

Sammanträde med:

**Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice**

Sammanträdesdatum: 2022-09-06

Tid: kl. 14:00-17:00

Plats: Konferensrum Eken, Eklundavägen 1

Meddela förhinder snarast möjligt till nämndsekreteraren.  
Du som är ersättare meddelar om du kommer att närvara.

**Tänk på våra allergiker och undvik starka dofter.**

**Ledamöter kallas**

Anders Lycketeg (C), ordförande  
Carola Johansson (S), vice ordförande  
Ulla Bergström (S)  
Mayson Murad (S)  
Birgitta Hultin (S)  
Kent Hiding (KD)  
Tomas Klockars (M)  
Lennart Carlsson (M)  
Gert Öhlin (L)  
Jari Methäläinen (SD)  
Nadia Abdellah (V)  
Eva Hesse-Almkvist (M)  
Rebecca Voss (S)  
Carin Thaning (L)  
Vakant Hallsbergs kommun  
Nils Olof Tivemyr (C)  
Berth Falk (S)  
Nafih Mawlod (S)  
Ewa-Leena Johansson (S)  
Monica Andersson (S)

**Ersättare underrättas**

Lars Gustav Schill (S)  
Jannica Jonsson (S)  
Zaki Habib (S)  
Johan Svanberg (KD)  
Frank Tholfsson (C)  
Nedim Karic (M)  
Anna Stark (M)  
Malin Bjarnefors (MP)  
Sven-Erik Kilsten (SD)  
Jon Fredriksson (V)  
Kenneth Malm (C)  
Carina Johansson (L)  
Annica Sjöqvist (S)  
Albin Hellström (KD)  
Ann-Christine Appelqvist (M)  
Kenth Gustafsson (S)  
Christer Sjödin (M)  
Markus Lundin (KD)  
Lena Berglund (S)  
Boye Jonsson (NP)



## 1. Protokollsjustering

Föredragande:

Tid: 14:00

### Förslag till beslut

Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice beslutar

att ordföranden och Ewa-Leena Johansson (S) Ljusnarsbergs kommun justerar dagens protokoll med Carin Thaning (L) Kumla kommun som ersättare.

Protokollet ska vara justerat senast den 20 september 2022.

## 2. Anmälnings- och meddelandeärenden till gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice den 6 september 2022

Diarienummer: 22RS297

Föredragande: Petra Lind

Tid: 14:10

### Förslag till beslut

Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och Översättarservice beslutar

att godkänna redovisningen.

### Sammanfattning

Meddelandeärenden:

Periodrapport för maj

### Beslutsunderlag

- FöredragningsPM gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice, anmälnings- och meddelandeärenden
- Periodrapport maj

## 3. Delårsrapport 2022 för gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice

Diarienummer: 22RS7404

Föredragande: Philip Larsson, Petra Lind

Tid: 14:15

### Förslag till beslut

Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice beslutar

att godkänna delårsrapport 2022 för gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice.



### **Sammanfattning**

Delårsrapporten är en uppföljning av nämndens verksamhetsplan med budget för 2021. Verksamhetsplanen innehåller de mål och strategier som nämnden tilldelats av regionfullmäktige samt nämndens egna mål, aktiviteter och internkontrollplan. Uppföljningen som sker vid delårsrapportering gäller perioden januari-juli.

I delårsrapporten rapporteras redovisning av ekonomiskt utfall med prognos och personalekonomi.

Delårsrapporten redogör även för redovisning av väsentliga händelser, periodens produktions- och nyckeltal samt resultat för inriktningsmål. Inriktningsmålen med indikatorer ansvarar nämnden för enligt det åtagande som finns beskrivet i regionfullmäktiges verksamhetsplan 2022.

Delårsrapporten innehåller även en redovisning av den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice internkontrollplan.

### **Beslutsunderlag**

- FöredragningsPM gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice 2022-09-06, delårsrapport 2022
- Delårsrapport 2022 för gemensam nämnd för företagshälsa samt tolk- och översättarservice

## **4. Prisuppräknings för Regionhälsan 2023**

Diarienummer: 22RS7401

Föredragande: Caroline Balkstedt, Petra Lind

Tid: 14:35

### **Förslag till beslut**

Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice beslutar

att räkna upp priserna för Regionhälsans tjänster med 4,3 procent från och med 2023-01-01.

### **Sammanfattning**

Ett förslag om prisuppräknings inom Regionhälsans område för 2023 har upprättats. Prisuppräkningsen föreslås vara 4,3 procent vilket följer Sveriges kommuner och regioners index löne- och prisindex (inklusive läkemedel) per juni och detsamma som Region Örebro läns styrelse och nämnder räknas upp med.

Syftet med uppräkningsen är att Regionhälsans priser ska följa pris- och löneutvecklingen. Nämnden föreslås därför att årligen tar ställning till frågan om prisuppräknings inom Regionhälsans område.



**Beslutsunderlag**

- FöredragningPM gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice 2022-09-06, Prisuppräknings för Regionhälsan 2023

**5. Finansiering för tjänsten dialogföreläsning via tolk**

Darienummer: 22RS4393

Föredragande: Caroline Balkstedt, Robert Kaivanto

Tid: 14:45

**Förslag till beslut**

Den gemensamma nämnden för Företagshälsovård samt tolk- och översättarservice beslutar

att budgetera 225 000 kronor från intäkterna från övriga kunder 2023 för att finansiera dialogföreläsningar under 2023.

**Sammanfattning**

Under perioden 2020 till och med juni 2022 har Tolk- och översättarservice tillsammans med Linnéuniversitet och Borlänge kommuns tolkförmedling deltagit i forskningsprojektet Kulturdiallog genom tolk, finansierat av Asyl, migrations och integrationsfonden.

Projektet har inneburit att Tolk- och översättarservice erbjuder dialogföreläsningar där tolkarna föreläser utifrån sina erfarenheter som tolkar om kulturell interaktion, skilda värderingar och erfarenheter av diskriminering och rasism. Mottagare av föreläsningarna har varit nyanlända och personal inom offentliga myndigheter.

Nämnden har att ta ställning till hur tjänsten dialogföreläsningar ska finansieras från och med januari 2023.

**Beslutsunderlag**

- FöredragningsPM gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice 2022-09-06, finansiering för tjänsten dialogföreläsning

**6. Verksamhetsplan med budget 2023 för gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice**

Darienummer: 22RS7405

Föredragande: Philip Larsson, Petra Lind

Tid: 15:35

**Förslag till beslut**

Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice beslutar

att godkänna verksamhetsplan med budget för nämnden 2023.



### **Sammanfattning**

Verksamhetsplan med budget 2023 är ett av verktygen genom vilket nämnden säkerställer att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som regionfullmäktige har beslutat. Verksamhetsplanen är också ett verktyg för att säkerställa kvaliteten på levererade tjänster, att möjliggöra kontinuerlig utveckling av verksamheten samt uppnå en ekonomi i balans.

### **Beslutsunderlag**

- FöredragningsPM gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice 2022-09-06, Verksamhetsplan med budget 2023
- Verksamhetsplan med budget 2023 för gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice

## **7. Information**

Föredragande:

Tid:

AMIF-slutrapport - Kajsa Milstam

Aktuellt nu - Caroline Balkstedt, Malin Sandberg, Robert Kaivanto



## 2

Anmälnings- och  
meddelandeärenden till  
gemensam nämnd för  
företagshälsovård samt tolk-  
och översättarservice den 6  
september 2022

22RS297

Tjänsteställe, handläggare  
Nämndadministration, Nathalie Littorin

Sammanträdesdatum  
2022-09-06

**FöredragningsPM**  
Dnr: 22RS297

Organ

**Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice**

## **Anmälnings- och meddelandeärenden till gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice den 6 september 2022**

### **Förslag till beslut**

Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och Översättarservice  
beslutar

att godkänna redovisningen.

### **Sammanfattning**

Meddelandeärenden:  
Periodrapport för maj

### **Beslutsunderlag**

FöredragningsPM Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice 2022-09-06, anmälnings- och meddelandeärenden

Caroline Balkstedt  
Förvaltningschef

# Periodrapport

Gemensam nämnd för företagshälsovård  
samt tolk- och översättarservice

Maj 2022





## Innehållsförteckning

<b>1 Resultatrapport gemensam nämnd företagshälsa och tolk- och översättarservice.....</b>	<b>3</b>
1.1 Budgetavvikelse .....	4
1.2 Sammanfattande analys .....	4
<b>2 Periodens resultat .....</b>	<b>5</b>
2.1 Intäkter.....	5
2.2 Personalkostnader.....	5
2.3 Övriga kostnader .....	5
2.4 Driftredovisning gemensam nämnd företagshälsa och tolk- och översättarservice .....	5
<b>3 Helårsprognos .....</b>	<b>5</b>
3.1 Intäkter.....	5
3.2 Personalkostnader.....	6
3.3 Övriga kostnader .....	6
<b>4 Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans .....</b>	<b>6</b>
<b>5 Investeringar .....</b>	<b>6</b>
<b>6 Produktions-/ nyckeltal .....</b>	<b>7</b>
6.1 Produktionstal - tabell.....	7
<b>7 HR-statistik .....</b>	<b>7</b>
7.1 Antal tillsvidareanställda årsarbetare.....	7
7.2 Sjukfrånvaro (avser per föregående månad) .....	9

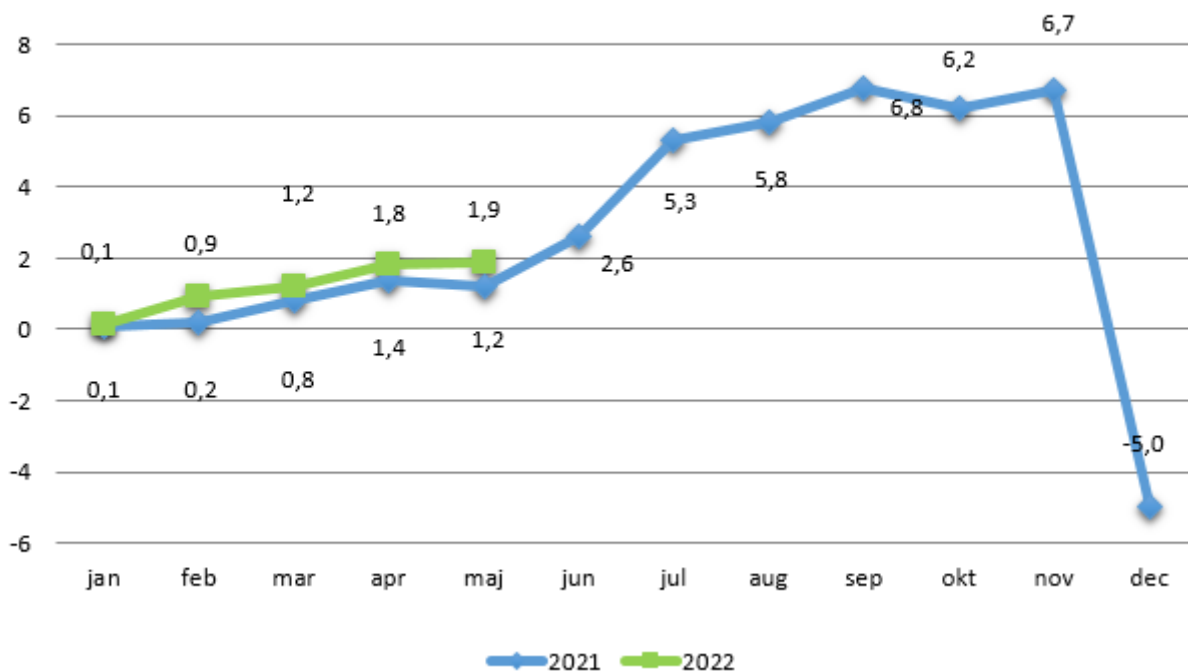
# 1 Resultatrapport gemensam nämnd företagshälsa och tolk- och översättarservice

## Resultatrapport

Belopp i mnkr	Utfall ack 2022	Budget ack 2022	Bud- get- avvi- kelse ack 2022	Utfall ack 2021	Prognos 2022	Budget 2022	Pro- gnos budget- avvi- kelse 2022	Budget- avvi- kelse 2021
Övriga intäkter	46,8	43,8	3,0	46,0	109,3	105,7	3,6	1,1
<b>Summa intäkter</b>	<b>46,8</b>	<b>43,8</b>	<b>3,0</b>	<b>46,0</b>	<b>109,3</b>	<b>105,7</b>	<b>3,6</b>	<b>1,1</b>
Personalkostnader	-38,7	-36,3	-2,4	-38,0	-90,7	-88,1	-2,6	6,5
Övriga kostnader	-6,2	-7,3	1,1	-6,7	-16,8	-17,6	0,8	-12,5
Avskrivningar, inventarier								
<b>Summa kostnader</b>	<b>-44,9</b>	<b>-43,6</b>	<b>-1,3</b>	<b>-44,7</b>	<b>-107,5</b>	<b>-105,7</b>	<b>-1,8</b>	<b>-6,0</b>
<b>Verksamhetens nettokostnad</b>	<b>1,9</b>	<b>0,2</b>	<b>1,7</b>	<b>1,3</b>	<b>1,8</b>	<b>0,0</b>	<b>1,8</b>	<b>-4,9</b>
Finansnetto								
<b>Resultat</b>	<b>1,9</b>	<b>0,2</b>	<b>1,7</b>	<b>1,3</b>	<b>1,8</b>	<b>0,0</b>	<b>1,8</b>	<b>-4,9</b>

## 1.1 Budgetavvikelse

### Resultatutveckling maj 2022 jämfört med 2021



## 1.2 Sammanfattande analys

Det bokförda resultatet per maj uppvisar ett överskott på 1,9 miljoner kronor, en förbättring med 700 tusen jämfört med samma period föregående år. Resultatet förklaras primärt av två faktorer, det ena är att förmedlingsavgiften för övriga kunder och det andra är att Regionhälsan anlitat underleverantörer i mindre utsträckning än förra året.

Personalkostnadsökningen är 700 tusen kronor till och med maj i år jämfört med samma period 2021. Ökningen förklaras av ökade kostnader för tolkarna. Detta med anledning av ökad tolkad tid samt restidsersättning, till följd av ett ökat antal platstolkningar.

Under 2022 har Regionhälsan minskat användningen av underkonsulter med 660 timmar jämfört med 2021, vilket innebär lägre kostnader både än föregående år och vad som är budgeterat för 2022. Ett mindre behov av att anlita underkonsulter förklarar resultatförbättringen för perioden.

Den levererade mängden företagshälsovård är drygt 300 timmar lägre än för samma period förra året och 120 timmar under målvärdet för perioden.

Sjukfrånvaron var 2,4 procent högre perioden januari-april 2022 än under samma period 2021. För april har sjukfrånvaron gått ned men är fortfarande högre än för april förra året. Drivande är en fortsatt högre korttidsfrånvaro jämfört med föregående år. Däremot har långtidsfrånvaron minskat med 0,4 procentenheter för april, den är dock fortsatt högre än föregående år ackumulerat.

## 2 Periodens resultat

### 2.1 Intäkter

Intäkterna är 1,7 procent tillika 800 tusen kronor högre 2022 jämfört med 2021 trots att förmedlingsavgiften reducerades med 500 tusen kronor inför 2022. Anledningen till de ökade intäkterna är att den tolkade tiden ökat med 1 procent samt att priserna inom båda områdena räknats upp.

### 2.2 Personalkostnader

	Utfall ack 2022	Utfall ack 2021	Prognos 2022	Utfall 2021
Lönekostnadsökningstakt (%)	5,0%	0,9%	5,0%	-11,2
Lönekostnad (40-41) (mnkr)	-27,7	-26,4	-63,1	-60,2

Lönekostnaderna har under perioden ökat med 5 procent. Drivande för ökningstakten är ett ökat utfall för tolkarvoden. Anledningen till detta är att tolkarna arbetat fler timmar samt att fler uppdrag skett på plats då restidsersättning utgår. I övrigt är det högre kostnader vad gäller sjuklön samt kostnader för utbildning jämfört med samma period förra året.

### 2.3 Övriga kostnader

I förvaltningens resultatutveckling kan skillnader noteras. Om dessa summeras redovisas ett bättre resultat 2022 än 2021. Under 2022 har Regionhälsan minskat användningen av underkonsulter med 660 timmar jämfört med 2021. Detta innebär lägre kostnader med 0,5 miljoner än föregående år och 0,4 miljoner kronor jämfört med budget för 2022. Tolkförmedlingen har under 2022 resultatskillnader till och med maj och har i mindre utsträckning anlitat andra förmedlingar samt haft lägre kostnader för översättningar.

### 2.4 Driftredovisning gemensam nämnd företagshälsa och tolk- och översättarservice

#### Driftredovisning

Belopp i mnkr	Budgetavvikelse ack 2022	Omsättning *) ack 2022	Relation (%)	Budgetavvikelse ack 2021
Företagshälsa och tolkförmedling	1,9	46,8	4,1	1,2

\*) Definition av omsättning är ackumulerade intäkter och ackumulerat budgeterat resultat.

## 3 Helårsprognos

### 3.1 Intäkter

Intäkterna förväntas fortsatt övergå de budgeterade intäkterna. Därför beräknas i dagsläget preliminärt ett positivt budgetresultat på årsbasis vad gäller intäkter.

### 3.2 Personalkostnader

Prognosen för lönekostnader innebär en kostnadsökningstakt motsvarande 5,0 procent. Prognosen vilar på en fortsatt efterfrågan av tolktjänster i paritet med föregående år. Efterfrågan av tolktjänster är betydelsefull för om denna prognos ska kunna falla in. I prognosen tas hänsyn till fortsatt arbete med nya arbetssätt och smartare processer.

### 3.3 Övriga kostnader

I prognosen för övriga kostnader förutsätts utfall för underkonsulter och kostnader för hyrläkare ligga inom budget.

## 4 Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans

Förvaltningen för företagshälsa och tolkförmedling är helt intäktsfinansierad. Ekonomin följs upp noggrant månadsvis och förvaltningen räknar med att följa budget under året samt att vidta åtgärder som behövs för att nå budget i balans.

## 5 Investeringar

Sammanställning av bruttoinvesteringar, mnkr	Utfall ack 2022	Prognos 2022	Budget 2022	Utfall 2021
Immateriella anläggningstillgångar innevarande års budget				
Immateriella anläggningstillgångar överfört från tidigare års budget				
Byggnadsinvesteringar innevarande års budget				
Byggnadsinvesteringar överfört från tidigare års budget				
Medicinteknisk utrustning innevarande års budget				
Medicinteknisk utrustning överfört från tidigare års budget				
It-utrustning innevarande års budget				
It-utrustning överfört från tidigare års budget				
Övrig utrustning innevarande års budget			0,2	
Övrig utrustning överfört från tidigare års budget				
Investeringsbidrag (konto 2322, minus-belopp)				
<b>Summa</b>			0,2	

## 6 Produktions-/ nyckeltal

### 6.1 Produktionstal - tabell

	Utfall ack 2022	Utfall ack 2021	Föränd- ring %	Målvärde
Regionhälsan, timmar	13 535	13 852	-2,2 %	
Varav timmar till nämnd	13 335	13 662	-2,4 %	13 523
Andel egen arbetsmiljökonsult	82,9 %	79,6 %		
Tolk- och översättarservice, tolkuppdrag	34 195	35 448	-3,5 %	34 591
Varav uppdrag till nämnd	32 344	33 432	-3,3 %	
Antal kilometer	251 562	184 482	36 %	

Den levererade mängden företagshälsovård är per maj 2,2 procent lägre än för samma period förra året. Under maj har antalet levererade timmar varit 289 fler än under maj förra året. Mängden företagshälsovård som har tillhandahållits av egen arbetsmiljökonsult är 3 procentenheter högre i år jämfört med förra året. I antal timmar är det levererade antalet timmar från egen arbetsmiljökonsult 350 timmar fler än föregående år.

För perioden är den tillhandahållna företagshälsovården 170 timmar under målvärdet. Målvärdet är rakt fördelat över året och inte fördelat utifrån hur efterfrågan på företagshälsovård ser ut under året.

Antalet förmedlade tolkuppdrag är färre jämfört med förra året. Däremot har fler tolkuppdrag förmedlats under maj 2022 jämfört med maj 2021 samt att antalet tillhandahållna tolktimmar är 1 procent högre till och med maj i år jämfört med samma period förra året. Detsamma gäller för målvärdet för tolkuppdrag som för företagshälsovård. Målvärdet är rakt fördelat över året medan efterfrågan på tolkuppdrag med största sannolikhet kommer minska under sommaren. Under förutsättningen att lika många uppdrag tillhandahålls 2022 som för 2021 för perioden juni-december så kommer den levererade mängden tolkuppdrag för hela året vara drygt 82 500 uppdrag. Det är drygt 500 färre uppdrag än målvärdet för 2022.

Tolkarnas restid ökar och är per maj 36 procent högre än för samma period förra året. Förklaringen är att andelen platstolkningar har ökat från 38 procent till 49 procent av samtliga uppdrag och att den genomsnittliga reslängden per platstolkning har ökat från 13,6 kilometer per uppdrag till 14,9 kilometer per uppdrag.

## 7 HR-statistik

### 7.1 Antal tillsvidareanställda årsarbetare

Yrkesgrupp	Antal årsarbetare perioden 2022			Antal årsarbetare perioden 2021			Förändring		
	Kvin- nor	Män	Totalt	Kvin- nor	Män	Totalt	Kvin- nor	Män	Totalt
Spec-ssk/ barnm/	8,0	0,0	8,0	8,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0

Yrkesgrupp	Antal årsarbetare perioden 2022			Antal årsarbetare perioden 2021			Förändring		
röntgenssk									
Psykolog/ PTP- psykolog	6,0	2,0	8,0	5,0	1,0	6,0	1,0	1,0	2,0
Sjukgymnast/ fysio- terapeut	4,0	2,0	6,0	4,0	2,0	6,0	0,0	0,0	0,0
Kurator/ famrådg/ kurativt arb	4,0	0,0	4,0	4,0	1,0	5,0	0,0	-1,0	-1,0
Läkare	3,0	0,0	3,0	2,0	1,0	3,0	1,0	-1,0	0,0
Administratör	13,0	0,0	13,0	13,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0
Handläggare	3,0	1,0	4,0	3,0	0,0	3,0	0,0	1,0	1,0
Chef	2,0	1,0	3,0	2,0	1,0	3,0	0,0	0,0	0,0
Ingen- jör/tekniker/hantverk are	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	-1,0	0,0	-1,0
<b>Summa</b>	<b>43,0</b>	<b>6,0</b>	<b>49,0</b>	<b>42,0</b>	<b>6,0</b>	<b>48,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>

Sammanställningen visar att förvaltningen har ökat bemanningen med en tillsvidareanställd årsarbete i maj 2022 jämfört med maj 2021.

Under 2021 skedde mindre förändringar vad gäller sammansättningen. Förändringarna jämfört med maj förra året är en utökning med två psykologer och en minskning med en kurator/beteendevetare, vilket innebär en nettoökning inom personalgruppen psykologer och beteendevetare med en person. Bakgrunden till ökningen är att en tillsvidareanställd psykolog är föräldraledig och har flyttat till annan ort. Hen slutar därmed sin anställning efter föräldraledigheten.

Den andra förändringen är att arbetsmiljöingenjören gick i pension förra året i november. Hen arbetar nu som timanställd tills ny tillsvidareanställd arbetsmiljöingenjör är anställd.

Den tredje förändringen jämfört med maj förra året är en ökning av handläggare. Förklaringen till förändringen är att en verksamhetscontroller slutade i maj 2021 och en ny controller tillträdde i september.

Samtliga förändringar har skett och redovisats i periodrapporter under 2021. Under 2022 har inga förändringar skett vad gäller personalsammansättning.

## 7.2 Sjukfrånvaro (avser per föregående månad)

Kategori	Utfall ack, fg månad, 2022			Utfall ack, fg månad, 2021			Förändring antal timmar, procent		
	Kvin- nor	Män	Totalt	Kvin- nor	Män	Totalt	Kvin- nor	Män	Totalt
Schemalagda timmar	28 208	3 936	32 144	28 833	3 280	32 113	-625	656	32
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro (tim)	731	144	875	216	2	219	514	142	656
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro (tim)	664	0	664	520	0	520	144	0	144
Sjukfrånvaro totalt (tim)	1 395	144	1 539	736	2	739	658	142	800
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro % *	2,59 %	3,66 %	2,72 %	0,75 %	0,07 %	0,68 %	1,84 %	3,59 %	2,04 %
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro % *	2,35 %	0,00 %	2,07 %	1,80 %	0,00 %	1,62 %	0,55 %	0,00 %	0,45 %
Sjukfrånvaro to- talt % *	4,94 %	3,66 %	4,79 %	2,55 %	0,07 %	2,30 %	2,39 %	3,59 %	2,49 %
*) Procent av schemalagd tid									

Sjukfrånvaron är fortsatt högre 2022 jämfört med samma period 2021. Sjukfrånvaron är 800 timmar högre i år jämfört med förra året vilket är knappt dubbelt så högt. Flertalet andra förvaltningar inom Region Örebro län visar samma tendens med en högre sjukfrånvaro 2022 jämfört med 2021, särskilt påtagligt under januari och februari. Jämfört med Region Örebro län i stort är sjukfrånvaro fortsatt mellan 2 och 3 procentenheter lägre.

Sjukfrånvaron för april är 0,7 procentenheter högre än april 2021. Korttidsfrånvaron ligger 1,1 procentenheter över korttidsfrånvaron i april 2021. Långtidsfrånvaron ligger 0,6 procentenheter under samma period förra året. Den låga sjukfrånvaron förra året tillsammans med relativt hög andel sjukfrånvaro i januari till mars i år gör det sannolikt att sjukfrånvaron vid årets slut kommer vara högre 2022 jämfört med 2021. Kommer sjukfrånvaron framåt i år vara på samma nivå som för perioden maj-december förra året kommer sjukfrånvaron vara 0,9 procentenheter högre jämfört med 2021.

Verksamheten följer upp sjukfrånvaron samt att hälsosamtal genomförs med närmaste chef vid tre upprepade frånvarotillfällen under ett halvår. Förvaltningen arbetar förebyggande för att främja en bra arbetsmiljö.





# 3

## Delårsrapport 2022 för gemensam nämnd för företagshälsovråd samt tolk- och översättarservice

22RS7404

Tjänsteställe, handläggare  
Företagshälsa och tolkförmedling,  
Caroline Balkstedt

Sammanträdesdatum  
2022-09-06

**FöredragningsPM**  
Dnr: 22RS7404

Organ

**Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice**

## **Delårsrapport 2022 för gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice**

### **Förslag till beslut**

Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice  
beslutar

att godkänna delårsrapport 2022 för gemensam nämnd för företagshälsovård  
samt tolk- och översättarservice.

### **Sammanfattning**

Delårsrapporten är en uppföljning av nämndens verksamhetsplan med budget  
för 2021. Verksamhetsplanen innehåller de mål och strategier som nämnden  
tilldelats av regionfullmäktige samt nämndens egna mål, aktiviteter och  
internkontrollplan. Uppföljningen som sker vid delårsrapportering gäller  
perioden januari-juli.

I delårsrapporten rapporteras redovisning av ekonomiskt utfall med prognos  
och personalekonomi.

Delårsrapporten redogör även för redovisning av väsentliga händelser,  
periodens produktions- och nyckeltal samt resultat för inriktningsmål.  
Inriktningsmålen med indikatorer ansvarar nämnden för enligt det åtagande  
som finns beskrivet i regionfullmäktiges verksamhetsplan 2022.

Delårsrapporten innehåller även en redovisning av den gemensamma nämnden  
för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice internkontrollplan.

### **Ärendebeskrivning**

Per den sista juli bedöms samtliga mål i verksamhetsplanen 2022 vara helt eller  
delvis uppfyllda. Av 7 åtgärder i internkontrollplanen är 1 genomförda och 6

Tjänsteställe, handläggare  
Företagshälsa och tolkförmedling,  
Caroline Balkstedt

Sammanträdesdatum  
2022-09-06

**FöredragningsPM**  
Dnr: 22RS7404

pågående.

Prognosen visar ett positivt ekonomiskt resultat med 2,9 miljoner kronor för 2022.

Delårsrapporten framhåller att coronapandemin fortsatt har satt avtryck på förvaltningens arbetssätt och likaså har kriget i Ukraina påverkat efterfrågan från nämndens kunder.

### **Konsekvenser för miljö-, barn- och jämställdhetsperspektiven**

Förslaget bedöms inte få några konsekvenser på miljö-, barn- och jämställdhetsperspektiven.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Delårsrapporten redovisar det ekonomiska läget för nämnden per den sista juli samt prognos för helår 2022. Läget och prognosen visar på en ekonomi i balans. I beslutet föreslås därför inga ytterligare åtgärder.

### **Uppföljning**

Delårsrapporten är en del av planerings- och uppföljningsprocessen. Verksamhetsplan med budget följs vidare upp för helår i verksamhetsberättelse 2022, vid det första nämndsammanträdet 2023.

### **Beslutsunderlag**

FöredragningsPM gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice 2022-09-06, delårsrapport 2022  
Delårsrapport 2022

Caroline Balkstedt  
förvaltningschef

### **Skickas till:**

Regionstyrelsen  
Regionkansliet

# Delårsrapport

Gemensam nämnd för företagshälsovård  
samt tolk- och översättarservice

Delår 2022

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Syfte.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Väsentliga händelser.....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Nämndens mål, strategier och uppdrag .....</b>	<b>5</b>
4.1	Sammanfattning uppföljning av mål och uppdrag .....	5
4.2	Perspektiv: Process .....	5
4.3	Perspektiv: Resurs.....	12
<b>5</b>	<b>Ekonomi.....</b>	<b>13</b>
5.1	Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling .....	13
5.2	Periodens resultat .....	15
5.3	Helårsprognos .....	16
5.4	Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans .....	16
5.5	Investeringar .....	16
5.6	Produktions- och nyckeltal.....	17
<b>6</b>	<b>Personalekonomi.....</b>	<b>18</b>
6.1	Personalkostnader .....	18
6.2	Kostnadsanalys .....	18
6.3	Antal tillsvidareanställda årsarbetare .....	19
6.4	Sjukfrånvaro (avser per föregående månad) .....	21
<b>7</b>	<b>Intern styrning och kontroll.....</b>	<b>22</b>
7.1	Internkontrollplan .....	23

# 1 Inledning

Förvaltningen Företagshälsa och tolkförmedling består av två verksamhetsområden: Regionhälsan och Tolk- och översättarservice. Förvaltningen levererar företagshälsovård samt tolk- och översättningstjänster till Region Örebro län, Hallsbergs kommun, Kumla kommun, Laxå kommun, Lekebergs kommun, Lindesbergs kommun, Ljusnarsbergs kommun, Nora kommun och Örebro kommun enligt det samverkansavtal som tecknats mellan dessa parter. Huvudman för verksamheterna är Region Örebro län och ansvarig nämnd är *Den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice*.

Båda verksamhetsområdena är kund- och efterfrågestyrda vilket påverkar ekonomiutfall och produktionsvolym.

# 2 Syfte

Syftet med Regionhälsans verksamhet är att skapa förutsättningar för hälsosamma arbetsplatser och ett hållbart arbetsliv. Det gör vi genom att erbjuda konsulttjänster inom arbetsmiljöområdet och arbetslivsinriktad rehabilitering till våra kundorganisationer.

Syftet med Tolk- och översättarservice verksamhet är att skapa förutsättningar för rättssäker myndighetsutövning i kontakten med länsinvånare som inte behärskar svenska samt bidra till ökad integration. Det gör vi genom att förmedla tolk- och översättartjänster och genom att sprida kunskap om det tolkade samtalet och kulturmöten.

# 3 Väsentliga händelser

## Sammanfattning av de mest väsentliga händelserna:

- Förändrad efterfrågan av tolkar med anledning av kriget i Ukraina
- Återgång till arbete på plats efter hävda restriktioner
- Projektet *Kulturdialog genom tolk* har avslutats
- Arrangerat Tolkservicerådets årsmöte
- Genomfört externrevision med godkänt resultat

## Sammanfattning

2022 har hittills varit en omkastande tid på grund av omvärldsfaktorer. Slutfasen av covid-19 klassad som samhällsfarlig sjukdom dominerande arbetet och arbetssättet under de inledande månaderna. Det har i sin tur följts av kriget i Ukraina. Båda skeendena har haft effekter på hur verksamheten har kunnat bedrivas under året i alla delar från arbetsmiljöfrågor om hur arbetet ska bedrivas, informationssäkerhetsaspekter och en ökad risk för dataintrång till en förändrad efterfrågan på nämndens tjänster. Den flexibilitet och höga grad av föränderlighet som har betonats i tidigare års delårsrapporter passar även in på 2022.

## Effekter av covid-19

Förvaltningen såg i början av året en ökning i sjukfrånvaro som härleddes till att flertalet medarbe-

tare insjuknade i covid-19. Sjukfrånvaron sedan april visar en sjukfrånvaro per månad som är i nivå med tidigare år. Både Regionhälsan och Tolk- och översättarservice kunde bedriva större delen av sitt arbete genom arbete hemifrån till och med februari.

Regionhälsan ser fortsatt en företagshälsovårdsskuld som byggts upp under pandemin och till följd av restriktionerna inom tjänster som uteslutande kan tillhandahållas på plats. Det avser bland annat medicinska kontroller men också uppdrag såsom grupputveckling.

I takt med att restriktionerna hävts så har kundernas behov förändrats. Fler uppdrag sker på plats istället för digitalt inom både Tolk- och översättarservice och Regionhälsan. Andelen platstolkning har till och med juli motsvarat 49 procent av uppdragen. Det är en ökning med 11 procentenheter jämfört med samma period förra året och för Regionhälsan har restiden bland arbetsmiljökonsulter ökat från 109 timmar till 507 timmar till och med juli.

### **Återgång till arbete på plats efter hävda restriktioner**

I närmare ett och ett halvt års tid har arbetet dominerats av arbete hemifrån för båda verksamhetsområdena och hos flertalet av nämndens kunder. Sedan den nionde februari började förvaltningens personal återgå till arbete på respektive arbetsplats. Fortsatt erbjuds möjlighet för personal att arbeta hemifrån när det är möjligt utifrån arbetet i stort. Inom Tolk- och översättarservice arbetar medarbetare hemifrån i genomsnitt två dagar i veckan men det finns alltid personer på plats på kontoret för att ge stöd till tolkar och sköta posthantering. Arbetssättet utvärderas löpande på arbetsplatsträffar. Medarbetare på Regionhälsan ges möjlighet att arbeta hemifrån om så är möjligt. Flertalet kunder önskar dock platsbesök.

### **Påverkan av situationen i Ukraina**

Kriget i Ukraina har haft en stor påverkan på Tolk- och översättarservice. Till och med juli har efterfrågan av tolkar i ryska och ukrainska ökat från 1,4 procent till och med juli 2021 till 5 procent av samtliga uppdrag till och med juli 2022. Utmaningen för förvaltningen har inte varit ett ökat tryck generellt jämfört med förra året utan att efterfrågan har varit större inom vissa språk och särskilt allt tolkar i ukrainska, samtidigt som utbudet har varit begränsat. Tolk- och översättarservice har därför fokuserat på att rekrytera och utbilda tolkar. Till och med juni har Tolk- och översättarservice rekryterat 7 tolkar i ukrainska och ryska.

### **Projektet *Kulturdialog genom tolk* avslutas**

Förvaltningen har sedan 2020 medverkat i ett forskningsprojekt tillsammans med Linnéuniversitet och Borlänge kommuns tolkförmedling. Projektet har syftat till att förbättra tolkade möten inom offentlig verksamhet genom att ta tillvara tolkars erfarenheter. Tolkarna har mött personal inom offentlig verksamhet, flyktingar och migranter för att samtala om bland annat kulturell interaktion, så kallade dialogföreläsningar. Under 2022 har projektet avslutats och därmed också utvärderats. Ett arbete har skett kring hur erfarenheter och lärdomar ska tas tillvara i det fortsatta arbetet. Nämnden tar ställning till finansiering av dialogföreläsningar under 2023 vid sammanträdet den sjätte september.

### **Arrangerat Tolkservicerådets årsmöte**

Tolk- och översättarservice är medlemmar i branschorganisationen Tolkservicerådet och arrangerade under våren branschorganisationens årsmöte med tillhörande konferens. Områdeschef

för Tolk- och översättarservice blev omvald till styrelseledamot i Tolkservicerådet.

### Genomfört externrevision med godkänt resultat

Regionhälsan och Tolk- och översättarservice är kvalitetscertifierade områden enligt ISO 9001 respektive FR2000. Årets externrevision för båda verksamhetsområdena är genomförda utan avvikelser.

## 4 Nämndens mål, strategier och uppdrag

### Symbolförklaringar

Färgindikatorer, prognos måluppfyllelse helår och prognos genomförande av uppdrag helår.



= uppnå eller överträffa målnivån



= mindre, acceptabel avvikelse från målnivån



= större negativ avvikelse från målnivån

Förändringspilar, utveckling under året, prognos helår jämfört med föregående år alternativt årets början



= resultatet har förbättrats



= resultatet är oförändrat



= resultatet har försämrats

Indikatorer, status för perioden vid delår



= helt



= delvis



= inte alls



= värde saknas för perioden

### 4.1 Sammanfattning uppföljning av mål och uppdrag

Prognos måluppfyllelse	Uppnå eller överträffa målnivån	Mindre, acceptabel avvikelse från målnivån	Större negativ avvikelse från målnivån
	grön	gul	röd
Effektmål från regionfullmäktige	1	1	
Nämndens mål	4	3	
Nämndens uppdrag			

### 4.2 Perspektiv: Process

Perspektivet process är strategier för arbetsmetoder och arbetsprocesser för att målen i perspektivet invånare och samhälle ska kunna uppfyllas. Strategierna är långsiktigt övergripande tillvägagångssätt för hur effektmålen ska uppnås och anger inriktningen för hur verksamheten ska



utföras.

### Strategi: Kvalitet och utveckling

Strategier för kvalitet och utveckling

- Att skapa värde tillsammans med de Region Örebro län finns till för.
- Att leda för hållbarhet.
- Att involvera och motivera medarbetare.
- Att utveckla värdeskapande processer.
- Att förbättra verksamheten och skapa innovationer.



### Kommentar

Förvaltningens arbete med denna strategi finns beskrivet under målen "Förvaltningens kunder är nöjda med kvaliteten på och värdet av våra tjänster" och "Förvaltningens arbetssätt utvecklas och förbättras".



**Mål: Förvaltningens kunder är nöjda med kvaliteten på och värdet av de tjänster som erbjuds.**



### Kommentar

Förvaltningen arbetar aktivt med att utveckla arbetet med förbättringar för att säkerställa att arbetet utförs på ett sätt som gynnar vår verksamhet och våra kunder. Förvaltningen arbetar löpande med strukturen för ständiga förbättringar.

Regionhälsan har arbetat med en ökad nöjdhet dels genom kompetensutveckling i förebyggande och hälsofrämjande företagshälsovård. Tolk- och översättarservice har finansierat introduktionsutbildning för tolkar samt sjukvårdstolkning för att täcka för den ökade efterfrågan av ukrainska tolkar.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Ökad upplevd nöjdhet inom de områden som analys av kundnöjdhetsundersökningar och avvikelser visat att verksamheten behöver utveckla.</b>	 Delvis	 —
<b>Kommentar</b> <p>Förvaltningen genomför en enkät kring indikatorn under hösten och det är därför inte möjligt att avgöra om indikatorn är uppfylld.</p> <p>Utifrån föregående års kundnöjdhetsundersökningar pågår arbeten med de områden som fick lägst omdöme. Inom Regionhälsan finns ett större arbete på gång med en informationsfilm om vilket stöd Regionhälsan kan ge för att tydliggöra vad chefer kan få för stöd från Regionhälsan. Det pågår även en omstrukturering i arbetssätt för att involvera chefer mer och tidigare i processen, enligt problemlösningsmetod vid psykisk ohälsa i arbetslivet (PIA-modellen). Under våren har också kompetenshöjande insatser i förebyggande och hälsofrämjande företagshälsovård genomförts.</p> <p>Tolk- och översättarservice hade ett högt resultat i föregående års kundnöjdhetsenkät. Det område som var lägst var området tolkarnas kompetens. Inom området har det genomförts en workshop kring behov av kompetensutveckling. Därtill har tolk- och översättarservice finansierat vidareutbildning för vissa</p>		

Indikatorer	Utfall	Målvärde
tolkar. Med anledning av det snabbt ökade behovet av ukrainska tolkar har tolk- och översättarservice också finansierat introduktionsutbildning för tolkar samt sjukvårdstolkning.		



**Mål: Förvaltningens arbetssätt utvecklas och förbättras.**



#### Kommentar

Förvaltningen arbetar löpande med att identifiera och agera för att utvecklas och förbättras. Arbetet drivs främst genom det arbete om ständiga förbättringar som implementerades under 2021. Beslutet att verka för ett förvaltningsgemensamt ledningssystem arbetas med fortsatt men förväntas bli fullt implementerat först vid ingången av 2024.

Vidare har förvaltningens ledningsgrupp deltagit i en forskningsstudie kring skapande av en hållbar kvalitetskultur.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Kvalitetscertifieringen genomförs med godkänt resultat.</b>	 Helt	 —
<b>Kommentar</b> Såväl Regionhälsan som Tolk- och översättarservice är kvalitetscertifierade verksamheter. De ledningssystem verksamheterna upprättat och arbetar efter följs årligen upp av externa revisorer. Detta för att säkerställa att verksamheterna har fungerande rutiner och arbetssätt som uppfyller kraven för certifiering enligt ISO 9001 för Regionhälsan och FR2000 för Tolk- och översättarservice. De externa revisionerna 2022 har genomförts utan avvikelser varvid certifieringarna förlängts ytterligare ett år.		

#### Strategi: Digitalisering

Strategier för digitalisering

- Att skapa en hög grad av förankring och ägandeskap i linjeorganisationen för att öka den digitala mognaden i organisationen.
- Att arbeta med utbildning och en lärande organisation för att förändra och utveckla arbetssätt.



#### Kommentar

Förvaltningens arbete med denna strategi finns beskrivet under målet "Förvaltningens arbetssätt är digitala, resurseffektiva och hållbara".

**Mål: Förvaltningens arbetssätt är digitala, resurseffektiva och hållbara**









#### Kommentar

Ett arbete med att digitalisera arbete och processer inom förvaltningen har pågått under våren. Hittills har anpassningar skett för att underlätta intern administration på Regionhälsan genom uppdatering av bokningssystem samt ny tjänstelista. Fortsatt finns det arbete kvar att göra, bland

annat möjlighet för chefer hos våra kunder att boka den första kontakten med Regionhälsan digitalt.

Tolk- och översättarservice har de senaste två åren haft en uppgång vad gäller telefon- och skärmtolkningar. Efter att restriktionerna till följd av Covid-19 hävts har en ökning skett i efterfrågan på platstolk. Till och med juli motsvarar andelen platstolkning 49 procent av samtliga uppdrag. Det är 11 procentenheter högre än 2021 men också 11 procentenheter lägre än 2019, innan Covid-19.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Kartläggning genomförs för att se över förvaltningens digitaliseringsbehov.</b> <i>Kommentar</i> Inget av områdena har genomfört digitaliseringskartläggningar under 2022. Områdena har planerat att genomföra dessa under höstens verksamhetsdagar. Båda områdena har pågående digitaliseringsarbeten på gång. Inom Tolk- och översättarservice förbereds för en övergång till ett nytt bokningssystem från och med årsskiftet. Samtliga medarbetare inom Tolk- och översättarservice har fått en första utbildning i det nya systemet. Inom Regionhälsan har en uppgradering av bokningssystemet genomförts för att möjliggöra fortsatt utveckling. På gång är implementering av möjlighet till webbtidbokning för kunder och automatiserad fakturering för kunder som inte ingår i nämnden.	 Delvis	 
<b>Förvaltningens digitala arbetssätt utvecklas.</b> <i>Kommentar</i> Förvaltningen gör stegvisa förflyttningar vad gäller utvecklingen av verksamheternas bokningssystem. Tidplanen är att en webbtidbok kommer kunna införas till viss del inom Regionhälsans område under hösten och Tolk- och översättarservice övergår till en ny version av sitt bokningssystem vid årsskiftet. Under våren har förvaltningen implementerat Microsoft Teams som en ny plattform för digitala möten och samarbetsrum för att underlätta informationsutbyte och samarbeten både inom organisationen men också mellan organisationer.	 Delvis	 

## Strategi: Hållbar utveckling

Strategier för hållbar utveckling

- Att samverka och kommunicera tvärfunktionellt inom ordinarie lednings-, huvud-, och stödprocesser.
- Att skapa en hög grad av förankring och ägandeskap i linjeorganisationen gällande hållbarhetsfrågorna.
- Att ha en tydlig målstyrning och kontinuerligt följa upp Program för hållbar utveckling för att försäkra att verksamheterna rör sig mot beslutade mål.
- Att arbeta med utbildning och en lärande organisation för att kontinuerligt utveckla och integrera förståelse av vad hållbar utveckling betyder för verksamheterna.



### Kommentar

Arbete med denna strategi finns beskrivet under målet "Förvaltningen utgår från och tar hänsyn till hållbarhetsperspektivet i alla våra processer och beslut". Utgångspunkten för arbetet är att









alla indikatorer som nämnden fått tilldelat enligt Program för hållbar utveckling ska vara med som indikator under programtiden som sträcker sig till 2025. För 2022 innebär det ett särskilt fokus på avfallsfrågor samt tillgänglig kommunikation.

**Mål: Förvaltningen utgår från och tar hänsyn till hållbarhetsperspektivet i processer och beslut.**



### Kommentar

Förvaltningen arbetar med program för hållbar utveckling enligt en implementeringsplan där aktiviteter finns planerade till 2025. Det pågår ett arbete med 2022 års aktiviteter där det vidtagits åtgärder inom tre av fyra områden. Inom det fjärde området planeras det att uppföra en rutin som ska förankras inom områdena under 2022.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Flergångsmaterial används istället engångsmaterial där det är möjligt.</b> <b>Kommentar</b> Ett arbete för att höja kompetens kring användande av flergångsmaterial istället för engångsmaterial där det är möjligt har inte genomförts. Förvaltningen arbetar med framtagande av en rutin för att efterfråga flergångsmaterial vid konferenser/aktiviteter men den är inte beslutad än.	 Delvis	 —
<b>Alla kommunikatörer har grundläggande utbildning i tillgänglig kommunikation.</b> <b>Kommentar</b> I verksamhetsplanen för 2022 var en aktivitet att utbilda alla som jobbar med kommunikation i tillgänglig kommunikation. En utbildningsinsats om tillgänglighetsanpassning är genomförd för förvaltningens kommunikatör samt administratörer som arbetar med informationsmaterial för båda verksamhetsområdena. Personerna som arbetar med kommunikationsmaterial bedöms därför ha grundläggande utbildning i tillgänglig kommunikation och indikatorn därmed uppfylld.	 Helt	 →
<b>Antalet rapporterade avvikelser avseende hot och våld har minskat.</b> <b>Kommentar</b> Antalet rapporterade avvikelser om hot och våld per den sista juli är 1 för 2022 vilket är lika många som under första halvåret 2021.	 Delvis	 —
<b>Utökade insatser genomförs för att säkerställa att barn ges möjlighet att vara delaktiga och ge dem inflytande.</b> <b>Kommentar</b> En informationsinsats till tolkbeställare om barns rätt till tolk har gått ut. I samma information beskrevs också vad tolkbeställare bör tänka på vid beställning av tolk när det gäller tolkning för barn har skett. Tidigare har en informationsinsats genomförts för att informera intressenter om varför barn inte bör tolka.	 Helt	 —

### Strategi: Regional utvecklingsstrategi

Strategier för regional utvecklingsstrategi

- Ett utmaningsdrivet genomförande för att nå RUS övergripande mål.



### Kommentar

Utifrån den Regionala utvecklingsstrategin har förvaltningens respektive verksamheter satt varsitt mål som innebär att arbeta för ökad integration samt mot psykisk ohälsa. Se målen:

- "Tolk- och översättarservice arbete bidrar till att alla människor känner sig som en del av det svenska samhället och kan vara med och bidra, oavsett var de är födda eller vilken bakgrund de har" och
- "Regionhälsans arbete främjar den psykiska hälsan och minskar skillnaden mellan olika grupper i hälsa och levnadsvanor".





**Mål: Tolk- och översättarservice arbete bidrar till att alla människor känner sig som en del av det svenska samhället och kan vara med och bidra, oavsett var de är födda eller vilken bakgrund de har.**



### Kommentar

Efterfrågan på tolkning varierar i takt med vad som händer i omvärlden. Det har blivit påtagligt under våren med en kraftigt ökad efterfrågan på tolkar i ukrainska. Tolk- och översättarservice har rekryterat och utbildat 7 nya tolkar i ukrainska för att kunna tillgodose efterfrågan.

Under våren har projektet Kulturdiallog genom tolk avslutats. Under perioden har 10 dialogföreläsningar genomförts och nått ut till 219 personer.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Tillgången till tolk motsvarar efterfrågan.</b>  <b>Kommentar</b> Andelen uppdrag som tillsatts har varit 98,9 procent till och med juli. 468 beställningar har inte kunnat tillsättas. Uppgiften vad gäller tillsättningsgraden är något osäker då det är en relativt ny rutin som tillämpats inom Tolk- och översättarservice. Tolkförmedlare påminns löpande om vikten att följa rutinen för tillsättningsgraden. Under första halvan av 2022 har Tolk- och översättarservice förmedlat uppdrag till 85 olika språk.	 Helt	 →
<b>Tolk- och översättarservice erbjuder tjänster och medverkar i forum där de genom sin kunskap om det tolkade mötet kan bidra till integration.</b>  <b>Kommentar</b> Under perioden har 10 dialogföreläsningar genomförts inom projektet Kulturdiallog genom tolk. Tre föreläsningar har varit för Komvuxutbildningen svenska för invandrare, antalet deltagare var 21 personer. Sju föreläsningar har varit till nämndens medlemmar och nått till 198 personer. Projektet Kulturdiallog genom tolk avslutades den sista juni. Nämnden kommer ta ställning till hur finansiering av dialogföreläsningar ska ske vid nämndens sammanträde i september.	 Helt	 —



**Mål: Regionhälsans arbete främjar den arbetsrelaterade psykiska hälsan och minskar skillnaden mellan olika grupper i hälsa och levnadsvanor.**



#### Kommentar

Per den sista juli har andelen förebyggande insatser samtidigt som de rehabiliterande insatserna reducerats.

Inom Regionhälsan pågår fortsatt ett arbete med införande av problemlösning vid psykisk ohälsa i arbetslivet (PIA-modellen). I övrigt så har även utbildning till arbetsmiljökonsulterna om förebyggande och hälsofrämjande insatser genomförts.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Andelen förebyggande insatser ökar.</b>	 Helt	 ↗
<b>Kommentar</b> Andelen förebyggande insatser har ökat med knappt 4 procentenheter jämfört med perioden januari till juli förra året. Antalet timmar förebyggande insatser för perioden har ökat med drygt 42 timmar. Under våren har en utbildningsinsats genomförts riktad till arbetsmiljökonsulter för att utveckla och stärka det hälsofrämjande och förebyggande arbetet.		

#### Strategi: Storregionalt och internationellt samarbete

Strategier för storregionalt och internationellt samarbete

- Att samverka storregionalt för att stärka länets utveckling.
- Att samverka internationellt enligt Region Örebro läns internationella strategi för att stärka länets utveckling.



#### Kommentar



Förvaltningens arbete med denna strategi finns beskrivet under målet "Förvaltningen bidrar till länets utveckling genom nationell samverkan inom förvaltningens uppdragsområden."

**Mål: Förvaltningen bidrar till länets utveckling genom nationell samverkan inom förvaltningens uppdragsområden.**



#### Kommentar

Respektive områden är delaktiga i branschorganisationer eller intresseorganisationer för respektive område.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Förvaltningens områden finns representerade i relevanta nationella samverkansforum.</b>	 Helt	 —
<b>Kommentar</b>		

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Förvaltningen ingår i branschorganisationer för både Tolk- och översättarservice i form av Tolkservicerådet och för Regionhälsan i form av K2-nätverket för företagshälsovård inom region eller kommun. Inom K2-nätverket finns också samverkan inom yrkeskategorierna som blivit mindre aktiva under pandemin. Regionhälsan är också auktoriserad medlem i branschorganisationen Sveriges företagshälsor.		

### 4.3 Perspektiv: Resurs








Perspektivet resurs beskriver hur Region Örebro län ska vara en attraktiv arbetsgivare med en hållbar kompetensförsörjning och ha en långsiktig stark och hållbar ekonomi och uppnå verksamhetsmässig och finansiell god hushållning.

**Effektmål 9. Region Örebro län är en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande, jämställda och jämlika arbetsplatser och bidrar till en hållbar kompetensförsörjning.**



#### Kommentar

Företagshälsa och tolkförmedling driver ett kontinuerligt, systematiskt arbetsmiljöarbete. Under föregående år genomfördes en medarbetarenkät. Båda verksamheterna arbetar med resultatet från denna för att förbättra och utveckla arbetsmiljö för medarbetarna.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Hållbart medarbetarengagemang, HME, ska öka i jämförelse med tidigare medarbetarenkät.</b>	86	>85  →
<b>Kommentar</b> Någon ny mätning vad gäller hållbart medarbetarengagemang kommer inte genomföras innan hösten 2023. Resultatet avser därför resultatet från medarbetarenkäten genomförd hösten 2021. Under våren har det genomförts ett arbete med resultatet från medarbetarenkäten. För staben och Tolk- och översättarservice utgick arbetet från hur och vad som skulle göras för att ha ett fortsatt högt resultat då inget område hade lägre resultat än 70 på en 100-gradig skala. Medarbetare på Regionhälsan har upprättat en handlingsplan med 15 aktiviteter utifrån resultatet i syfte att bevara eller förbättra vissa resultat.		
<b>Frisktalet ska förbättras i jämförelse med föregående år.</b>		 
<b>Kommentar</b> Frisktalet redovisas på årsbasis och anger andelen anställda med maximalt 5 sjukdagar och maximalt 3 sjukfall under året. Indikatorn följs upp i verksamhetsberättelsen. Året inleddes med tre månader med relativt hög sjukfrånvaro men har sedan dess förbättrats. Den höga sjukfrånvaron i början av åren berodde i hög grad på covid-19.		
<b>Personalomsättningen externt ska redovisas. Den ska minska i jämförelse med föregående år.</b>		 
<b>Kommentar</b> Personalomsättningen redovisas på årsbasis. Indikatorn följs upp i verksamhetsberättelsen.		
<b>Region Örebro läns nya värdegrund ska integreras under kommande år.</b>	 Delvis	 →




Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Kommentar</b> Arbetet med regiongemensam värdegrund har pågått under hösten 2021. Inför 2022 pågår ett aktivt arbete med strategi, aktiviteter och plan för implementering i förvaltningarna. Vid regiongemensam ledardag i januari 2022 presenterades arbetet.		

**Effektmål 10. Region Örebro län har en långsiktig stark och hållbar ekonomi samt uppnår en verksamhetsmässig och finansiell god hushållning.**



**Kommentar**

Förvaltningen ser kontinuerligt över och utvärderar arbetssätt och rutiner, för att se vad som kan förbättras, som en del i det övergripande kvalitetsarbetet. Den modell för att arbeta systematiskt med förbättringar som håller på att implementeras i verksamheten är ett viktigt verktyg i arbetet med att säkerställa att vi arbetar hållbart och resurseffektivt.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Styrelsen och nämnderna redovisar ett resultat i balans.</b>  <b>Kommentar</b> Förvaltningen för företagshälsa och tolkförmedling är helt intäktsfinansierad. Ekonomin följs upp löpande månadsvis och förvaltningen räknar med att följa budget under året samt att vidta åtgärder som behövs för att nå budget i balans. Resultatet uppgår till 4,7 miljoner kronor för perioden januari-juli 2022.	 Helt	 

## 5 Ekonomi

### 5.1 Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling

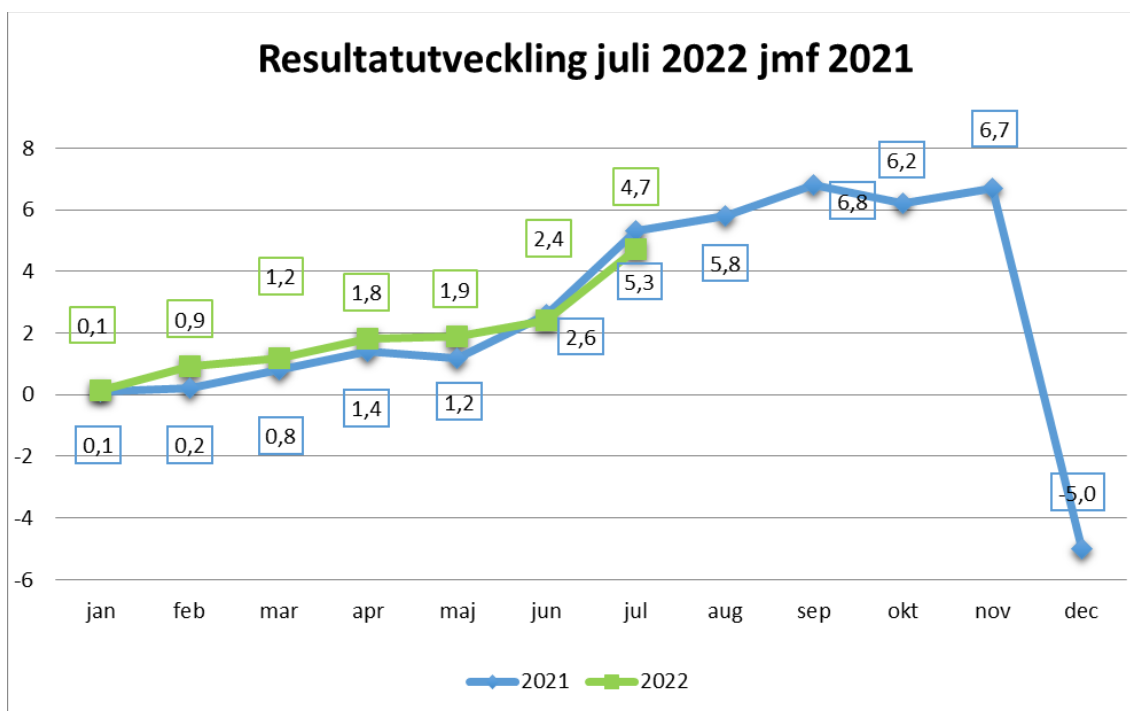
**Resultatrapport**

Belopp i mnkr	Utfall ack 2022	Budget ack 2022	Bud- get- avvi- kelse ack 2022	Utfall ack 2021	Pro- gnos 2022	Budget 2022	Pro- gnos bud- get- avvi- kelse 2022	Budget- avvi- kelse 2021
Övriga intäkter	63,6	60,7	2,9	63,2	108,6	105,8	2,8	1,5
<b>Summa intäkter</b>	<b>63,6</b>	<b>60,7</b>	<b>2,9</b>	<b>63,2</b>	<b>108,6</b>	<b>105,8</b>	<b>2,8</b>	<b>1,5</b>
Personalkostnader	-50,1	-51,3	1,2	-48,6	-88,2	-88,0	-0,2	6,5
Övriga kostna-	-8,7	-10,4	1,7	-9,3	-17,5	-17,8	0,3	-12,9



Belopp i mnkr	Utfall ack 2022	Budget ack 2022	Bud- get- avvi- kelse ack 2022	Utfall ack 2021	Pro- gnos 2022	Budget 2022	Pro- gnos bud- get- avvi- kelse 2022	Budget- avvi- kelse 2021
der								
Avskrivningar, inventarier								
<b>Summa kostnader</b>	<b>-58,9</b>	<b>-61,7</b>	<b>2,8</b>	<b>-57,9</b>	<b>-105,7</b>	<b>-105,8</b>	<b>0,1</b>	<b>-6,4</b>
<b>Verksamhet- ens nettokost- nad</b>	<b>4,7</b>	<b>-1,0</b>	<b>5,7</b>	<b>5,3</b>	<b>2,9</b>	<b>0,0</b>	<b>2,9</b>	<b>-4,9</b>
Finansnetto								
<b>Resultat</b>	<b>4,7</b>	<b>-1,0</b>	<b>5,7</b>	<b>5,3</b>	<b>2,9</b>	<b>0,0</b>	<b>2,9</b>	<b>-4,9</b>

### Budgetavvikelse



### Sammanfattande analys

Det bokförda resultatet per juli visar ett positivt resultat med 4,7 miljoner kronor vilket är en resultatförsämring med 0,6 miljoner kronor jämfört med föregående år. De stora förklaringarna till det positiva resultatet är lägre personalkostnader och övriga kostnader inom Regionhälsan samt intäkten från förmedlingsavgiften från kunder som inte är medlemmar i nämnden.

Personalkostnaderna inom Regionhälsan är lägre än budgeterat till följd av högre sjukfrånvaro i början av året vilket reducerade personalkostnaderna men också föräldraledighet samt vakans på

tjänsten arbetsmiljöingenjör. I juli har det också skett en resultatförbättring avseende personalkostnaderna till följd av uttag av semesterar vilket i sin tur reducerar semesterlöneskulden. Vad gäller de övriga kostnaderna så har de varit lägre än budgeterat till följd av att nyttjandet av underleverantörer är lägre än förväntat.

Som syns i resultatrapporten är intäkterna högre än budgeterat. Det är till följd av att kostnaden för tolkar har ökat, dels utifrån ett ökat timarvode men framför allt ökningen av platstolkning som medför både högre kostnader och högre intäkter. Att intäkterna för tolkar ökat till följd av platstolkning och prisuppräknings för tolkarnas arvode har dock ingen resultatpåverkan eftersom det också innebär en kostnad i motsvarande omfattning.

## **5.2 Periodens resultat**

### **Intäkter**

Intäkterna för perioden är 63,6 miljoner kronor vilket är 4,7 procent högre än föregående år och 2,9 miljoner kronor mer än budgeterat.

Att intäkterna är högre jämfört med budget 2022 och utfallet per juli förra året har dels att göra med en prisuppräkning inom område företagshälsovård med drygt 2 procent men också att andelen platstolkningen ökat. Platstolkning genererar mer intäkter utifrån att kunden betalar såväl kilometerersättning som arvode till tolken.

### **Personalkostnader**

Personalkostnaderna har ökat med 1,5 miljoner kronor jämfört med föregående år och är 1,2 miljoner kronor lägre än budgeterat.

Differensen från budget har dels att göra med en högre sjukfrånvaro i början av året vilket reducerade personalkostnaderna men också föräldraledighet samt vakans på tjänsten arbetsmiljöingenjör.

I juli har det också skett en resultatförbättring avseende personalkostnaderna till följd av uttag av semesterar vilket i sin tur reducerar semesterlöneskulden.

### **Övriga kostnader**

De övriga kostnaderna är 8,7 miljoner kronor per juli vilket är 0,6 miljoner kronor lägre än utfallet 2021 och 1,5 miljoner kronor lägre än budgeterat. Detta beror främst på att nyttjandet av underkonsulter understigit budget men också att nyttjandet av tolkar från andra förmedlingar har varit lägre än budgeterat.

### Driftredovisning Företagshälsa och tolkförmedling

Belopp i mnkr	Budgetavvikelse ack 2022	Omsättning *) ack 2022	Relation (%)	Budgetavvikelse ack 2021
Företagshälsa och tolkförmedling	5,7	63,6	9,0	5,3

\*) Definition av omsättning är ackumulerade intäkter och ackumulerat budgeterat resultat.

## 5.3 Helårsprognos

### Intäkter

Intäkterna förväntas fortsatt övergå de budgeterade intäkterna med 2,8 miljoner kronor. Prognosen utgår från en fortsatt efterfrågan av tolktjänster i paritet med hur det har sett ut under perioden januari-juli.

### Personalkostnader

Prognosen för lönekostnader innebär en kostnadsökningstakt motsvarande 1,5 procent. Efterfrågan av tolktjänster har stor påverkan på det förväntade utfallet för personalkostnader. Prognosen utgår från en fortsatt efterfrågan av tolktjänster i paritet med hur det har sett ut under perioden januari-juli.

### Övriga kostnader

Prognosen för de övriga kostnaderna är 0,1 miljoner kronor under budget. I prognosen för övriga kostnader förutsätts att nyttjandet av underkonsulter kommer öka under hösten samt att utbildningar gentemot kunder kommer ske fysiskt vilket innebär ökade kostnader.

### Säsongsvariationer eller cykliska effekter

## 5.4 Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans

Förvaltningen för företagshälsa och tolkförmedling är intäktsfinansierad. Ekonomin följs upp noggrant månadsvis och förvaltningen räknar med att följa budget under året samt att vidta åtgärder som behövs för att nå budget i balans.

## 5.5 Investeringar

Sammanställning av bruttoinvesteringar, mnkr	Utfall ack 2022	Prognos 2022	Budget 2022	Utfall 2021
Immateriella anläggningstillgångar				

Sammanställning av bruttoinvesteringar, mnkr	Utfall ack 2022	Prognos 2022	Budget 2022	Utfall 2021
innevarande års budget				
Immateriella anläggningstillgångar överfört från tidigare års budget				
Byggnadsinvesteringar innevarande års budget				
Byggnadsinvesteringar överfört från tidigare års budget				
Medicinteknisk utrustning innevarande års budget				
Medicinteknisk utrustning överfört från tidigare års budget				
It-utrustning innevarande års budget				
It-utrustning överfört från tidigare års budget				
Övrig utrustning innevarande års budget			0,2	
Övrig utrustning överfört från tidigare års budget				
Investeringsbidrag (konto 2322, minus-belopp)				
<b>Summa</b>			0,2	

## 5.6 Produktions- och nyckeltal

### Produktionstal - tabell

	Utfall ack 2022	Utfall ack 2021	Förändring %	Målvärde
Regionhälsan, timmar	16 041	16 816	-5 %	
Varav timmar till nämnd	15 766	16 598	-5 %	18 932
Andel egen arbetsmiljökonsult	82,8 %	79,5 %		
Tolk- och översättarservice, tolkuppdrag	44 965	48 005	-6 %	48 428
Varav uppdrag till nämnd	42 507	45 320	-6,2 %	
Antal kilometer	324 625	254 109	27,8 %	

Antalet producerade timmar ackumulerat för perioden januari - juli på Regionhälsan är 16 041 timmar. Det är en minskning med 6 procent jämfört med motsvarande period föregående år. Av antalet producerade timmar för perioden kan 15 766 timmar härledas till verksamheter inom den gemensamma nämnden medan resterande timmar har varit till övriga kunder. Målvärdet för perioden är 18 932 timmar. Antalet producerade timmar är därmed 3 166 timmar lägre än målvärdet.

Antalet tolkuppsdrag ackumulerat för perioden januari - juli på Tolk- och översättarservice är 44 965 vilket är 6 procent lägre än motsvarande period föregående år. Av dessa kan 42 507 uppdrag härledas till verksamheter inom den gemensamma nämnden medan resterande uppdrag kan härledas till övriga kunder. Även den tolkade tiden har minskat med 1 460 timmar tillika 2,75 procent. Den största negativa förändringen är en minskad efterfrågan i de större språken, framför allt arabiska medan det har varit en ökad efterfrågan på ryska och ukrainska tolkar.

Antalet resta kilometer för tolkar har ökat med 27,8 procent jämfört med samma period förra året. Ökningen förklaras uteslutande av de hävda restriktionerna till följd av coronapandemin. Jämfört med resandet per juli 2019 (innan coronapandemin) så har antalet resta kilometer minskat med 37 procent. Det finns därför en osäkerhet kring vad som är det nya normaltillståndet vad gäller platstolkning och i förlängningen hur antalet resta kilometer påverkas på helår.

## 6 Personalekonomi

### 6.1 Personalkostnader

	Utfall ack 2022	Utfall ack 2021	Prognos 2022	Utfall 2021
Lönekostnadsökningstakt (%)	2,2%	4,4%	1,5%	2,0%
Lönekostnad (40-41) (mnkr)	-35,9	-35,1	-62,3	-61,4

### 6.2 Kostnadsanalys

Konto	Kategori	Utfall ack 2022, mnkr	Utfall ack 2021, mnkr	Föränd- ring, mnkr	Föränd- ring %
4011+ 4081	Månadslöner	11,4	11,5	-0,1	-0,9
4012	Timanställda	0,2	0,0	0,2	-
4031	Obekväm arbetstid	0,0	0,0	0,0	0
4032	Övertid/mertid	0,0	0,0	0,0	0
4033	Jour och beredskap	0,0	0,0	0,0	0
4040	Förändring skuld jour, beredskap och övertid	0,0	0,0	0,0	0
4110+ 4150	Semesterkostnad inkl. skuldföränd- ring	2,0	1,9	0,1	5,3
4120	Sjuklön	0,2	0,1	0,1	100
	Övrigt konto 40xx-41xx	22,1	21,6	0,5	2,2
	<b>Totalt kontoklass 40-41</b>	<b>35,9</b>	<b>35,1</b>	<b>0,8</b>	<b>2,2</b>

### 6.3 Antal tillsvidareanställda årsarbetare

Yrkesgrupp	Antal årsarbetare perioden 2022			Antal årsarbetare perioden 2021			Förändring		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Spec-ssk/ barnm/ röntgenssk	8,0	0,0	8,0	8,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0
Psykolog/ PTP-psykolog	6,0	2,0	8,0	5,0	1,0	6,0	1,0	1,0	2,0
Sjukgymnast/ fysioterapeut	4,0	2,0	6,0	4,0	2,0	6,0	0,0	0,0	0,0
Kurator/ famråd/ kurativt arb	4,0	0,0	4,0	4,0	1,0	5,0	0,0	-1,0	-1,0
Läkare	3,0	0,0	3,0	1,0	0,0	1,0	2,0	0,0	2,0
Administratör	13,0	0,0	13,0	13,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0
Handläggare	3,0	1,0	4,0	3,0	0,0	3,0	0,0	1,0	1,0
Chef	2,0	1,0	3,0	2,0	1,0	3,0	0,0	0,0	0,0
Ingenjör/ tekniker/hantverkare	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	-1,0	0,0	-1,0
<b>Summa</b>	<b>43,0</b>	<b>6,0</b>	<b>49,0</b>	<b>41,0</b>	<b>5,0</b>	<b>46,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>3,0</b>

Uppgifterna är en jämförelse mellan antalet anställda den sista juli 2022 och den sista juli 2021 och ger därför en ögonblicksbild av personalsammansättningen.

Antalet tillsvidareanställda årsarbetare den sista juli 2022 är tre fler än i juli 2021.

Ökningen med 2,0 psykolog/PTP-psykologer jämfört med juli 2021 förklaras av att en person är föräldraledig och en kurator/beteendevetare slutade under hösten 2021. Därför anställdes två psykologer.

Förändringen avseende läkare är två vakanser under förra sommaren som rekryterades under hösten.

Ökningen med en handläggare förklaras av att en av rollerna som verksamhetscontroller var vakant under sommaren men ny person på plats sedan hösten 2021.

Till sist, minskningen på arbetsmiljökonsult är till följd av en pensionsavgång som inte har ersatts. Rekrytering pågår och under tiden arbetar tidigare arbetsmiljökonsult som timanställd.

## 6.4 Sjukfrånvaro (avser per föregående månad)

Kategori	Utfall ack, fg månad, 2022			Utfall ack, fg månad, 2021			Förändring antal timmar, procent		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Schemalagda timmar	42 294	5 904	48 198	42 802	5 248	48 050	-508	656	148
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro (tim)	948	160	1 109	286	21	307	662	139	802
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro (tim)	664	0	664	814	0	814	-150	0	-150
Sjukfrånvaro totalt (tim)	1 612	160	1 773	1 100	21	1 121	512	139	652
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro % *	2,24 %	2,71 %	2,30 %	0,67 %	0,40 %	0,64 %	1,57 %	2,32 %	1,66 %
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro % *	1,57 %	0,00 %	1,38 %	1,90 %	0,00 %	1,69 %	-0,33 %	0,00 %	-0,32 %
Sjukfrånvaro totalt % *	3,81 %	2,71 %	3,68 %	2,57 %	0,40 %	2,33 %	1,24 %	2,32 %	1,34 %
*) Procent av schemalagd tid									



Förvaltningens sjukfrånvaro har ökat med 1,34 procentenheter från 2,33 procent till och med juni 2021 till 3,68 procent juni 2022. Bakgrunden till det är dels en låg sjukfrånvaro under 2021 tillsammans med en hög sjukfrånvaro i början av 2022 till följd av Covid-19 pandemin. Det gör att sjukfrånvaron i allmänhet och korttidsfrånvaron i synnerhet har ökat för perioden. Ser vi till de senaste tre månaderna är de tillbaka på nivåer likt 2021. Trenden med större andel sjukfrånvaro de tre första månaderna följer Region Örebro län i stort. Sjukfrånvaron har, och är, fortsatt cirka 3 procentenheter lägre än för Region Örebro län i stort.

Sjukfrånvaron för män har ökat mycket procentuellt jämfört med samma period förra året. Här är viktigt att notera att det fortsatt är drygt 1 procentenhet lägre än för kvinnorna och att det gick upp från en ovanligt låg sjukfrånvaro.

Verksamheten följer upp sjukfrånvaron och rehabiliterande samtal genomförs med närmaste chef vid tre upprepade frånvarotillfällen per halvår. Förvaltningen arbetar förebyggande för att främja en bra arbetsmiljö. Under tiden då restriktioner fanns arbetade personalen uteslutande hemifrån för att minska smittspridningen men i övrigt har inga riktade åtgärder genomförts för att minska sjukfrånvaron eftersom att ökningen i sjukfrånvaro har förklarats av covid-19 pandemin.

## 7 Intern styrning och kontroll

Intern styrning och kontroll (ISK) är en process som regionstyrelsen, nämnderna och verksamhetsledningarna har för att tillsammans upprätthålla en effektiv ledning och styrning av verksamheten. Processen ska säkerställa en ändamålsenlig och lagenlig verksamhet, det vill säga att verksamheten bedrivs i enlighet med de krav som ställs på verksamheten:

### Intern styrning

- a) Att verksamheten fullgör sina föreskrivna uppgifter samt uppnår beslutade mål och uppdrag.
- b) Att verksamheten bedrivs inom tilldelade ekonomiska ramar.

### Intern kontroll

- c) Att verksamheten följer de styrande dokument som Region Örebro län har beslutat samt lagar, förordningar, föreskrifter och avtal som gäller för verksamheten.
- d) Att redovisningen och uppföljningen av verksamheten och ekonomin är rättvisande och ändamålsenlig.
- e) Att informationssäkerheten är tillgodosedd utifrån kraven på konfidentialitet, riktighet, tillgänglighet och spårbarhet.

Den interna kontrollen ska vara tillräcklig enligt Kommunallagen (KL) 6 kap. 6 §. Med tillräcklig menas att processen för den interna styrningen och kontrollen ska vara ändamålsenligt utformad efter verksamhetens förutsättningar, art och omfattning.

Nämnderna ansvarar för att verksamheten inom sina ansvarsområden bedrivs i enlighet med kraven samt att verksamheten inom sina ansvarsområden upprätthåller en tillräcklig intern styrning och kontroll.

Regionstyrelsen ska utifrån sin uppsiktsplikt göra ett utlåtande i årsredovisningen om den inter-

na styrningen och kontrollen för verksamheten inom Region Örebro län har varit tillräcklig.

## 7.1 Internkontrollplan

### Symbolförklaringar



= Pågående



= Avslutad



= Ej genomförd

### HR

**Risken att systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) inte efterlevs.**

Status	Åtgärd
	<p><b>Regionövergripande åtgärd:</b> Varje chef ska säkerställa efterlevnaden av SAM utifrån de regionövergripande dokument som finns, och uppföljning ska ske i ledningsgrupper och i samverkansgrupper.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Det pågår löpande ett systematiskt arbetsmiljöarbete i verksamheten. Rutiner för arbetet finns och efterlevs. Arbetet följs upp genom respektive verksamhetsområdes kvalitetsledningssystem enligt ISO 9001 och FR2000.</p>

### Ekonomi

**Risken att leverantörsfakturor inte betalas i tid.**

Status	Åtgärd
	<p><b>Regionövergripande åtgärd:</b> Månadsvisa kontroller av ej attesterade fakturor i centralen i ekonomisystemet Raindance.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Förvaltningens ekonom följer de ej attesterade fakturor inför varje månadsbokslut i ekonomisystemet Raindance. Åtgärden har bidragit till ökad efterlevnad och är av vikt att fortsätta med under året.</p>

### Informationssäkerhet

**Risken att verksamheten inte efterlever tillämplig dataskyddslagstiftning (GDPR och Patientdatalagen). Samt NIS-direktivet och lag (2018:1174) om informationssäkerhet för samhällsviktiga och digitala tjänster.**

Status	Åtgärd
	<p><b>Regionövergripande åtgärd:</b> Säkerställ ett systematiskt och riskbaserat informations-säkerhetsarbete med användande av de resurser som i prioritering i förhållande till andra angelägna verksamheter, kan anslås. All berörd personal ska ha god kunskap om och medverka till att följa regelverk för informationssäkerhet, att informations-klassa och riskbedöma vid inköp, upphandling och förändring som kan påverka informationssäkerheten.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Det sker ett löpande arbete inom området där nya verksamhetsförändringar riskbedöms och informat-</p>

Status	Åtgärd
	ionsklassas. Information har delgivits samtliga medarbetare med anledning av införandet av Teams och särskild tonvikt vid molnlagring. Förvaltningen har representation i informationssäkerhetsrådet för att följa och bidra till Region Örebro läns arbete med informationssäkerhetsarbete.
▶	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Säkerställ att informationsklassning av IT-stöd som innehåller personuppgifter har genomförts i enlighet med riktlinje för informationsklassning.</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Förvaltningens verksamhetssystem är informationsklassade men bedöms ha behov av att genomföra en ny informationsklassning. Informationsklassning planeras att genomföras under hösten.</p>
▶	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Informationsägare/objektägare ska säkerställa att identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas.</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas löpande. Efter informationsklassning kan ytterligare informationssäkerhetsbrister identifieras.</p>

## Kvalitet och utveckling

**Risken att arbetssätt/processer inte utgår och tar hänsyn till intressenters krav och behov samt skapar förutsägbara resultat.**

Status	Åtgärd
✓	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Involvera intressenter i förbättringsarbeten/utvecklingsarbeten som en utgångspunkt i verksamhetens utveckling.</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Förvaltningen arbetar löpande med att involvera intressenter i förbättringsarbeten dels genom användande av kundnöjdhetsundersökningar och dels genom kontinuerlig dialog med ägarrådet kring verksamhetsförändringar och utveckling.</p> <p>Åtgärden att kontinuerligt ha en dialog med ägarråd kring verksamhetsförändringar bedöms ha bidragit till önskad effekt.</p>
▶	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Identifiera och beskriv prioriterade arbetssätt/processer inkl. de som kräver samordning mellan verksamheter.</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Förvaltningen har i sina kvalitetsledningssystem identifierat prioriterade arbetssätt/processer. Årligen görs en översyn av samtliga rutiner i kvalitetsledningssystemet. Någon särskild tonvikt finns inte för arbetssätt/processer som kräver samordning mellan verksamheter. Arbete sker dock löpande. Under våren har en ny rutin för samverkan mellan rehabkoordinatorer inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen samt arbetsmiljökonsulter på Regionhälsan beslutats.</p> <p>Det finns en god struktur gällande verksamhetens prioriterade arbetssätt och processer i enlighet med respektive kvalitetsledningssystem. Risken ska inte ingå i nästkommande års riskanalys.</p>



# 4

## Prisuppräknning för Regionhälsan 2023

### 22RS7401



Tjänsteställe, handläggare  
Företagshälsa och tolkförmedling,  
Caroline Balkstedt

Sammanträdesdatum  
2022-09-06

**FöredragningsPM**  
Dnr: 22RS7401

Organ

**Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice**

## **Prisuppräknings för Regionhälsan 2023**

### **Förslag till beslut**

Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice beslutar

att räkna upp priserna för Regionhälsans tjänster med 4,3 procent från och med 2023-01-01.

### **Sammanfattning**

Ett förslag om prisuppräkning inom Regionhälsans område för 2023 har upprättats. Prisuppräkningsen föreslås vara 4,3 procent vilket följer Sveriges kommuner och regioners index löne- och prisindex (inklusive läkemedel) per juni och detsamma som Region Örebro läns styrelse och nämnder räknas upp med.

Syftet med uppräkningsen är att Regionhälsans priser ska följa pris- och löneutvecklingen. Nämnden föreslås därför att årligen tar ställning till frågan om prisuppräkning inom Regionhälsans område.

### **Ärendebeskrivning**

Verksamhetsområde Regionhälsan erbjuder kunder tjänster vars kostnad regleras enligt en prislista. Förvaltningen föreslår att prislistan räknas upp enligt den uppräkning som sker till Region Örebro läns styrelse och nämnder. För 2023 motsvarar det 4,3 procent och baseras på löne- och prisindex inklusive läkemedel (LPIK) i juni 2022. Förvaltningen föreslår vidare att nämnden årligen tar ställning till en förändring om förändrade priser med hänsyn till pris- och löneutveckling.

Prisuppräkningsen föreslås gälla både privata kunder och medlemmar i nämnden.



Tjänsteställe, handläggare  
Företagshälsa och tolkförmedling,  
Caroline Balkstedt

Sammanträdesdatum  
2022-09-06

**FöredragningsPM**  
Dnr: 22RS7401

Kostnaden för medlemmarna i nämnden är 1 307 kronor under 2022. En uppräknings med 4,3 procent för 2023 innebär en kostnad om 1 363 kronor<sup>1</sup> per timme vilket är en ökning med 56 kronor 2023 jämfört med 2022.

### **Konsekvenser för miljö-, barn- och jämställdhetsperspektiven**

Förslaget bedöms inte få några konsekvenser ur ett miljö-, barn- eller jämställdhetsperspektiv.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Förslaget innebär att priserna för Regionhälsans verksamhet justeras upp med 4,3 procent. Konsekvensen av förslaget för nämndens medlemmar och kunder är en kostnadsökning om 4,3 procent för samma antal timmar och tjänster för företagshälsovård som under 2022. Höjningen syftar till att täcka för 2023 års pris- och löneutveckling och föreslås börja gälla från 1 januari 2023.

Förslaget har kommunicerats med ägarrådet för Regionhälsan.

### **Beslutsunderlag**

FöredragningsPM gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice 2022-09-06, Prisuppräknings för Regionhälsan 2023

Caroline Balkstedt  
Förvaltningschef

### **Skickas till:**

Kunderna

---

<sup>1</sup> Avrundat till närmaste heltal.



# 5

Finansiering för tjänsten  
dialogföreläsning via tolk

22RS4393

Tjänsteställe, handläggare  
Företagshälsa och tolkförmedling,  
Robert Kaivanto

Sammanträdesdatum  
2022-09-06

**FöredragningsPM**  
Dnr: 22RS4393

Organ

**Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice**

## **Finansiering för tjänsten dialogföreläsning via tolk**

### **Förslag till beslut**

Den gemensamma nämnden för Företagshälsovård samt tolk- och översättarservice beslutar

att budgetera 225 000 kronor från intäkterna från övriga kunder 2023 för att finansiera dialogföreläsningar under 2023.

### **Sammanfattning**

Under perioden 2020 till och med juni 2022 har Tolk- och översättarservice tillsammans med Linnéuniversitet och Borlänge kommuns tolkförmedling deltagit i forskningsprojektet Kulturdiallog genom tolk, finansierat av Asyl, migrations och integrationsfonden.

Projektet har inneburit att Tolk- och översättarservice erbjuder dialogföreläsningar där tolkarna föreläser utifrån sina erfarenheter som tolkar om kulturell interaktion, skilda värderingar och erfarenheter av diskriminering och rasism. Mottagare av föreläsningarna har varit nyanlända och personal inom offentliga myndigheter.

Nämnden har att ta ställning till hur tjänsten dialogföreläsningar ska finansieras från och med januari 2023.

### **Ärendebeskrivning**

Under perioden 2020 till och med juni 2022 har Tolk- och översättarservice tillsammans med Linnéuniversitet och Borlänge kommuns tolkförmedling deltagit i forskningsprojektet Kulturdiallog genom tolk, finansierat av Asyl, migrations och integrationsfonden.

Projektet har inneburit att Tolk- och översättarservice erbjuder dialogföreläsningar där tolkarna föreläser utifrån sina erfarenheter som tolkar



Tjänsteställe, handläggare  
Företagshälsa och tolkförmedling,  
Robert Kaivanto

Sammanträdesdatum  
2022-09-06

**FöredragningsPM**  
Dnr: 22RS4393

om kulturell interaktion, skilda värderingar och erfarenheter av diskriminering och rasism. Mottagare av föreläsningarna har varit nyanlända och personal inom offentliga myndigheter.

### **Bakgrund**

Tolk- och översättarservice bedömer att dialogföreläsningar är förknippat med kostnader för

1. arvode till tolkarna samt reseersättning
2. samordning och utvecklingsarbete kring tjänster
3. kompetensutvecklingsinsatser för tolkarna.

Tolk- och översättarservice gör vidare bedömningen att 30 dialogföreläsningar är en rimlig nivå vad gäller antalet dialogföreläsningar som kan tillhandahållas. 30 dialogföreläsningar motsvarar också antalet genomförda dialogföreläsningar under projekttiden.

30 dialogföreläsningar samt kringkostnader bedöms kosta 225 000 kronor. Det innebär en kostnad på 7 500 kr per föreläsning.

### **Förslag till finansiering – använda del av förmedlingsavgiften från tolkuppdrag från övriga kunder.**

Övriga kunder betalar en förmedlingsavgift á 500 kronor per uppdrag i den debiteringsmodell som varit i bruk sedan 1 januari 2021<sup>1</sup>. Under 2021 motsvarade intäkten drygt 2,2 miljoner kronor. Prognosen för 2022 är en intäkt på knappt 2,1 miljoner kronor. Från och med budget 2023 så budgeteras intäkterna från förmedlingsavgiften från övriga kunder. Godkänns förslaget avsätts därför 225 000 kronor från intäkterna för att finansiera dialogföreläsningar under 2023.

Förslaget att använda intäkterna från övriga kunder innebär att dialogföreläsningar kan tillhandahållas kostnadsfritt till nämndens medlemmar.

Nackdelen med förslaget är att det innebär en viss ekonomisk risk eftersom det inte finns någon garant att övriga kunder kommer efterfråga uppdrag även kommande år men risken bedöms till väldigt låg.

I det fall efterfrågan på dialogföreläsningar kommer överstiga 30 dialogföreläsningar 2023 föreslås kunden betala för kostnaden.

---

<sup>1</sup> Förmedlingsavgiften för telefonmeddelanden är 250 kronor.



Tjänsteställe, handläggare  
Företagshälsa och tolkförmedling,  
Robert Kaivanto

Sammanträdesdatum  
2022-09-06

**FöredragningsPM**  
Dnr: 22RS4393

### **Konsekvenser för miljö-, barn- och jämställdhetsperspektiven**

Att fortsätta tillhandahålla tjänsten dialogföreläsningar med kulturkommunikatörer förväntas vara gynnsamt ur barn- och jämställdhetsperspektiv då det bidrar med ökad kulturell förståelse hos både nyanlända och offentliga myndigheter. Frågan om finansiering bedöms ha liten påverkan på barn- och jämställdhetsperspektiven.

Beslutet väntas inte ha någon påverkan på miljöperspektivet.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Förslaget innebär att 225 000 kronor avsätts för att tillhandahålla dialogföreläsningar. Förslaget innebär ingen kostnadsökning för vare sig övriga kunder eller nämndmedlemmar utan finansieras inom de förväntade intäkterna för 2023.

### **Uppföljning**

Tillhandahållandet av dialogföreläsningar och kostnaden för densamma följs vid delårsrapport och verksamhetsberättelse.

### **Beslutsunderlag**

FöredragningsPM gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice 2022-09-06, finansiering för tjänsten dialogföreläsning

Caroline Balkstedt  
Förvaltningschef



# 6

## Verksamhetsplan med budget 2023 för gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice 22RS7405



Tjänsteställe, handläggare  
Nämndadministration, Caroline Balkstedt

Sammanträdesdatum  
2022-09-06

**FöredragningsPM**  
Dnr: 22RS7405

Organ

**Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice**

## **Verksamhetsplan med budget 2023 för gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice**

### **Förslag till beslut**

Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice beslutar

att godkänna verksamhetsplan med budget för nämnden 2023.

### **Sammanfattning**

Verksamhetsplan med budget 2023 är ett av verktygen genom vilket nämnden säkerställer att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som regionfullmäktige har beslutat. Verksamhetsplanen är också ett verktyg för att säkerställa kvaliteten på levererade tjänster, att möjliggöra kontinuerlig utveckling av verksamheten samt uppnå en ekonomi i balans.

### **Ärendebeskrivning**

Den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice verksamhetsplan utgår från förutsättningar, mål, inriktningar och ambitioner som uttrycks i regionfullmäktiges verksamhetsplan. Den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice ska utifrån regionfullmäktiges effektmål med indikatorer och strategier konkretisera vad som ska åstadkommas för att uppnå effektmålen och svara mot strategierna. Verksamhetsplanen innehåller effektmål med indikatorer, nämndsmål med indikatorer samt uppdrag från servicenämnden. Verksamhetsplanen innehåller också internkontrollplan med regionövergripande risker och åtgärder.

### **Konsekvenser för miljö-, barn- och jämställdhetsperspektiven**

Beslutet får inga konsekvenser för miljö-, barn- eller jämställdhetsperspektivet.

Tjänsteställe, handläggare  
Nämndadministration, Caroline Balkstedt

Sammanträdesdatum  
2022-09-06

**FöredragningsPM**  
Dnr: 22RS7405

### **Ekonomiska konsekvenser**

Beslutet anger de ekonomiska förutsättningarna för nämnden det kommande året.

### **Beslutsunderlag**

FöredragningsPM gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice 2022-09-06, Verksamhetsplan med budget 2023  
Verksamhetsplan med budget 2023

Caroline Balkstedt  
Förvaltningschef



# Verksamhetsplan med budget 2023

## Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice

# Innehållsförteckning

1 Inledning .....	3
2 Vision och värdegrund .....	4
3 Syfte .....	5
4 Mål, strategier och uppdrag.....	5
5 Budget.....	11
6 Organisation.....	13
7 Uppföljning .....	13
8 Intern styrning och kontroll .....	14

# 1 Inledning

Den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice är ansvarig nämnd för förvaltningen Företagshälsa och tolkförmedling. Förvaltningen består av två verksamhetsområden, Regionhälsan och Tolk- och översättarservice. De levererar företagshälsovård samt tolk- och översättningstjänster till Region Örebro län, Hallsbergs kommun, Kumla kommun, Laxå kommun, Lekebergs kommun, Lindesbergs kommun, Ljusnarsbergs kommun, Nora kommun och Örebro kommun enligt det samverkansavtal som tecknats mellan dessa parter. Huvudman är Region Örebro län.

Genom den här verksamhetsplanen säkerställs att det finns tydliga mål att arbeta mot under det kommande verksamhetsåret. Verksamhetsplanen, med tillhörande del- och helårsuppföljning, är ett av de verktyg genom vilket nämnden säkerställer att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som regionfullmäktige har beslutat. Verksamhetsplanen är också ett verktyg för att:

- säkerställa kvaliteten på levererade tjänster,
- möjliggöra kontinuerlig utveckling av verksamheten,
- uppnå en ekonomi i balans.

## Nuvarande situation

2022 inleddes med fortsatt påverkan från coronapandemin i form av högre sjukfrånvaro än tidigare år, fortsatt arbete hemifrån när så varit möjligt samt att inte erbjuda alla tjänster till följd av försök att begränsa smittspridningen. Sedan mars har all verksamhet kunnat erbjudas som innan covid-19 pandemin.

Rysslands invasion av Ukraina som inleddes i februari har haft både direkt och indirekt påverkan på verksamheten. För Tolk- och översättarservice verksamhet har det framför allt inneburit en ökad efterfrågan på tolkar i ukrainska och ryska. Regionhälsan fick tidigt signaler om behov av stöd från kunderna kring hur de som arbetsgivare kan hantera kriser likt ukrainakriget. Där emot har det inte inneburit någon större förändring vad gäller behov av företagshälsovård. Utöver detta har förvaltningen gjort ett arbete för att identifiera andra direkta eller indirekta risker till följd av kriget.

Tolk- och översättarservice EU-projekt *Kulturdiallog genom tolk*, har varit igång sedan 2020 men avslutades sommaren 2022. Arbetet nu är att avgöra hur erfarenheterna från projektet ska tas omhand.

I övrigt pågår en rad utvecklingsarbeten inom områdenas verksamhetssystem för ökad nytta av systemen.

## Framtida utmaningar

Samhället har just lämnat en pandemi som haft stor påverkan på hur verksamheten har kunnat bedrivas. Som beskrivits i tidigare verksamhetsuppföljningar så står Regionhälsan i en företagshälsovårdsskuld för sådana aktiviteter som behöver ges på plats och som behövt stå tillbaka under pandemin. Exempel på aktiviteter är medicinska kontroller men också viss grupputvecklingsuppdrag som blir hämmade av att tillhandahållas digitalt. Därutöver är det sannolikt att fler och mer långsiktiga konsekvenser av pandemin, till exempel förändrade behov av företagshälsovård, kommer framträda efterhand.

För Tolk- och översättarservice har året till stora delar handla om att i möjligaste mån erbjuda tolkar i ukrainska och ryska till våra kunder, till följd av kriget i Ukraina. Fram till sommaren 2022 har efterfrågan kunnat tillgodoses men det finns en ovisshet kring hur behoven kommer att utvecklas och om de kan tillgodoses även över tid. I proposition 2021/22:250 om Åtgärder för en jämnare fördelning av boende för vissa skyddsbehövande föreslås att kommunerna får ett



ökat ansvar att bistå Migrationsverket med att ordna boenden för personer med tillfälligt skydd enligt massflyktsdirektivet. Lagändringen föreslås träda i kraft 1 juli. Lagändringen förväntas innebära en viss ökning av tolkning bland nämndens medlemmar och kan komma att ytterligare öka efterfrågan på tolk.

Under covid-19-pandemin skedde en kraftig minskning av platstolkning till förmån för skärm-tolkning och telefontolkning. Efter restriktionerna har hävts så har platstolkningarna ökat och med det även resandet vilket innebär både en miljömässig påverkan och en extra kostnad för kunderna. Tolk- och översättarservice behöver därför fortsatt verka för att kvaliteten på distans-tolkning fortsatt håller god kvalitet och att våra kunder använder distanstolkning när platstolkning inte är ett krav.

### Omvärldstrender

Regeringen har presenterat en utredning om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö där ett av området är förslag på ändringar i arbetsmiljölagen så att företagshälsovården i högre utsträckning används i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Förvaltningen har inte hunnit bedöma vilka konsekvenser förändringarna kan innebära.

Inom Regionhälsan väntas kundernas anpassning till digitala arbetssätt till följd av pandemin ha fortsatt påverkan på förväntningar om att kunna ta del av tjänster digitalt. Ökningen av arbete hemifrån och digitala verktyg väntas inte bara påverka hur företagshälsovården ska erbjudas till vissa kundgrupper utan även vilken typ av företagshälsovård som förväntas eller krävs för att stärka eller upprätthålla en god arbetsmiljö hos våra kunder.

Tolk- och översättarservice räknar med att efterfrågan på tolkar i ukrainska och ryska kommer vara fortsatt hög. Utöver situationen i Ukraina följs även Migrationsverkets prognos över antalet skyddssökande i Sverige för 2022 och 2023. Prognosen, exklusive skyddsbehövande från Ukraina, visar en ökning 2022 och 2023 jämfört med utfallet 2021 med 7 000 respektive 8 000 personer. Ökningen väntas endast ha en marginell påverkan på efterfrågan av tolkar från Tolk- och översättarservice.

Kvaliteten på översättningstjänster baserade på artificiell intelligens förbättras löpande vilket förändrar branschen. Tolk- och översättarservice behöver därför löpande bevaka utvecklingen och ta ställning till när och hur språk- och översättningstjänster som utgår från maskininläring eller artificiell intelligens kan vara behjälpliga för våra kunder.

## 2 Vision och värdegrund

Region Örebro läns **vision**:

*Tillsammans skapar vi ett bättre liv*

Region Örebro läns **värdegrund**:



- Samarbete – Vi lyfter varandra och samverkar över gränser. Det är vår förmåga till samarbete som ger kraft att tillsammans skapa ett bättre liv.
- Utveckling – Vi är lärande, utforskar möjligheter och förbättrar ständigt på hållbart sätt

- med invånaren i fokus.
- Professionalism – Vi håller hög kvalitet, visar tillit och skapar utrymme för det professionella omdömet. All kontakt med oss ska bidra till ett bättre liv för invånare, kollegor, besökare och andra aktörer.

### 3 Syfte

Syftet med Regionhälsans verksamhet är att bidra till att skapa förutsättningar för hälsosamma arbetsplatser och ett hållbart arbetsliv hos våra kundorganisationer. Det gör vi genom att erbjuda konsulttjänster inom arbetsmiljöområdet och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Syftet med Tolk- och översättarservice verksamhet är att skapa förutsättningar för våra kundorganisationer att erbjuda jämlik samhällsservice till länsinvånare som inte behärskar svenska. Det gör vi genom att förmedla tolk- och översättartjänster samt genom att sprida kunskap om det tolkade samtalet och kulturmöten.

### 4 Mål, strategier och uppdrag

Regionfullmäktiges verksamhetsplan med budget är Region Örebro läns övergripande styrdokument. Det syftar till att utveckla Region Örebro läns verksamheter för att tillgodose invånarnas och samhällets behov på bästa sätt. I verksamhetsplanen anges mål, inriktningar och ambitioner. Verksamhetsplanen innehåller tre perspektiv som är särskilt viktiga för att styra mot visionen ”Tillsammans skapar vi ett bättre liv”. Värdegrunden ”samarbete, utveckling och professionalism” är ett stöd i riktningen mot visionen.

Perspektiven är

- invånare och samhälle
- process
- resurser.

Inom perspektiven har regionfullmäktige fastställt effektmål med indikatorer. De beskriver hur Region Örebro läns nämnder och verksamheter förväntas bidra för att invånarnas och samhällets behov ska tillgodoses på bästa sätt. Regionfullmäktige har också pekat ut viktiga strategier för arbetssätt, metoder och processer. Nämnderna ska konkretisera ansvaret och kan fastställa specifika mål och uppdrag som gäller för nämndernas ansvarsområden.



## 4.1 Perspektiv: Process

Perspektivet process är strategier för arbetsmetoder och arbetsprocesser för att målen i perspektivet invånare och samhälle ska kunna uppfyllas. Strategierna är långsiktigt övergripande tillvägagångssätt för hur effektmålen ska uppnås och anger inriktningen för hur verksamheten ska utföras.

### Strategi: Kvalitet och utveckling

Strategier för kvalitet och utveckling

- Att skapa värde tillsammans med de Region Örebro län finns till för.
- Att leda för hållbarhet.
- Att involvera och motivera medarbetare.
- Att utveckla värdeskapande processer.
- Att förbättra verksamheten och skapa innovationer.

Nämndens verksamheter sätter kunderna i fokus. Det finns god kunskap om kundernas förväntningar och behov och det arbetas med ständiga förbättringar för att tillgodose och helst överträffa dessa. Nämndens båda verksamhetsområden är kvalitetscertifierade, har dokumenterade processer, rutiner och arbetssätt samt baserar beslut på fakta. Ledarskapet är engagerat med ett förhållningssätt som uppmuntrar till samarbete, delaktighet och kompetensutveckling.

**Mål: Förvaltningens kunder är nöjda med kvaliteten på och värdet av de tjänster som erbjuds.**

### Indikatorer

### **Indikatorer**

Nöjd kund index (NKI) ska motsvara eller vara högre än föregående år.

### **Aktiviteter**

Utveckla de områden som fått lägst resultat i förvaltningens kundnöjdhetsmätningar.

**Mål: Förvaltningens arbetssätt utvecklas och förbättras.**

### **Indikatorer**

Kvalitetscertifieringen genomförs med godkänt resultat.

### **Aktiviteter**

Utvärdera och utveckla förvaltningens arbete med systematiskt förbättringsarbete.

### **Strategi: Digitalisering**

Strategier för digitalisering

- Att skapa en hög grad av förankring och att verksamheterna ansvarar för och bidrar i arbetet med att öka den digitala mognaden i organisationen.
- Att arbeta med utbildning och en lärande organisation för att förändra och utveckla arbetssätt.

Nämnden arbetar efter principen ”digitalt först”. Verksamheterna följer den digitala utvecklingen och strävar efter att vara en förebild i Region Örebro läns gemensamma digitaliseringsarbete. Nämnden och dess verksamheter föreslår nya digitala arbetssätt och provar och utvärderar dessa. Även befintliga digitala arbetssätt vidareutvecklas med målsättningen att de ska användas av fler. Genom digitaliseringsarbetet bidrar nämnden till minskad klimatpåverkan och därigenom till att nå målen i Region Örebro läns Strategi för hållbar utveckling och Regional utvecklingsstrategi.

**Mål: Förvaltningens arbetssätt är digitala, resurseffektiva och hållbara**

### **Indikatorer**

Minst en kartläggning om digitaliseringsbehov per område för verksamheten har genomförts.

Förvaltningens digitala arbetssätt utvecklas.

Medarbetare har en ökad digital kompetens i befintliga digitala system och verktyg.

### **Aktiviteter**

Kartlägga vilka behov av digitalisering förvaltningen har och prioritera bland dem.

Utveckla verksamheternas bokningssystem.

Förvaltningen utvecklar digitala arbetssätt utifrån nytta för tjänstens mottagare.

### **Strategi: Hållbar utveckling**

Strategier för hållbar utveckling

- Att samverka och kommunicera tvärfunktionellt inom ordinarie lednings-, huvud-, och stödprocesser.

- Att skapa en hög grad av förankring och ägandeskap i linjeorganisationen gällande hållbarhetsfrågorna.
- Att ha en tydlig målstyrning och kontinuerligt följa upp Program för hållbar utveckling för att försäkra att verksamheterna rör sig mot beslutade mål.
- Att arbeta med utbildning och en lärande organisation för att kontinuerligt utveckla och integrera förståelse av vad hållbar utveckling betyder för verksamheterna.

Nämnden utgår från och tar hänsyn till hållbarhetsperspektivet i processer och beslut. Detta bidrar till social stabilitet, god hälsa och lika villkor genom ett öppet och inkluderande arbetsklimat och hälsosamma arbetsplatser. Nämnden motverkar aktivt diskriminering och kränkande särbehandling och strävar efter jämställdhet och jämlikhet på arbetsplatserna. Genom att göra inköp via upphandlade leverantörer samt genom digitalisering och ständig utveckling av arbets sätt bidrar nämnden till minskad miljö- och klimatpåverkan.

**Mål: Förvaltningen utgår från och tar hänsyn till hållbarhetsperspektivet i processer och beslut.**

### **Indikatorer**

År 2025 är verksamheternas leverantörstrohet 100 procent för livsmedel.

År 2025 är verksamheternas leverantörstrohet 95 procent.

År 2025 är avtalstroheten 100 procent för avtal där e-handel är fullt implementerat.

År 2025 är 100 procent av livsmedelsgrupperna kaffe, te, kakao och bananer ekologiska och producerade med etiska och sociala krav.

År 2025 har vi minskat vår klimatpåverkan från livsmedel med 40%

*Indikatorerna är hämtade från Program för hållbar utveckling och är särskilt utpekade fokusområden för nämnden år 2023.*

Utöver ovanstående indikatorer följer indikatorer i 2022 års verksamhetsplan som inte uppfyller målen över till verksamhetsplanen för 2023.

### **Aktiviteter**

Utbildningsinsats om vikten att följa upphandlade avtal för chefer och medarbetare.

Utbildningsinsats om vikten att följa upphandlade avtal för chefer och medarbetare.

Utbildningsinsats om vikten att följa upphandlade avtal för chefer och medarbetare.

Utbildningsinsats för chefer och medarbetare för ökad kompetens kring vad som är klimat-smart och hälsosam mat.

Utbildningsinsats för chefer och medarbetare för ökad kompetens kring vad som är klimat-smart och hälsosam mat.

### **Strategi: Hållbar regional utveckling**

Strategier för regional utvecklingsstrategi

- Ett utmaningsdrivet genomförande av Regional utvecklingsstrategi.
- Insatser som skapar likvärdiga förutsättningar i hela länet.
- Bygga resiliens och utvecklingskapacitet i Örebro län.

Nämnden bidrar till att nå målsättningen i den Regionala utvecklingsstrategin genom att:

- Regionhälsans arbete skapar förutsättningar för goda livsvillkor genom tidiga, främjande och förebyggande insatser

- Tolks- och översättarservice arbete skapar förutsättningar för att människor får tillgång till likvärdig samhällsservice och kan vara med och bidra

Nämnden bidrar även till att nå målsättningen i den Regionala utvecklingsstrategin genom det pågående digitaliseringsarbetet.

**Mål: Tolks- och översättarservice arbete skapar förutsättningar för att människor får tillgång till jämlik samhällsservice och kan vara med och bidra.**

#### **Indikatorer**

Tillgången till tolk motsvarar efterfrågan.

Deltagare vid dialogföreläsningar upplever att de har bättre förutsättningar att tillhandahålla jämlik samhällsservice efter att ha deltagit på dialogföreläsning.

Deltagare vid utbildningen Tala genom tolk upplever att de har bättre förutsättningar att tillhandahålla likvärdig service efter genomförd utbildning.

#### **Aktiviteter**

Löpande analysera kunders behov av tolkar och translatorer/översättare och rekrytera därefter.

**Mål: Regionhälsans arbete bidrar till att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv genom tidiga, rehabiliterande, främjande och förebyggande insatser.**

#### **Indikatorer**

Regionhälsans kunder har ett minskat behov av rehabiliterande insatser.

Regionhälsans kunder upplever en ökad nöjdhet med hur Regionhälsan kan stötta i tidiga, förebyggande och hälsofrämjande insatser.

#### **Aktiviteter**

Arbetsmiljökonsulter verkar för att initiera en tidig kontakt med chefer för att arbeta förebyggande och främjande.

Kunderna informeras om hur Regionhälsan kan stötta i tidiga, förebyggande och främjande insatser

#### **Strategi: Storregionalt och internationellt samarbete**

Strategier för storregionalt och internationellt samarbete

- Att samverka storregionalt för att stärka länets utveckling.
- Att samverka internationellt enligt Region Örebro läns internationella strategi för att stärka länets utveckling.

Nämnden ingår inte i några storregionala eller internationella samarbeten men som en del av Region Örebro län stöttar nämnden regionens övriga nämnders samarbeten när behov och möjlighet för det finns. Nämnden arbetar för att stärka länets utveckling genom delaktighet i flera nationella samverkansforum.

**Mål: Förvaltningen bidrar till länets utveckling genom nationell samverkan inom förvaltningens uppdragsområden.**

#### ***Indikatorer***

Förvaltningens områden finns representerade i relevanta nationella samverkansforum.

#### ***Aktiviteter***

Bedriva ett aktivt arbete för att etablera och utveckla samarbeten med andra relevanta parter.

## **4.2 Perspektiv: Resurs**

Perspektivet resurs beskriver hur Region Örebro län ska vara en attraktiv arbetsgivare med en hållbar kompetensförsörjning samt ha en långsiktig stark och hållbar ekonomi för att uppnå verksamhetsmässig och finansiell god hushållning.

**Effektmål 9. Region Örebro län är en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande, jämställda och jämlika arbetsplatser som bidrar till en hållbar kompetensförsörjning.**

Den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice har inte arbetsgivaransvaret för verksamheten utan det ligger på regionstyrelsen. Nämnden är emellertid angelägen att bidra till arbetet inom området HR/attraktiv arbetsgivare och ger förvaltningschefen i uppdrag att samverka med regiondirektören inom området attraktiv arbetsgivare och kompetensförsörjning i syfte att ge regionstyrelsen erforderliga underlag avseende arbetsgivaransvaret.

Nämndens verksamheter arbetar ständigt med att utveckla verksamheten för att upplevas som en attraktiv arbetsplats. Det sker genom närvarande ledarskap, positiv inställning till kompetensutveckling, bra fungerande kommunikation, feedback, möjlighet till att byta arbetsuppgifter samt hjälp att prioritera när arbetsbelastningen är hög.

#### ***Indikatorer***

Hållbart medarbetarengagemang, HME, ska öka i jämförelse med tidigare medarbetarenkät.

Frisktalet ska förbättras i jämförelse med föregående år.

Personalomsättningen externt ska redovisas. Den ska minska i jämförelse med föregående år.

Region Örebro läns värdegrund ska integreras under kommande år.

#### ***Aktiviteter***

Genomföra en medarbetarenkät hösten 2023.

Arbeta med resultatet från 2022 års personalenkät angående den organisatoriska och sociala arbetsmiljön 2022.

Arbeta med att integrera värdegrunden.

**Effektmål 10. Region Örebro län har en långsiktig stark och hållbar ekonomi samt uppnår en verksamhetsmässig och finansiell god hushållning.**

Nämndens verksamhet är helt intäktsfinansierad, har god ekonomisk hushållning och arbetar aktivt för att hålla nere kostnaderna utan att äventyra kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunderna i den gemensamma nämnden.

#### **Indikatorer**

Styrelsen och nämnderna redovisar ett resultat i balans.

#### **Aktiviteter**

Upprätta en rapportstruktur för samlad redovisning av nyckeltal för att utveckla styrningen av verksamheten.

## **5 Budget**

### **5.1 Ekonomiskt utgångsläge och utveckling**

Den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice arbetar för att skapa en långsiktig och stabil ekonomi där de båda verksamheterna bidrar utifrån sina respektive förutsättningar. Nämndens verksamheter är intäktsfinansierade.

Regionhälsan har överenskommelser med Region Örebro län samt de kommuner som ingår i den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice. Parterna debiteras utifrån en i förväg överkommen volym av tjänster inom företagshälsa.

Tolk- och översättningsservice har en debiteringsmodell där Region Örebro län samt de kommuner som ingår i den gemensamma nämnden debiteras en fast månadskostnad för förmedlingsavgiften. Intäkterna för tolktjänster är volymberoende och debiteras per efterfrågat tolkupdrag.

### **5.2 Budget 2023**

Den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice ska medverka till en långsiktigt stark ekonomi och god hushållning för Region Örebro län. Budgeten syftar till att bidra en god hushållning och möjlighet att uppfylla nämndens mål.

### **5.3 Ekonomiska nyckeltal företagshälsa och tolkförmedling**

Lönekostnadsökningstakten i budgeten 2023 är 5,5%. Anledningen till den relativt höga lönekostnadsökningstakten förklaras dels av en allmän löneökning men också att kostnaderna för tolkarnas arvode förväntas vara högre 2023 än 2022.

Procent	Budget 2023	Prognos 2022	Budget 2022
Lönekostnadsökningstakt	5,5%	1,5%	2,1%



	Budget 2023	Budget 2022	Förändring i procent
Regionhälsan, timmar	32 455	32 371	0,3
Tolk- och översättarservice, uppdrag	83 020	83 020	0

## 5.4 Resultatbudget företagshälsa och tolkförmedling

Belopp i mnkr	Budget 2023	Prognos 2022	Budget 2022
<b>Verksamhetens intäkter</b>			
Övriga intäkter	111,2	108,6	106,0
<b>Summa intäkter</b>	<b>111,2</b>	<b>108,6</b>	<b>106,0</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>			
Personalkostnader	-92,8	-88,2	-88
Övriga kostnader	-18,4	-17,5	-18
Avskrivningar, inventarier			
<b>Summa kostnader</b>	<b>-111,2</b>	<b>-105,7</b>	<b>-106</b>
<b>Verksamhetens nettokostnader</b>	<b>0,0</b>	<b>2,9</b>	<b>0,0</b>
Finansnetto			
<b>Resultat *)</b>	<b>0,0</b>	<b>2,9</b>	<b>0,0</b>

\*) Resultat budget 2023 ska överensstämja med nämndens budgetram från regionfullmäktige

## 5.5 Driftbudget företagshälsa och tolkförmedling

Belopp i mnkr	Budget 2023		Prognos 2022	
	Omsättning	Varav budgetram	Omsättning	Varav budgetram
Företagshälsa och tolkförmedling	111,2	0	108,6	0
<b>Summa</b>	<b>111,2</b>	<b>0</b>	<b>108,6</b>	<b>0</b>

## 5.6 Investeringsbudget

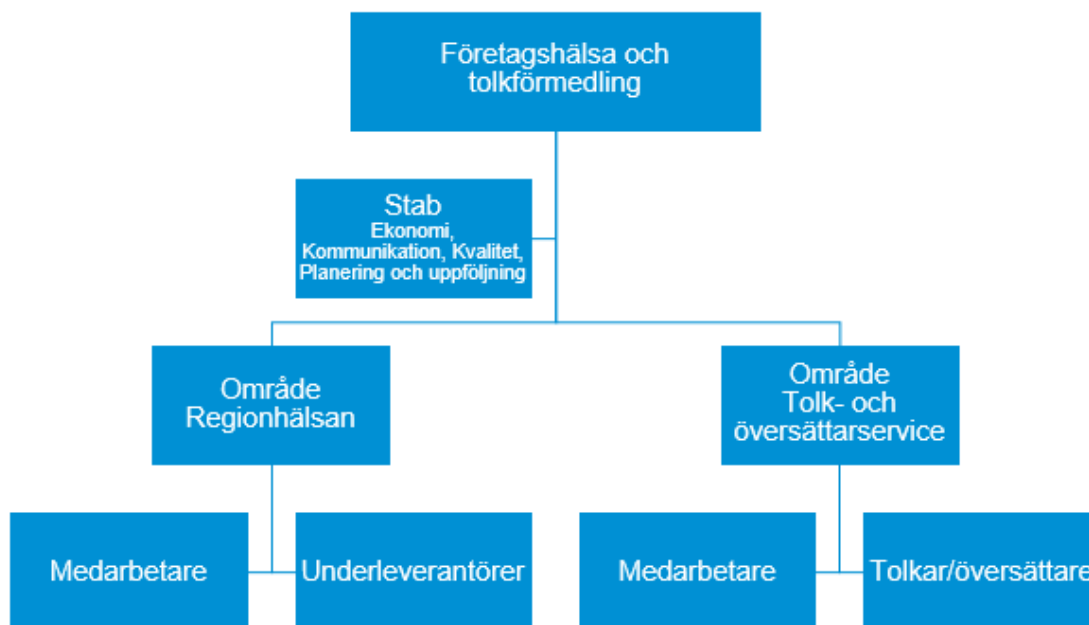
Belopp i mnkr	Budget 2023	Prognos 2022	Budget 2022
Immateriella anläggningstillgångar			
Byggnadsinvesteringar			

Belopp i mnkr	Budget 2023	Prognos 2022	Budget 2022
Medicinteknisk utrustning			
It-utrustning			
Övrig utrustning	0,2	0	0,2
<b>Summa</b>	<b>0,2</b>	<b>0</b>	<b>0,2</b>

## 6 Organisation

Utförare av nämndens uppdrag är förvaltningen Företagshälsa och tolkförmedling som leds av förvaltningschef. Förvaltningschefen har personalansvar för områdescheferna och för förvaltningsstaben som består av ekonom, kommunikatör och två verksamhetscontrollers. Stabsfunktionerna arbetar förvaltningsövergripande.

Företagshälsa och tolkförmedling består av två verksamhetsområden – Regionhälsan samt Tolk- och översättarservice. Varje verksamhetsområde leds av en områdeschef som ansvarar för verksamheten och dess medarbetare. Områdescheferna är organisatoriskt placerade under förvaltningschefen till vilken de har ett rapporteringsansvar.



## 7 Uppföljning

De mål som Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice har beslutat om i den här verksamhetsplanen ska följas upp genom delårsrapport och verksamhetsberättelse i enlighet med Region Örebro läns övergripande verksamhetsplaneringsprocess. Kravet på uppföljning gäller de effektmål som beslutats av Regionfullmäktige, de mål som nämnden tilldelat verksamheten, verksamhetens ekonomiska resultat och internkontrollplanen. I uppföljningen ska det även redovisas hur verksamheten arbetat med Region Örebro läns långsiktiga

strategier inom områdena kvalitet och utveckling, digitalisering, hållbar utveckling, regional utveckling samt storregionalt och internationellt samarbete.

## 8 Intern styrning och kontroll

Intern styrning och kontroll (ISK) är en process som regionstyrelsen, nämnderna och verksamhetsledningarna har för att tillsammans upprätthålla en effektiv ledning och styrning av verksamheten. Processen ska säkerställa en ändamålsenlig och lagenlig verksamhet, det vill säga att verksamheten bedrivs i enlighet med de krav som ställs på verksamheten:

### Intern styrning

- a) Att verksamheten fullgör sina föreskrivna uppgifter samt uppnår beslutade mål och uppdrag.
- b) Att verksamheten bedrivs inom tilldelade ekonomiska ramar.

### Intern kontroll

- c) Att verksamheten följer de styrande dokument som Region Örebro län har beslutat samt lagar, förordningar, föreskrifter och avtal som gäller för verksamheten.
- d) Att redovisningen och uppföljningen av verksamheten och ekonomin är rättvisande och ändamålsenlig.
- e) Att informationssäkerheten är tillgodosedd utifrån kraven på konfidentialitet, riktighet, tillgänglighet och spårbarhet.

Förenklat kan man säga att den interna styrningen syftar till att "få bra saker att hända" för att verksamheten ska fullgöra/uppnå krav a-b och den interna kontrollen syftar till att "undvika negativa händelser" som kan leda till att verksamheten inte bedrivs i enlighet med krav c-e. Aktiviteter kopplade till den interna styrningen dokumenteras i nämndens verksamhetsplan och åtgärder kopplade till den interna kontrollen dokumenteras i internkontrollplanen som är del av verksamhetsplanen.

Den interna kontrollen ska vara tillräcklig enligt Kommunallagen (KL) 6 kap. 6 §. Med tillräcklig menas att processen för den intern styrning och kontroll ska vara ändamålsenligt utformad efter verksamhetens förutsättningar, art och omfattning. Nämnderna ansvarar för att verksamheten inom sina ansvarsområden bedrivs i enlighet med kraven samt att verksamheten inom sina ansvarsområden upprätthåller en tillräcklig intern styrning och kontroll. Vid uppföljningen av helår ska förvaltningar och nämnder göra en bedömning (ISK-bedömning) om den interna styrningen och kontrollen har varit tillräcklig. Regionstyrelsen gör sedan utifrån sin uppsiktsplikt en samlad bedömning i årsredovisningen.

### 8.1 Internkontrollplan

Internkontrollplanen består dels av regionövergripande risker med åtgärder som berör samtliga nämnder samt nämndspecifika risker med åtgärder.

Uppföljningen av IK-planen dokumenteras i delårsrapport samt i verksamhetsberättelsen. Resultatet av uppföljningen bereds i verksamhetsdialoger mellan förvaltningschef och regiondirektören.

#### **Förklaringar till IK-planen nedan:**

**Verksamhet:** Process/område.

**Risk:** Händelse som, om den inträffar kan leda till att verksamheten inte bedrivs i enlighet med krav c, d och e.

**Åtgärd:** Hur verksamheten vill hantera de risker som inte accepteras.

Verksamhet	Risk	Åtgärd
HR	Risken att systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) inte bedrivs i enlighet med föreskrifter och Region Örebro läns riktlinjer och rutiner.	Regionövergripande åtgärd: Varje chef ska säkerställa att arbetsmiljöarbete sker enligt fördelade arbetsmiljöuppgifter genom att årligen följa upp arbetsmiljöarbetet, planera för åtgärder och rapportera/redovisa till den som fördelat arbetsmiljöuppgifterna.
	Risken att lönehantering och löneutbetalningsprocessen inte är helt tillfredsställande och ändamålsenlig.	Regionövergripande åtgärd: Genomgång och kvalitetssäkring av processerna inom lönehante- ringsområdet.
Ekonomi	Risken att redovisningen inte är rättvisande.	Regionövergripande åtgärd: Information och utbildningsinsatser riktat till ekonomer och ekonomiadministratörer.
Informat- ionssä- kerhet	Risken att verksamheten inte efterlever tillämplig data- skyddslagstiftning (GDPR och Patientdatalagen). Samt NIS-direktivet och lag (2018:1174) om informat- ionssäkerhet för samhällsvik- tiga och digitala tjänster.	Regionövergripande åtgärd: Säkerställ ett sys- tematiskt och riskbaserat informationssäkerhets- arbete med användande av de resurser som i prioritering i förhållande till andra angelägna verksamheter, kan anslås. All berörd personal ska ha god kunskap om och medverka till att följa regelverk för informationssäkerhet, att informationsklassa och riskbedöma vid inköp, upphandling och förändring som kan påverka informationssäkerheten.
		Regionövergripande åtgärd: Säkerställ att in- formationsklassning av IT-stöd som innehåller personuppgifter har genomförts i enlighet med riktlinje för informationsklassning.
		Regionövergripande åtgärd: Informationsä- gare/objektägare ska säkerställa att identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas.
Kvalitet och ut- veckling	Risken att arbets- sätt/processer inte utgår och tar hänsyn till intressenters krav och behov samt skapar förutsägbara resultat.	Regionövergripande åtgärd: Involvera intressen- ter i förbättringsarbeten/utvecklingsarbeten som en utgångspunkt i verksamhetens utveckling.
		Regionövergripande åtgärd: Identifiera och be- skriv prioriterade arbetssätt/processer inkl. de som kräver samordning mellan verksamheter.