktionsstöd	3,2	0,4	0,9
Personlig assistans	-7,0	-2,4	-3,9
Norrtälje sjukhus	0,7	-14,7	-5,0
Bolagsgemensam service	5,4	8,2	5,0
Bolagsövergripande (pensioner)	17,0	-12,9	-20,0
<b>Totalsumma</b>	<b>-23,9</b>	<b>-47,6</b>	<b>-70,0</b>

## 2 Styrning och ledning

### 2.1 Verksamhetsfakta

#### Organisation

Enligt ägardirektivet ska Tiohundra AB bedriva verksamhet inom både Norrtälje kommuns och Region Stockholms ansvarsområden och utveckla nya och integrerade verksamhetsformer för att uppnå större effektivitet i den samlade verksamheten. På så sätt ska bolaget också bli ett föredöme för andra delar av Region Stockholm, liksom för övriga regioner i landet. Tiohundra ska som producent av den lokala sjukhusvården utveckla samverkan med andra vård- och omsorgsproducenter i Norrtälje för att skapa välfungerande flöden och vårdkedjor mellan olika vårdnivåer och verksamheter.

Tiohundra AB leds av en styrelse som utses av direktionen för Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje (KSON). Verkställande direktör har det övergripande ansvaret för verksamheten och den operativa verksamheten leds av verksamhetscheferna. Beslutsmandat är reglerat i arbetsordning för styrelsen och i VD-instruktion för VD. Övriga chefers mandat och ansvar regleras i bolagets beslutsordning med attestförteckning.

För att verksamheterna på bästa sätt ska kunna stödja Tiohundras långsiktiga plan fram till 2030 genomförs en omorganisation som påbörjades den 1 april. Först ut var Funktionsstöd och assistans samt Närsjukvård och psykiatri. Den 1 maj gick går Hemtjänst och omsorgsboende in i den nya organisationen och den 1 september ansluts också Norrtälje sjukhus. Omorganisationen är ett led i att klara utmaningarna inom vården och omsorgen de kommande åren.

Följande verksamhetsområden finns idag inom Tiohundra AB, utifrån den nya organisationen:

- **Norrtälje sjukhus**, grupperat i tre verksamheter:
  - Akut-, medicin- och geriatriskverksamhet samlad, inklusive vårdplatser och mottagningar.
  - Kirurgi och ortopedi samlad, inklusive vårdplatser och mottagningar.
  - Gemensam service, som även stödjer övriga Tiohundra, till exempel rehab, röntgen och vårdadministration.
- **Närsjukvård och psykiatri**,
  - vårdcentraler, barnmorskemottagning, bvc, bumm och öppen förskola.
  - specialistmottagning psykiatri och beroende, BUP, Fokushuset, gruppboende, habiliteringscenter, samtalsmottagning, ungdomsmottagning och unga vuxna-mottagning.
- **Hemtjänst och omsorgsboende**, inklusive hemsjukvård, trygghetsjouren och nattpatrull, samt korttidsboende.
- **Funktionsstöd och assistans**, dvs. boenden och daglig verksamhet inom ramen för lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), samt personlig assistans.

- **Bolagsövergripande verksamheter** (stabsfunktioner) och **bolagsgemensam service** (måltider och försörjningstjänst)

### Ledningsprocessen

Styrelsen för Tiohundra AB har under 2024 beslutat om en ny målbild för Tiohundra AB. Målbilden utgår från de utmaningar och möjligheter som bolaget står inför. Bolagets målbild för 2030 kan delas in i tre perspektiv: vad vi ska göra för våra kunder (kundperspektivet), hur vi jobbar med vår kompetensförsörjning och medarbetarna (medarbetarperspektivet), och hur vi utvecklar bolaget och ser till att vara det självklara alternativet för befolkningen i Norrtälje (utvecklingsperspektivet).

Med utgångspunkt i målbild 2030 ska respektive enhet ta fram ett styrkort som beskriver hur enheten bidrar till målbilden och vilka aktiviteter som planeras under året. Målkortet ska även innehålla ett antal nyckeltal inom ekonomi, produktion och kvalitet som följs upp löpande under året.

Verksamheten följs upp varje månad där ansvarig verksamhetschef redogör för verksamhet och ekonomi. VD, ekonomidirektör och personaldirektör deltar på samtliga månadsuppföljningsmöten.




Bolaget rapporterar löpande om hur verksamheten och ekonomin utvecklas till styrelsen, KSON, Region Stockholm och Norrtälje kommun. Rapporteringen görs i Region Stockholms systemstöd.

## 2.2 Mål

Nedan redovisas utfall för de indikatorer som används för att mäta måluppfyllelsen av de mål som regionfullmäktige fastställt för Region Stockholms nämnder och bolag.

### 2.2.1 Hälso- och sjukvården är behovsstyrd, jämlik och förebygger ohälsa

#### *Tillgänglig hälso- och sjukvård på rätt nivå utifrån patientens behov*

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Prognos-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Andel väntande till behandling inom 90 dagar hos specialist (Bolagsstyrelse)	80 %	78 %		>=80 %	
Andel väntande till första besök inom 30 dagar hos specialist (Bolagsstyrelse)	88 %	92 %		>=70 %	
Andel patienter som får medicinsk bedömning inom tre dagar på husläkarmottagning (Bolagsstyrelse)	96 %	98 %		>=92 %	



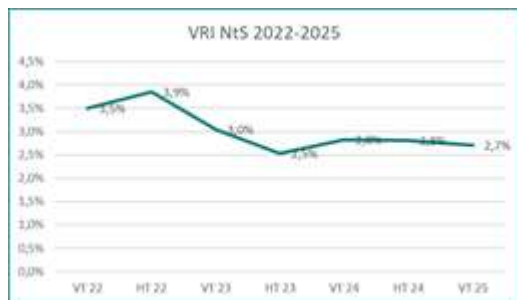
## Vården är säker, effektiv och har god kvalitet

### Kommentar

En kvalitetsindikator är VRI - andel patienter av alla inskrivna på sjukhuset som fått en vårdrelaterad infektion under vistelsetiden på sjukhuset. Infektionsverktyget är det nationella IT-stöd som används och den redovisas i årsresultat. Fr.o.m. 2025 tar HSF ut halvårsrapporter själva. Norrtälje sjukhus visar goda resultat.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Prognos-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Förekomsten av vårdrelaterade infektioner (Bolagsstyrelse)	2,7 %		<span style="color: green;">●</span>	<=4,2 %	

#### Kommentar



## 2.2.2 Verksamheten är långsiktigt hållbar och kostnadseffektiv

### Region Stockholm har en långsiktig ekonomisk uthållighet

#### Kommentar

Tiohundra AB redovisar per augusti ett ackumulerat resultat på -47,6 miljoner kronor. Detta innebär att det egna kapitalet uppgår till 5,3 miljoner kronor och underskrider därmed hälften av bolagets registrerade aktiekapital. För att bolaget inte ska behöva tillämpa aktiebolagslagens bestämmelser om likvidation och konkurs har KSON har beslutat om en kapitaltäckningsgaranti på 100 miljoner.

För 2025 bedöms prognosen till -70 miljoner kronor vilket skulle medföra ett eget kapital på -17,1 miljoner kronor vilket underskrider hälften av bolagets registrerade aktiekapital. Prognosen är mycket osäker.

Bolagets strategi för att säkerställa en ekonomi i balans:

- Kostnadsrestriktivitet på alla nivåer i bolaget.
- Säkerställa hållbar grundbemanning i verksamheterna så att kostnader för sjukfrånvaro, overtid, inhyrd personal och personalomsättning kan begränsas.
- Öka fokus på produktions- och kapacitetsstyrning för att förbättra

- produktivitet, arbetsmiljö och planering.
- Öka fokus på kvalitetsarbetet för att därmed minska kostnader som uppkommer när kvalitén brister, exempelvis fallskador.
- Införa nya arbetssätt som exempelvis innebär att bolagets samlade resurser används på ett optimalt sätt.

### ***Region Stockholm är ekologiskt hållbar och klimatneutral till år 2035***

---

#### **Kommentar**

Tiohundra AB är miljöcertifierat enligt ISO 14001:2015 och arbetar kontinuerligt med förbättringar gällande organisation och styrning av miljöarbetet. Miljöarbetet är integrerat i verksamhetens processer för inköp och upphandling, riskanalyser, kommunikation och internrevision. Vid inköp prioriteras centralt upphandlade produkter och vid egna upphandlingar ställs relevanta miljökrav.

Bolaget arbetar för att minska miljöbelastning och har bolagsövergripande miljömål, styrande principer och en hållbarhetspolicy som utgår från Region Stockholms hållbarhetsstrategi 2022–2027 och Norrtälje kommuns miljömål. Under året har en bolagsövergripande hållbarhetsstrategi tagits fram. Strategin beskriver hur bolaget behöver arbeta för att utveckla vård och omsorgen på ett hållbart sätt. Det konkretiserar de krav som återfinns i regionens klimathandlingsplan, nationella lagkrav och internationella direktiv och tydliggör hur bolaget ska arbeta för att uppnå regionens strategi och hållbarhetsmål. Inom bolaget fortgår hållbarhetsarbetet genom att minska miljöbelastningen från bland annat läkemedel, kemikalier, livsmedel, transporter och resursförbrukning.

#### **2.2.3 Kompetensförsörjningen är långsiktig**

### ***Region Stockholm är en attraktiv och inlyssnande arbetsgivare***

---

#### **Kommentar**

Arbetsgivaren har under årets tagit fram förslag till aktiviteter och indikatorer som stödjer arbetet med att ta fram ett starkt arbetsgivarvarumärke. Arbetsgivaren har under året även påbörjat ett utbildningsmaterial för chefer inom kompetensbaserad rekryteringsmetodik som planeras att genomföras innan årsskiftet. För att stärka våra chefer i ledarskap och målstyrning har arbetsgivaren tagit fram en ny ledarutbildning med startdatum 2025-09-03. 25 chefer kommer att delta under 5 utbildningstillfällen under 2025. En ny omgång planeras direkt efter årsskiftet.

Arbetsgivaren har också kompetensutvecklat chefer inom arbetsrätt och lönebildning.

Under 2025 kommer fokus ligga på att etablera ett trovärdigt och starkt EVP (Employer Value Proposition) för organisationen. Utifrån detta kan vi arbeta

målgruppsinriktat och öka vår attraktionskraft. Genom att erbjuda stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter med möjlighet till kompetensutveckling under hela arbetslivet vill vi attrahera nya medarbetare och öka kvarstannandegraden inom Tiohundra.

Arbetet med att ta fram en långsiktig kompetensförsörjningsplan kommer påbörjas. Detta arbete kommer ha sin utgångspunkt i analys av framtida behov, med hänsyn till att kunna möta vår omställning mot förändrade vårdbehov, utvecklade flöden och digital utveckling. Kompetensförsörjningsplanen kommer även innefatta analys av kompetensutvecklingsinsatser och behov av kompetensbreddning. En del i detta kommer även vara att utbilda och stärka våra chefer inom kompetensbaserad rekrytering för att minska ersättningsrekryteringar och att med rätt kompetens kunna möta framtida utmaningar och möjligheter.

Medarbetarna är Tiohundras viktigaste tillgång. För att nå vår målbild behöver Tiohundra arbeta med att stärka våra chefer. Arbetet med chefs- och ledarutveckling kommer att fortsätta under 2025, syftet är att våra chefer ska vara väl rustade för uppdraget och ha en gemensam plattform och delade värderingar kring ledarskap, samtidigt som vi ser över de organisatoriska förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv för både chef och medarbetare. De pågående grundläggande chefsutbildningarna kommer kompletteras med specifika utbildningar och workshops inom exempelvis arbetsmiljö, arbetsrätt och målstyrning. Region Stockholm erbjuder en ledarskapsutbildning inom Utvecklande ledarskap som våra chefer uppmanas delta i.

Vidare behöver vi arbeta med chefsförsörjning. Ett steg i det arbetet är att definiera uppdraget för våra biträdande chefer samt att förbereda dem för kommande chefsuppdrag. Genom att ta fram ett successionsprogram för biträdande chefer ger vi dem förutsättningar att vid behov kunna träda in i funktionen som enhetschef och säkerställer därmed kontinuitet i patientarbetet vid eventuellt chefsbortfall. Detta arbete ska bland annat innefatta utbildningsinsatser inom chef- och ledarskap och arbetsmiljö.

### ***Region Stockholm är en hållbar arbetsgivare***

---

#### **Kommentar**

Arbetsgivaren har genomfört som planerat föreläsning för chefer inom ämnet: Hållbarhet för dig som chef, med anledning av utfallet av förra årets medarbetarenkät. Inriktningen på föreläsningen var:

Hjärnan på jobbet

Trecirkelmodellen – utforskarsystemet, trygghetssystemet, hotsystemet - ett sätt att förstå sig själv och andra

SCARF-modellen – vi bär vår sårbarhet runt halsen, en hjälp i att förstå hur det kommer sig att vi själva eller någon annan reagerar starkt i en viss

situation och hur vi hjälper hjärnan att hålla sig lugn.

Föreläsningar inom Hot och Våld med Maria Bauer har genomförts som planerat.

Insatser inom produktionsstyrning har genomförts på Norrtälje sjukhus tillsammans med Ritva Rosenbäck. Arbetsgivaren kommer att analysera resultatet av den genomförda insatsen.

En del av Tiohundras långsiktiga strategi är att stärka arbetsmiljöarbetet. För att nå dit behöver vi säkerställa kontinuiteten i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och kvaliteten i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA).

I medarbetarenkäten för 2024 visar resultatet på en ökning gällande upplevd stress och minskad möjlighet till återhämtning. Tillsammans med Tiohundras fackliga företrädare har följande områden identifierats för arbetsmiljöarbetet inom Tiohundra:

### Åtgärder för att hantera stress

Under 2025 kommer Tiohundra tillsammans företagshälsovården ta fram åtgärder för att arbeta med förebyggande insatser.

### Hantering av hot och våld

Arbetet från 2024 med bland annat föreläsningar av Maria Bauer fortsätter

### Produktions- och kapacitetsstyrning (PKS)

Det behövs fortsatt stöd för att utveckla Tiohundras arbete med produktions- och kapacitetsstyrning. Målet är att öka produktivitet och förbättra arbetsmiljön. En stabil schemaplanering till följd av PKS kommer förväntas också leda till minskad personalomsättning och lägre sjukfrånvaro.

### Digital arbetsmiljö

Genom att utveckla den digitala arbetsmiljön kan bolaget förbättra medarbetarnas förutsättningar att kunna utföra sitt arbete när de är i rörelse.

En viktig del av arbetsmiljöarbetet är att sänka sjukfrånvaron. Alla chefer kommer erbjudas utbildning inom rehabilitering och HR-avdelningen bistår chefer och medarbetare med specialistkompetens inom området. Utgångspunkten i arbetet är riktade och tidiga insatser för minskad ohälsa och sjukfrånvaro.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Prognos-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Andel sjukfrånvaro</b> (Bolagsstyrelse)	7,6 %	7,6 %	<span style="color: red;">■</span>	<=6 %	
<b>Totalindex HME</b> (Bolagsstyrelse)			<span style="color: blue;">—</span>	>=80	
<b>Kommentar</b>					
Indikatorn mäts enbart en gång per år i samband med medarbetarenkäten.					
<b>Andel medarbetare som utsätts för hot och/eller vård i samband med sitt arbete</b> (Bolagsstyrelse)			<span style="color: blue;">—</span>	<=8 %	

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Prognos- uppfylle se	Målvärde	RF Målvärde
-------------------------------------	--------	-----------------	----------------------------	----------	----------------

#### *Kommentar*

Indikatorn mäts enbart en gång per år med medarbetarenkäten. Utbildningar inom hot och våld har genomförts under året för att öka medarbetarens och chefers förutsättningar att hantera dessa situationer.

## 2.3 Uppdrag

## 2.4 Intern kontroll

### 2.4.1 Arbetet med intern kontroll

Bolaget har ett systematiskt arbetssätt för att identifiera risker i samband med upprättande och uppföljning av internkontrollplan. Risker identifieras även i avvikelssystemet Händelsevis gällande vård, omsorg, arbetsmiljö och miljö. Vid större verksamhetsförändringar genomförs riskanalyser och riskbedömning, dels på bolagsnivå, dels inom verksamhetsområdet eller på enhetsnivå.

Risker identifieras och diskuteras även i verksamheten på varje månadsuppföljningsmöte som genomförs 10 gånger per år (jan-juni samt aug-dec). Månadsuppföljningsmöte genomförs med VD, ekonomidirektör, HR-direktör samt respektive verksamhetsområdes ledningsgrupp samt medarbetare från verksamhetsområdet.

### 2.4.2 Risker, åtgärder och kontroller

I samband med framtagande av verksamhetsplan samt målkort för enheterna identifieras risker. Riskerna följs upp under året och rapportering sker månadsvis i samband med månadsuppföljningsmöten.

Risker identifieras även i avvikelssystemet Händelsevis gällande vård, omsorg, arbetsmiljö och miljö. Riskanalyser samt riskbedömning genomförs vid större förändringar dels på bolagsnivå, dels inom verksamhetsområdet eller på enhetsnivå.

#### **Bolagets största risker är:**

**Ekonomi i balans:** Bolaget har under flera år haft en högre kostnadsutvecklingstakt än vad ersättningsavtal med KSON medger. För 2025 bedöms det underliggande underskottet till cirka 70 miljoner kronor. Verksamheterna arbetar med löpnade effektiviseringar, restriktivitet vid ny- och ersättningsrekryteringar som öka fokus på produktions- och kapacitetsstyrning.

#### **Kompetensförsörjningen:**

Kombinationen av utmanande ekonomi och svårigheter att rekrytera rätt kompetens medför en risk för att kvaliteten i de tjänster som Tiohundra tillhandahåller försämras. Försämrade kvaliteten riskerar även att generera ökade kostnader, både på kort och lång sikt. För att motverka att så sker behöver bolagets kvalitetsarbete prioriteras. Under 2025 fortsätter arbetet med att utveckla Tiohundra som en attraktiv arbetsgivare för

framtidens medarbetare.

**Informations- och IT-säkerhet:** Bolaget har identifierat hög risk med fortsatt intern IT-drift och beslut har därför fattats att flytta driften till Serviceförvaltningen och att nyttja Serviceförvaltningens tjänster.

### **2.4.3 Försäkran**

Styrelsen har försäkrat sig om att man genom VD vidtagit nödvändiga åtgärder för att uppnå en tillräcklig intern kontroll inom verksamheten, i enlighet med riktlinjen för intern kontroll (RS 2022-0326).

### 3 Verksamhet

Inga större förändringar i vård- och omsorgsproduktionen är budgeterade för budgetperioden. Tiohundra AB har påbörjat ett samarbete med S:t Eriks Ögonsjukhus där S:t Erik bistår ögonmottagningen på Norrtälje sjukhus med läkarresurser, både fysiskt på plats och bedömningar på distans. Samarbetet har uppkommit på grund av behovet att fasa ut hyrpersonal samt utveckla nya digitala arbetssätt.

#### 3.1 Vårdproduktion

Vårdproduktion (antal)	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år	Prognos år	Budget år
Besök, akuta	21 658	16 930	4 728	28,8 %	33 500	24 940
Besök, elektiva	37 279	35 480	1 799	-1,1 %	56 865	58 250
Primärvårdsbesök	83 655	84 420	-765	-2,6 %	127 260	129 462
Psykiatrisk vård	30 097	31 502	-1 405	-0,9 %	46 600	48 379
Habilitering	3 088	2 642	446	5,3 %	5 100	4 343
<b>Öppenvårdsbesök, totalt</b>	<b>175 777</b>	<b>170 974</b>	<b>4 803</b>	<b>1,2 %</b>	<b>269 325</b>	<b>265 374</b>
- varav utomlän/utland	1 140	1 230	-90	-1,4 %	1 500	1 640
Slutenvårdstillfällen, akuta	4 589	4 273	316	4,8 %	6 940	6 430
Slutenvårdstillfällen, elektiva	852	1 249	-397	-4,1 %	1 425	1 960
<b>Slutenvårdstillfällen, totalt</b>	<b>5 441</b>	<b>5 521</b>	<b>-80</b>	<b>3,3 %</b>	<b>8 365</b>	<b>8 390</b>
- varav utomlän/utland	140	140	0	6,9 %	215	200
<b>Antal vårdplatser</b>	<b>90</b>	<b>91</b>	<b>-1</b>	<b>5,9 %</b>	<b>96</b>	<b>91</b>

#### Utfall i jämförelse med budget och föregående år

Antalet öppenvårdsbesök totalt har ökat både i förhållande till budgeterade besök samt jämfört med föregående år. Detta beror främst på fler listningar i och med att Citiklinikens avtal upphörde under våren.

Antalet slutenvårdstillfällen ligger något under budget men det har skett en ökning jämfört med 2024.

#### 3.1.1 Produktion omsorg

##### Produktionstabell

	Utfall	Budget	Förändring fg år	Prognos	Budget
<b>Hemtjänst</b>					
Utförd tid (timmar)	92 844	123 752	20,34%	140 000	185 857

	Utfall	Budget	Förändring fg år	Prognos	Budget
<b>Funktionsstöd och service</b>					
Ersatta dagar, daglig verksamhet	41 789	36 610	5,06%	54 990	54 990
Utförda dygn, LSS vuxenboende	41 615	42 525	-0,61%	63 875	63 875
<b>Vård- och omsorgsboende</b>					
Sålda dygn	92 465	94 041	0,63%	134 641	134 641
<b>Övrig omsorg</b>					
Antal dygn, psykiatriboenden	9 373	9 004	5,31%	13 887	13 505
Tim boendestöd psykiatri	20 318	18 668	12,97%	30 476	28 000

### Kommentar Produktion

Under perioden har beläggningen på särskild boenden och korttidsboenden varit hög. För att möta behovet av korttidsplatser har platser från SÄBO tillfälligt omvandlats till korttidsplatser.

Loggningsgraden inom hemtjänstverksamheten ligger runt 67 procent vilket är den huvudsakliga förklaringen till verksamhetens ekonomiska underskott. Arbetet med att införa teambaserat arbetssätt fortsätter. Jämfört med föregående år har antalet utförda timmar ökat.

I augusti var det i stort sett fullbelagt på bolagets psykiatriska gruppboenden. Även antalet beställda timmar med boendestöd har ökat.

#### 3.1.2 Prognos i jämförelse med budget

Prognosen för antal öppenvårdsbesök överskrider budget något. Däremot underskrider prognosen för antal slutenvårdstillfällen budget något.

Inom hemtjänsten är den utförda tiden lägre än budgeterat och loggningsgraden ligger runt 67 procent vilket är den huvudsakliga förklaringen till verksamhetens prognostiserade underskott.

### 3.2 Produktivitet

Arbete pågår med att identifiera relevanta produktivitetsmått.



## 4 Personal

### 4.1 Uppföljning avsatta medel

#### 4.1.1 Hållbar och hälsofrämjande arbetsmiljö

Tiohundra har fått ta del av medel från Region Stockholm för att stimulera arbetet med en hållbar och hälsofrämjande arbetsmiljö. Medlen finansierar följande projekt:

##### **Produktions- och kapacitetsstyrning (PKS)**

Bemannings- och produktionsplanering: Det behövs fortsatt stöd för att utveckla Tiohundras arbete med produktions- och kapacitetsstyrning. Målet är att öka produktivitet, förbättra arbetsmiljö. En stabil schemaplanering till följd av PKS kommer förväntas också leda till minskad personalomsättning och lägre sjukfrånvaro.

##### **Hantering av hot och våld**

Det behövs fortsatt arbete med att öka chefers och medarbetare kunskaper om hot och våld och hur det kan hanteras. Utbildningar planeras under året.

##### **Åtgärder för att öka förmågan att hantera stress**

Av medarbetarenkäten framkommer att den upplevda stressen i organisationen ökat. Åtgärder behöver vidtas för att förbättra medarbetarnas arbetssituation.

##### **Digital arbetsmiljö**

Avser att ge medarbetare förutsättningar att kunna utföra sitt arbete när de är i rörelse.

#### 4.1.2 Långsiktigt hållbar kompetensförsörjning

En av Tiohundras största utmaningar är att kunna möta de ökande vårdbehoven. För att stödja Tiohundras övergripande strategi inom kompetensförsörjning behöver vi arbeta med att stärka vårt arbetsgivarvarumärke både internt och externt.

Under 2025 kommer fokus ligga på att etablera ett trovärdigt och starkt EVP (Employer Value Proposition) för organisationen. Utifrån detta kan vi arbeta målgruppsinriktat och öka vår attraktionskraft. Genom att erbjuda stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter med möjlighet till kompetensutveckling under hela arbetslivet vill vi attrahera nya medarbetare och öka kvarstannandegraden inom Tiohundra.

Arbetet med att ta fram en långsiktig kompetensförsörjningsplan kommer påbörjas. Detta arbete kommer ha sin utgångspunkt i analys av framtida behov, med hänsyn till att kunna möta vår omställning mot förändrade vårdbehov, utvecklade flöden och digital utveckling. Kompetensförsörjningsplanen kommer även innefatta analys av kompetensutvecklingsinsatser och behov av kompetensbreddning. En del i detta kommer även vara att utbilda och stärka våra chefer inom kompetensbaserad rekrytering för att minska ersättningsrekryteringar och att med rätt kompetens kunna möta framtida utmaningar och möjligheter.

Medarbetarna är Tiohundra's viktigaste tillgång. För att nå vår målbild behöver Tiohundra arbeta med att stärka våra chefer. Arbetet med chefs- och ledarutveckling kommer att fortsätta under 2025, syftet är att våra chefer ska vara väl rustade för uppdraget och ha en gemensam plattform och delade värderingar kring ledarskap, samtidigt som vi ser över de organisatoriska förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv för både chef och medarbetare. De pågående grundläggande chefsutbildningarna kommer kompletteras med specifika utbildningar och workshops inom exempelvis arbetsmiljö, arbetsrätt och målstyrning. Region Stockholm erbjuder en ledarskapsutbildning inom Utvecklande ledarskap som våra chefer uppmanas delta i.

Vidare behöver vi arbeta med chefsförsörjning. Ett steg i det arbetet är att definiera uppdraget för våra biträdande chefer samt att förbereda dem för kommande chefsuppdrag. Genom att ta fram ett successionsprogram för biträdande chefer ger vi dem förutsättningar att vid behov kunna träda in i funktionen som enhetschef och säkerställer därmed kontinuitet i patientarbetet vid eventuellt chefsbortfall. Detta arbete ska bland annat innefatta utbildningsinsatser inom chef- och ledarskap och arbetsmiljö.

## 4.2 Helårsarbeten



	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. % utfall fg år	Prognos År	Budget År
Personal - Helårsarbeten	2 147	2 100	47	0,1 %	2 100	2 100
Extratid	329			7,2 %		
<b>Totalt</b>	<b>2 476</b>			<b>1 %</b>		

\* Helårsarbeten, är närvaro och frånvaro, vilket sammantaget motsvarar den avtalade tiden för sysselsättningsgraden i förhållande till aktuellt antal dagar under perioden, enligt Tableau.

\*\* Budget rapporteras inte på extratid.

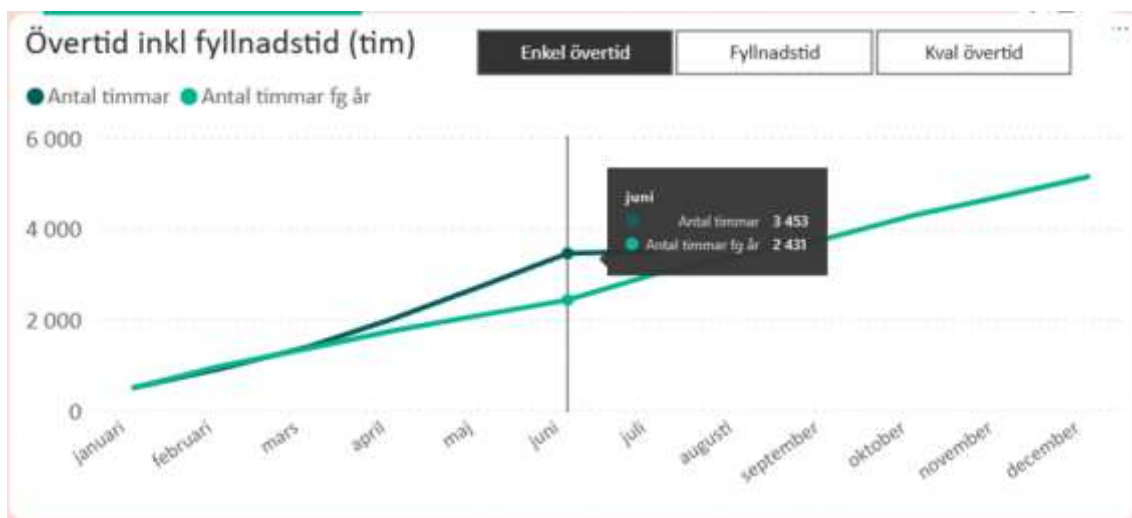
### Utfall i jämförelse med budget och föregående år

Närvarotiden, inklusive extratid, har ökat med 0,8 procent jämfört med motsvarande period föregående år. Antal helårsarbeten är 0,1 procent högre än föregående år.

Lönekostnadsutvecklingen har ökat med 4,9 procent jämfört med motsvarande period föregående år vilket förklaras av en förhållandevis hög lönerrevision men även högre kostnader för övertid samt sjuklönekostnader.

#### 4.2.1 Prognos i jämförelse med budget

Övertiden har ökat från 1 april jämförelsevis mot föregående år. Detta med anledning av att kollektivavtalet skrevs om så att mer,- och fyllnadstid ersättes med övertid. Att övertiden är högre än föregående år kan också förklaras att sjukfrånvaron har varit högre.



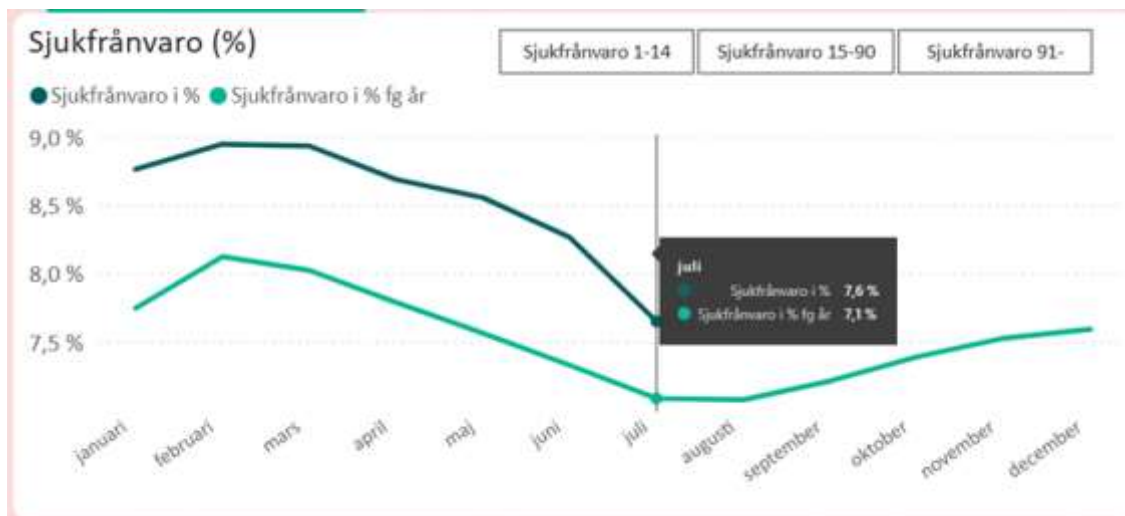
### 4.3 Sjukfrånvaro

Procentuell sjukfrånvaro	Utfall	Utfall fg år
<b>Procentuell sjukfrånvaro totalt</b>	<b>7,6</b>	<b>7,59</b>
- varav kvinnor	7,83	4,14
- varav män	5,17	4,97
<b>Fördelat på period</b>		
1 - 14 dagar	2,89	2,88
15 - 90 dagar	1,07	1,42
91 - dagar	2,38	3,29

Sett till helheten ligger sjukfrånvaron stabilt i jämfört med föregående år. **Observera** att föregående års rapportering, rapporterade felaktiga värden för den procentuella sjukfrånvaron för män och kvinnor respektive. Detta eftersom det antogs att det som

skulle visas var delarna av totalen. Det vill säga att sjukfrånvaron för män och kvinnor skulle adderas ihop till det totala värdet. Detta är dock en felaktig beräkning då både antalet arbetade timmar och antalet sjukfrånvaro-timmar skiljer sig åt mellan könen. Sjukfrånvaron är därmed beräknad för de olika könen genom att dela totalt antal sjukfrånvarotimmar med totalt antal arbetade timmar respektive för de olika könen. Detta gör att det inte går att se utifrån föregående års siffror om det skett en minskning eller inte. Om vi istället jämför med 2023 års delårsredovisning ser vi att sjukfrånvaron har minskat för både män och kvinnor. Störst är skillnaden för kvinnors sjukfrånvaro som minskat med cirka 1 procentenhet. Mäns sjukfrånvaro har minskat med 0,3 %.

Sett till sjukfrånvaro uppdelat på perioder har korttidsfrånvaron (1-14 dgr) minskat marginellt, sjukfrånvaro dag 15-90 minskat med några tiondelar och sjukfrånvaro dag 91 eller mer har minskat med mer än en procentenhet. Korttidsfrånvaron ligger kvar på relativt stabil nivå, det är fortsatt viktigt att arbeta för att minska denna, både ur ett ekonomiskt perspektiv och sett till arbetsmiljön. Långtidssjukfrånvaro är ofta problematisk och svår att analysera då det finns aspekter bakom långtidssjukfrånvaro som ibland ligger bortom arbetsgivarens möjlighet att påverka. Det är dock positivt att den minskat med över en procentenhet i jämförelse mot föregående år.



## 5 Ekonomi

Tiohundra AB:s ackumulerade resultat till och med augusti uppgår till -47,6 miljoner kronor. Prognosen för 2025 som är mycket osäker beräknas till -70 miljoner kronor.

Verksamhetens intäkter underskrider budget med 7 miljoner kronor vilket delvis beror på lägre intäkter inom hemtjänst- och hemsjukvårdsverksamheterna samt lägre intäkter inom primärvården. Att övriga intäkter är 70,1 procent lägre än föregående år beror på att Tiohundra inte längre får ett bidrag för tillfälligt högre pensionskostnader.

Verksamhetens kostnader överskrider budget med 43 miljoner kronor vilket förklaras av att bemanningskostnader ligger på en för hög nivå i förhållande till intäkter i vård- och omsorgsavtal. Även materialkostnaderna ligger på högre nivå än budget.

Jämfört med motsvarande period (januari-augusti) föregående år är verksamhetens kostnader 0,1 procent lägre vilket är en indikation om kostnadsrestriktivitet i verksamheterna. Bolagets driftskostnader ligger på samma nivå som föregående år.

Avvikelsen mot budget avseende finansnettot beror på att prisbasbeloppseffekten kopplat till bolagets pensioner belastar resultatet i januari istället för att fördelas jämt över året.

I tabellen nedan redovisas resultatet på bolagets olika verksamhetsområden.

Verksamheter Tiohundra AB	Utfall ack augusti	Prognos 2025
Närsjukvård	-11,2	-16,0
Psykiatri	-1,3	-2,0
Hemtjänst	-15,1	-24,0
Omsorgsboende	1,5	-5,0
Funktionsstöd	0,4	0,9
Personlig assistans	-2,4	-3,9
Norrtälje sjukhus	-14,7	-5,0
Bolagsgemensam service	8,2	5,0
Bolagsövergripande (pensioner)	-12,9	-20,0
<b>Totalsumma</b>	<b>-47,6</b>	<b>-70,0</b>

### 5.1 Resultat

Resultat*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år	Prognos år	Budget år
Patientavgifter	15	13	2	14,3 %	20	20
Sålda primärtjänster	754	760	-6	4 %	1 161	1 959
Försäljning övriga tjänster	42	48	-6	-8,2 %	66	26
Erhållna bidrag	520	511	9	7,4 %	760	33

Resultat*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år	Prognos år	Budget år
Övriga intäkter	60	65	-5	-70,1 %	77	77
<b>Verksamhetens intäkter</b>	<b>1 390</b>	<b>1 397</b>	<b>-7</b>	<b>-5,2 %</b>	<b>2 083</b>	<b>2 114</b>
Personalkostnader inkl inhyrd personal	-1 086	-1 042	-44	-1,5 %	-1 619	-1 586
- varav inhyrd personal	-6	-6	0	-35,7 %	-9	-9
Köpta primära sjukvårdstjänster	-6	-6	0	0 %	-9	-9
Köpta verksamhetsknutna tjänster	-48	-39	-9	16,2 %	-67	-61
Läkemedel	-9	-10	1	-2,9 %	-15	-15
Materialkostnader	-85	-96	11	0,9 %	-146	-146
Lokal- och fastighetskostnader	-52	-52	0	5,2 %	-77	-77
Övriga kostnader	-94	-94	0	7 %	-137	-141
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-1 381</b>	<b>-1 338</b>	<b>-43</b>	<b>-0,1 %</b>	<b>-2 070</b>	<b>-2 034</b>
Avskrivningar	-18	-21	3	-2,9 %	-28	-31
Finansnetto	-39	-33	-6	-56,1 %	-55	-49
Justering pension mm.	0	0	0		0	0
<b>Resultat**</b>	<b>-47,7</b>	<b>6</b>	<b>-53,7</b>		<b>-70</b>	<b>0</b>

\* mkr

\*\* Avser resultat före bokslutsdispositioner.

### 5.1.1 Prognos i jämförelse med budget

Prognosen uppgår till -70 miljoner kronor och beror på att bemanningskostnaderna ligger på en för hög nivå i förhållande till ersättningar och vård- och omsorgsavtal samt ökade pensionskostnader samt på en ny pensionsrapport som kom i april och som var 20 mnkr högre än tidigare prognos.

### 5.1.2 Personalkostnader inklusive inhyrd personal

Personalkostnad inkl inhyrd personal*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år	Prognos år	Budget år
<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-1 079,3</b>	<b>-1 035,5</b>	<b>-43,8</b>	<b>-1,2 %</b>	<b>-1 610,4</b>	-1 576,2
Förändring sem- och löneskuld	2,4	11,4	-9	-59,4 %	-17	-1,9
Lönekostnad	-757,4	-751,5	-5,9	4,9 %	-1 116,6	-1 131,3
- varav övertid	-17,6	-3,9	-13,7	24,5 %	-20	-5,9

Personalkostnad inkl inhyrd personal*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år	Prognos år	Budget år
- varav sjuklönekostnad	-15,1	-6,7	-8,4	7,6 %	-22	-10,3
PO-pålägg	-313,2	-292,7	-20,5	-14,8 %	-459,5	-441,6
<b>Övriga personalkostnader</b>	-11	-3	-8	29,3 %	-17	-1
<b>Inhyrd personal</b>	<b>-6,2</b>	<b>-6</b>	<b>-0,2</b>	<b>-35,7 %</b>	<b>-8,9</b>	<b>-9,3</b>
- varav läkare	-4,4	-5,6	1,2	-36,4 %	-5,8	-8,8
- varav sjuksköterskor	-1	0	-1	-60,2 %	-2,5	0
- varav övrig personal	-0,7	-0,4	-0,3		-0,6	-0,6
<b>Personalkostnad inkl inhyrd personal</b>	<b>-1 085,5</b>	<b>-1 041,5</b>	<b>-44</b>	<b>-1,5 %</b>	<b>-1 619,3</b>	<b>-1 585,5</b>

\* mkr

Personalkostnaderna inklusive inhyrd personal uppgår per april till 1 085,5 miljoner kronor. Kostnaderna överskrider periodiserad budget med cirka 44 miljoner kronor. Jämfört med motsvarande år har kostnaderna minskat med 1,5 procent vilket delvis beror på lägre PO-kostnader samt lägre kostnader för inhyrd personal.

Kostnaderna för inhyrd personal uppgår till 6,2 miljoner kronor vilket är 35,7 procent lägre än föregående år. Minskningen beror i huvudsak på att primärvården inte längre är beroende av inhyrd personal.

### **Prognos i jämförelse med budget**

Prognosen för bemanningskostnader är mycket osäker. Det är en månads eftersläpning på timlöner samt övertid. Det innebär att dessa kostnader för augusti inte belastar resultat förrän i september. Då augusti fortfarande var en semestermånad innebär det ökade kostnader i form av timlöner samt övertid.

### **5.1.3 Konsultkostnader**

Externa Konsultkostnader (Mkr)	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. %	Prognos år	Budget år
Juridik	0	0	0	0 %	0	0
PR	0	0	0	0 %	0	0
Management	0	0	0	0 %	0	0
IT	-8	-21	13	-53,3 %	-32	-32
Övriga	-3	-2	-1	58,1 %	-2	-2
<b>Summa externa konsultkostnader</b>	<b>-11</b>	<b>-23</b>	<b>12</b>	<b>-42,1 %</b>	<b>-34</b>	<b>-34</b>

Konsulter kommer under året användas för att säkerställa IT-flytten till





Åtgärder (Mnkr)	Budgeterad effekt 2025	Realiserad effekt 2025	Prognostiserad effekt 2025	Avvikelse prognostiserad effekt jmf budget 2025	Budgeterad effekt 2026	Budgeterad effekt 2027	Budgeterad effekt 2028
--------------------	---------------------------	---------------------------	-------------------------------	--	---------------------------	---------------------------	---------------------------

---

**Summa**


---

Mot bakgrund av bolagets tuffa ekonomiska förutsättningar kommer nedan punkter vara styrande för verksamheterna för att säkerställa en långsiktigt hållbar kostnadsutvecklingstakt.

- Kostnadsrestriktivitet på alla nivåer i bolaget.
- Säkerställa hållbar grundbemanning i verksamheterna så att kostnader för sjukfrånvaro, övertid, inhyrd personal och personalomsättning kan begränsas.
- Öka fokus på produktions- och kapacitetsstyrning för att förbättra produktivitet, arbetsmiljö och planering.
- Öka fokus på kvalitetsarbetet för att därmed minska kostnader som uppkommer när kvalitén brister, exempelvis fallskador.
- Införa nya arbetssätt som exempelvis innebär att bolagets samlade resurser används på ett optimalt sätt.

### 5.3 Investeringar

#### Utgift i jämförelse med budget

Till och med augusti har investeringar motsvarande 10,8 miljoner kronor genomförts vilket motsvarar en uppdragsgrad på 17 procent.

Inventarier	1,4
Immateriella anläggningstillgångar	2,7
Medicintekn. utrustning	3,3
Datorer	2,5
Ombyggn. förhyrda lokaler	0,8
Bilar	0,1
<b>Totalt investeringar januari-augusti</b>	<b>10,8</b>

## 6 Nämnd-/styrelsebehandling

Delårsrapporten behandlas av styrelsen den 25 september. Det kommer även att upprättas en koncernövergripande delårsrapport i KSON som behandlas av direktionen den 23 oktober.