

Delårsrapport

Gemensam nämnd för företagshälsovård
samt tolk- och översättarservice

Delår 2022

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Syfte.....	3
3	Väsentliga händelser.....	3
4	Nämndens mål, strategier och uppdrag	5
4.1	Sammanfattning uppföljning av mål och uppdrag	5
4.2	Perspektiv: Process	5
4.3	Perspektiv: Resurs.....	12
5	Ekonomi.....	13
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
6	Personalekonomi.....	18
6.1	Personalkostnader	18
6.2	Kostnadsanalys	18
6.3	Antal tillsvidareanställda årsarbetare	19
6.4	Sjukfrånvaro (avser per föregående månad)	21
7	Intern styrning och kontroll.....	22
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 *Kulturdiallog 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
Ökad upplevd nöjdhet inom de områden som analys av kundnöjdhetsundersökningar och avvikelser visat att verksamheten behöver utveckla.	 Delvis	 —
Kommentar <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
Kvalitetscertifieringen genomförs med godkänt resultat.	 Helt	 —
Kommentar 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
Kartläggning genomförs för att se över förvaltningens digitaliseringsbehov. Kommentar 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	 
Förvaltningens digitala arbetssätt utvecklas. Kommentar 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
Flergångsmaterial används istället engångsmaterial där det är möjligt. Kommentar 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	 —
Alla kommunikatörer har grundläggande utbildning i tillgänglig kommunikation. Kommentar 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	 →
Antalet rapporterade avvikelser avseende hot och våld har minskat. Kommentar 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	 —
Utökade insatser genomförs för att säkerställa att barn ges möjlighet att vara delaktiga och ge dem inflytande. Kommentar 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
Tillgången till tolk motsvarar efterfrågan. Kommentar 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	
Tolk- och översättarservice erbjuder tjänster och medverkar i forum där de genom sin kunskap om det tolkade mötet kan bidra till integration. Kommentar 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
Andelen förebyggande insatser ökar.	 Helt	 ↗
Kommentar 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
Förvaltningens områden finns representerade i relevanta nationella samverkansforum.	 Helt	 —
Kommentar		

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
Hållbart medarbetarengagemang, HME, ska öka i jämförelse med tidigare medarbetarenkät.	86	>85  →
Kommentar 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.		
Frisktalet ska förbättras i jämförelse med föregående år.		— —
Kommentar 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.		
Personalomsättningen externt ska redovisas. Den ska minska i jämförelse med föregående år.		— —
Kommentar Personalomsättningen redovisas på årsbasis. Indikatorn följs upp i verksamhetsberättelsen.		
Region Örebro läns nya värdegrund ska integreras under kommande år.	 Delvis	 →




Indikatorer	Utfall	Målvärde
Kommentar 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
Styrelsen och nämnderna redovisar ett resultat i balans. Kommentar 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

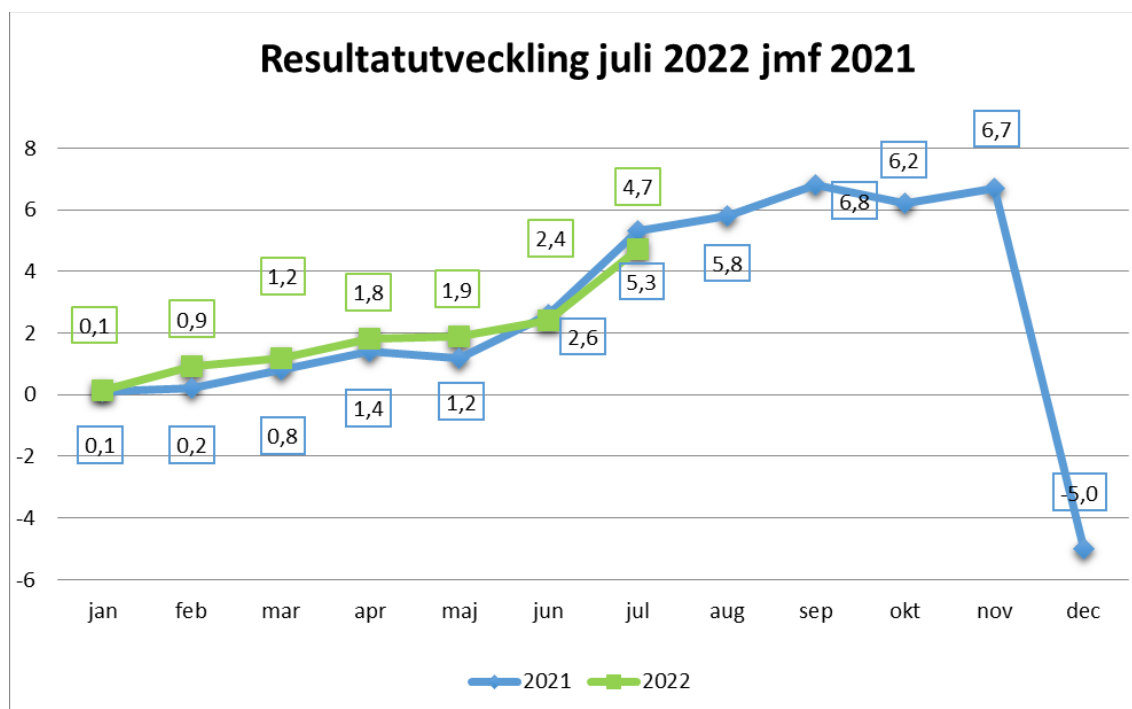
5.1 Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling

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
Summa intäkter	63,6	60,7	2,9	63,2	108,6	105,8	2,8	1,5
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								
Summa kostnader	-58,9	-61,7	2,8	-57,9	-105,7	-105,8	0,1	-6,4
Verksamhet- ens nettokost- nad	4,7	-1,0	5,7	5,3	2,9	0,0	2,9	-4,9
Finansnetto								
Resultat	4,7	-1,0	5,7	5,3	2,9	0,0	2,9	-4,9

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 semestrar 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 prisuppräknings 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 semestrar 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.

Säsongvariationer 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)				
Summa			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
	Totalt kontoklass 40-41	35,9	35,1	0,8	2,2

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
Summa	43,0	6,0	49,0	41,0	5,0	46,0	2,0	1,0	3,0

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 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>Regionövergripande åtgärd: 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>Regionövergripande åtgärd: 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>Regionövergripande åtgärd: 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>Regionövergripande åtgärd: Säkerställ att informationsklassning av IT-stöd som innehåller personuppgifter har genomförts i enlighet med riktlinje för informationsklassning.</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>Regionövergripande åtgärd: Informationsägare/objektägare ska säkerställa att identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas.</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>Regionövergripande åtgärd: Involvera intressenter i förbättringsarbeten/utvecklingsarbeten som en utgångspunkt i verksamhetens utveckling.</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>Regionövergripande åtgärd: Identifiera och beskriv prioriterade arbetssätt/processer inkl. de som kräver samordning mellan verksamheter.</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>