

Delårsrapport

Gemensam nämnd för företagshälsovård
samt tolk- och översättarservice

Delår 2024

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Syfte.....	3
3	Väsentliga händelser	3
4	Nämndens mål, strategier och uppdrag	4
4.1	Sammanfattning uppföljning av mål och uppdrag	5
4.2	Perspektiv: Process.....	5
4.3	Perspektiv: Resurs.....	13
5	Ekonomi.....	15
5.1	Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling.....	15
5.2	Periodens resultat	16
5.3	Helårsprognos	17
5.4	Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans.....	18
5.5	Investeringar.....	19
5.6	Produktions- och nyckeltal.....	19
6	Personalekonomi.....	20
6.1	Personalkostnader	20
6.2	Kostnadsanalys.....	20
6.3	Årsarbetare tillsvidareanställda avtalad sysselsättningsgrad	20
6.4	Årsarbetare exklusive tjänstlediga (avser per föregående månad)	21
6.5	Sjukfrånvaro (avser per föregående månad).....	22
7	Intern kontroll.....	23
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

Väsentliga händelser till och med juli 2024:

- Arbete för digitalisering
- Arbete för ekonomi i balans
- Beredskap och säkerhet
- Bemanning i Regionhälsan

Arbeten för digitalisering

Under våren har flertalet digitaliseringsarbeten påbörjats. Tolk- och översättarservice övergick under 2023 till ett webbaserat verksamhetssystem för att förmedla tolktjänster. Förutom ett mer tillgängligt gränssnitt har förändringen också ökat andelen uppdrag som inkommit via digitala kanaler till drygt 63 procent för första halvåret 2024, jämfört med cirka 58 procent första halvåret 2023. Förvaltningen har vid omvärldsbevakning dock konstaterat att andra verksamhetssystem på marknaden har ytterligare funktioner som hade inneburit ökad tillgänglighet för nämndens kunder och hade effektiviserat handlägningsprocessen internt. Förvaltningen kommer därför föreslå att nämnden beslutar om att initiera en upphandling av nytt verksamhetssystem vid sammanträde 2024-08-27. Funktionalitet det är tal om är bland annat automat tillsättning av tolkar som dels hade effektiviserat förmedlingens arbetssätt och dels hade ökat tillgängligheten.

Fortsatt sker arbete för att digitalisera bokning av telefontider för Regionhälsan. Pilot av bokning av telefontider sker under hösten. Bokning av medicinska kontroller för nattundersökningar och större vaccinationsinsatser sker idag digitalt.

Arbete för ekonomi i balans

Arbetet med den handlingsplan för ekonomi i balans som togs fram föregående år fortlöper och har gett förväntade effekter då nämnden prognosticerar ett resultat i balans för 2024. I handlingsplanen finns sju åtgärder för kostnadsreduceringar på 2,4 miljoner kronor, jämfört med förra året.

Utöver handlingsplanen pågår ett brett arbete med att se över hur förvaltningen kan arbeta för att ytterligare minska kostnaderna samt effektivisera arbete och processer.

- Från och med den 1 mars så samlokaliseras Regionhälsan tillsammans med Mottagningen psykisk ohälsa barn och unga i filialen i Karlskoga. Detta gör att Regionhälsan endast betalar 30 % av hyran i stället för som tidigare 100 %. Avtalet gäller under en begränsad tid och ska utvärderas för att se hur det blir framåt.
- För hösten 2024 kommer de utbildningar som anordnas av Regionhälsan att hållas i Region Örebro läns interna lokaler, i stället för att som tidigare hålla vissa av dem i externa lokaler.
- På Tolk- och översättarservice pågår ett arbete med att se över tjänsten Tolk Online.

Förvaltningsövergripande har alla nya anställningar och köp, förutom de som är absolut nödvändiga för verksamheten, stoppats. Ett arbete är även gjort med att se över förvaltningens licenser och prenumerationer.

Beredskap och säkerhet

Arbetet som påbörjades kring beredskap och säkerhet 2023 har fortsatt under 2024 med uppdateringar av rutiner samt samverkan med olika grupperingar inom Region Örebro län. Under 2024 har Region Örebro län beslutat att krigsplacera samtlig personal. I samband med det har samhällsviktig verksamhet inom nämndens verksamhet prioriterats, som del i arbetet med framtagande av krigsorganisation. Krigsorganisationen tas fram som stöd för bemanningsplanering vid höjd beredskap. Arbetet med kontinuitetshantering har påbörjats under 2024 och kommer att fortsätta under hösten 2024 och även under 2025.

Bemanning i Regionhälsan

Sedan april har sjukfrånvaron ökat och framför allt bland företagssköterskor. Frånvaron består främst av icke-arbetsrelaterade skäl och väntas innebära reducerad bemanning även under hösten. Frånvaron tillsammans med en vakans har inneburit längre väntetider för en första träff med Regionhälsan samt att vissa medicinska kontroller för nattarbete har behövt ställas in. Regionhälsan har vidtagit åtgärder som att omprioritera bland arbetsuppgifter samt introducerat andra yrkeskategorier så att de också kunnat ta inledande möten. Arbetet fortsätter med ytterligare utbildningsinsatser under sommaren och tidig höst.

Trots den längre väntetiden och begränsade resurser har Regionhälsan kunnat leverera målvärdet för nämndens medlemmar. Det tack vare en omfördelning och omprioritering av arbetsuppgifter samt fortsatt hög efterfrågan inom tjänster som tillhandahålls av andra yrkeskategorier.

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	2		
Nämndens mål	6	2	
Nämndens uppdrag			

Måluppfyllelsen är överlag god med en majoritet av målen som förväntas uppnås eller överträffas. Ser vi till de gulmarkerade områdena så är det framför allt till följd av mätningar eller aktiviteter som kommer genomföras under hösten som gör att bedömningen blir osäker. Där mindre acceptabel avvikelse bedöms finns det aktiviteter och insatser planerade för att nå målen.

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 de tjänster som erbjuds”
- ”Förvaltningens arbetssätt utvecklas i syfte att öka kundnytta”

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



Kommentar


Områdena arbetar med förbättringsarbeten utifrån de poster som fick lägre resultat i 2023 års kundnöjdhetmätningar. Arbetet sker dels som en del i den dagliga verksamheten men har även lyfts under vårens verksamhetsdagar.

För Regionhälsan pågår arbete kring väntetider och återkopplingar i pågående ärenden. Regionhälsans resultat har förbättrats år för år men vad gäller väntetider och återkoppling i pågående ärenden har resultatet ökat mindre än inom andra områden. Den första kontakten i form av telefonsamtal med Regionhälsan är sällan ett problem utan det är snarare vid ett inledande möte mellan medarbetare, chef och arbetsmiljökonsult som väntetider förekommer och då upp till 4-5 veckor. Bemanningssituationen för företagssköterskor inom Regionhälsan under våren har ytterligare spätt på detta. Arbeta för att involvera ytterligare professioner pågår likaså att se över möjligheten att annan yrkeskategori än företagssköterskor tar det inledande samtalet. Ett nytt arbetssätt väntas implementeras under hösten.

På Tolk- och översättarservice var de lägsta resultaten i kundenkäten kring tolkars kompetens och punktlighet. Vad gäller tolkarnas formella kompetens så ökar den år för år men det samvarierar inte med kundernas upplevelse av tolkarnas kompetens. I kompetens vägs också andra delar in såsom tolkens bemötande. Förvaltningen arbetar därför för en kompetenshögande insats i just bemötande under hösten.

Ser vi till punktligheten är andelen uppdrag där kund meddelat att tolken blivit sen är oförändrad. Det har skett en minskning i antalet gånger tolken uteblivit från uppdrag, men istället en ökning när tolken blir sen till tolktillfället. Varje sådan avvikelse följs upp av Tolk- och översättarservice genom att se över om det blivit något fel i planering eller kommunikation och annars genom ett samtal med tolken. Vid upprepade förseeringar kan tolken förlora sin plats i prioriteringsordningen.

Utvecklingsarbeten som pågår tar i hög grad fasta på att bibehålla kvaliteten på uppskattade delar av verksamheten och arbetar med områden där avvikelser eller synpunkter inkommit. Utifrån tidigare års resultat i kundnöjdhetmätningar och övriga kunddialoger bedöms målet om att kunderna är nöjda med kvaliteten på och värdet av de tjänster som erbjuds vara uppfyllt.

Indikatorer	Utfall	Målvärde	
Resultatet vid kundnöjdhetmätningar ska vara högre än 80% av maxvärdet.	86,3%	86,3%	
Kommentar			
Mätningar av kundnöjdheten kommer genomföras under hösten. Utifrån situationen på Regionhälsan med ökade väntetider i individärenden kan påverka kundnöjdheten påverkas. Arbeta sker för att hålla nere väntetiden så gott det går. Frånvaron har dock medfört längre väntetider och väntas påverka kundernas nöjdhet vid mätningen under hösten. För Tolk- och översättarservice saknas anledning att tro att kunderna blivit mindre nöjda med vår tjänster jämfört med tidigare år.			

Mål: Förvaltningens arbetssätt utvecklas i syfte att öka kundnytta.





Kommentar

Förvaltningen arbetar löpande med att identifiera utvecklingsområden och med att hantera förbättringsförslag, för att uppnå en kontinuerlig verksamhetsutveckling och förbättrade arbetssätt som bidrar till verksamhetens mål. Arbetet drivs främst genom det arbetssätt för ständiga förbättringar som implementerades under 2021.

Två förbättringsarbeten som sker under hösten är:

- Regionhälsan gör en översyn av arbetssätt av PIA-modellen (problemlösning i arbetslivet). Idag innebär arbetssättet att de flesta individärenden inleds med ett möte mellan medarbetare, chef och företagsskötarska. Översynen syftar till att se över hur ärenden snabbare kan hamna hos rätt kompetens. Dels för att så snabbt som möjligt sätta in ändamålsenliga insatser, dels för att undvika anhopningar hos en yrkeskategori i syfte att korta kundens väntetid.
- Tolk- och översättarservice gör en översyn av tjänsten Tolk Online, i syfte att ta ställning till tjänstens framtid. Tolk Online är en tjänst där kunder kan ringa direkt till en tolk, likt en växel, istället för via tolkförmedlingen. Tjänsten är för akuta och korta tolksamtal på arabiska och somaliska. Hittills har utvärderingen visat att tjänsten är bra men att den inte täcker sina kostnader.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Kvalitetscertifieringen genomförs med godkänt resultat.	 Helt	 →
Kommentar Regionhälsan och Tolk- och översättarservice har båda kvalitetscertifierade ledningssystem. Regionhälsan enligt ISO 9001 med tilläggskrav för företagshälsor och Tolk- och översättarservice enligt FR2000. Under våren har båda ledningssystemen genomgått externrevision med godkänt resultat. Certifikaten har därför förlängts med ytterligare ett år.		

Strategi: Beredskap och säkerhet

Strategier för beredskap och säkerhet

- Att verka för att beredskaps- och säkerhetsfrågor beaktas i de sammanhang där det behövs.
- Att överenskommelserna med staten avseende dels regionernas arbete med krisberedskap och civilt försvar, dels hälso- och sjukvårdens arbete med civilt försvar ligger som grund för regionens arbete med dessa frågor. I syfte att nå ett gott resultat för hela Region Örebro län utvecklas förvaltningsövergripande samarbetsformer som också syftar till att kunna arbeta fram underlag för beslut i olika forum.



Kommentar

Förvaltningens arbete med denna strategi finns beskrivet under målet:

"Förvaltningens arbetssätt för beredskap och säkerhet säkerställer en trygg verksamhetsmiljö samt upprätthåller verksamhetens syfte vid kris."

Mål: Förvaltningens arbetssätt för beredskap och säkerhet säkerställer en trygg verksamhetsmiljö samt upprätthåller verksamhetens syfte vid kris.







Kommentar

Förvaltningen arbetar löpande med att kartlägga behov av och genomföra förmågehöjande insatser, samt arbeta med åtgärder utifrån identifierade risker kring civil beredskap och säkerhet. Arbetet sker bland annat med stöd av den övergripande risk- och möjlighetsanalys, som förvaltningsledningen genomfört översyn av under våren.

Under det första halvåret 2024 har arbetet med detta målområde handlat framförallt om:

- kunskapshöjande insatser för förvaltningens funktioner inom ledning och stab
- kartläggning av förutsättningar, risker, hot och sårbarheter mot förvaltningens samhällsviktiga verksamhet inom ramen för arbete med krigsorganisation samt kontinuitetshantering.
- samverkan och erfarenhetsutbyten med andra förvaltningar inom Region Örebro län.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Förvaltningen samverkar över förvaltningsgränserna i beredskaps- och säkerhetsfrågor <i>Kommentar</i> Samverkan med övriga förvaltningar kring beredskap- och säkerhetsfrågor sker löpande under året genom deltagande i olika nätverk och grupper inom Region Örebro län som syftar till samverkan, stöd för samarbete och erfarenhetsutbyte. Under våren har samverkan skett framförallt kring arbete med framtagande av krigsorganisation samt metod för krigsplaceringar och deltar i en förvaltningsöverskridande arbetsgrupp kring kontinuitetshantering som startats upp i maj. Förvaltningen deltar i båda dessa samverkansytor fortsatt under året.	 Delvis	
Förvaltningens arbetssätt för krisberedskap och civilt försvar utvecklas <i>Kommentar</i> Under våren har förvaltningen arbetat med framtagande av krigsorganisation som stöd för bemanningsplanering vid höjd beredskap. I det arbetet har förvaltningen identifierat och prioriterat de samhällsviktiga verksamheter som ingår i förvaltningens uppdrag samt påbörjat arbete med att utforma verksamhetens krigsorganisation. Arbete med en översyn av kontinuitetshantering har genomförts för Tolks- och översättarservice under året och nu pågår arbete med åtgärder utifrån identifierade risker. För Regionhälsan planeras arbetet med översyn av kontinuitetshantering att starta i sommar.	 Delvis	

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.



Kommentar

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

Mål: Förvaltningens arbetssätt utvecklas utifrån principen digitalt först när det ökar kundnytta, resurseffektivitet och hållbarhet.






Kommentar

Tolk- och översättarservice införde under 2023 ett nytt bokningssystem som har inneburit att en ökad andel uppdrag inkommit via digitala kanaler när det passerat kunder snarare än att ringa till Tolk- och översättarservice. Andelen inkomna ärenden via digitala alternativ är per juli drygt 63 procent jämfört med 58,5 procent för samma period förra året.

Vad gäller tolkningarna så har andelen tolkuppsdrag på distans minskat efter Covid-19-pandemin. Jämfört med samma period förra året har andelen distanstolkning ökat med 1 procentenhet från 45 procent till 46 procent. Andelen distanstolkningar är lägre för Tolk- och översättarservice jämfört med andra tolkförmedlingar i branschorganisationen. Ett arbete pågår därför tillsammans med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen för att öka medvetenheten kring kostnader och bokningsbilden för att på så sätt nå en ökad andel distanstolkningar vilket vore gynnsamt för tolkens tillgänglighet men också sett till hållbarhetsmål och kostnader för tolk. Arbetet är påbörjat men inga effekter av arbetet kan påvisas än. Liknande arbeten planeras även för Folketandvården och kommer erbjudas till övriga medlemmar under hösten.

Inom Regionhälsan erbjuds digitala bokningar för vaccinationer och en pilot för bokning av telefontider digitalt startar under hösten. Därutöver pågår arbete med digitalisering av pappersblanketter för att minska pappersflöden och ökad tillgänglighet för kundorganisationer.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Förvaltningens digitala arbetssätt utvecklas och digitaliseras.	 Helt	 →
Kommentar <p>Det har under våren initierats flera arbeten för att utveckla digitala informationsflöden och underlätta för kunden i kontakt med båda våra verksamheter. Tolk- och översättarservice föreslår att initiera en upphandling av ett verksamhetssystem som är ett större arbete men som väntas ge effekter långsiktigt både för att skapa mer digitala arbetssätt, effektivisera verksamheten och underlätta för både tolkar och kunder att vara i kontakt med Tolk- och översättarservice.</p> <p>Tolk- och översättarservice har uppdaterat sin kundwebb för att underlätta för kunder att boka tolk via webben. Under perioden januari-juli 2024 har 63 procent av alla bokningar inkommit via digitala alternativ (webbportal eller e-post). Under samma period 2023 var det 58,5 procent som inkom via digitala alternativ.</p> <p>Tolk- och översättarservice arbetar fortsatt med en ökad andel videotolkning men det är en tjänst som inte efterfrågas i särskilt hög utsträckning. Andelen uppdrag är fortsatt 0,5 procent av samtliga uppdrag. Utmaningen att öka andelen videotolkningen är inte unik för Tolk- och översättarservice i Örebro utan samma utmaning finns hos andra tolkförmedlingar inom branschen.</p> <p>Regionhälsan har utökat möjligheten att boka tider vid större vaccinationsinsatser och ett arbete med pilot av bokning av telefontider digitalt är på gång. Internt så pågår det en översyn och digitalisering av pappersflöden mellan Regionhälsan och kund för att minska postgång, underlätta för kund att vara i kontakt med Regionhälsan och korta svarstider.</p>		

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Medarbetare har en ökad digital kompetens i befintliga digitala system och verktyg. <i>Kommentar</i> 2023 var första året där en självskattande enkät använts för att mäta digital kompetens hos medarbetare. Arbete har skett utifrån enkätresultatet med utbildningsinsats i system där kompetensen upplevdes lägre och löpande information och kompetensutveckling i befintliga system erbjuds efterhand nya funktioner erbjuds. Medarbetares upplevda digitala kompetens kommer följas upp under hösten.	85%	85%  →

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 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 2024 innebär det ett särskilt fokus på arbete för att öka andelen distansuppdrag.


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



Kommentar

Förvaltningen arbetar med programmet för hållbar utveckling enligt en implementeringsplan där aktiviteter finns planerade till 2025. Implementeringsplanen är framtagen på förvaltningen. I den fördelas arbetet med programmets mål och indikatorer så att fokus ligger på olika mål varje år. När programtiden är över kommer förvaltningen att ha jobbat med samtliga mål och indikatorer i programmet.

Utöver den indikatorn som angetts för 2024 pågår ett arbete med att inventera vilka särskilda satsningar som behöver göras under andra halvan av 2024, och framför allt 2025, för att nämnden ska bidra enligt nämndens förmåga för att uppfylla Region Örebro läns program för hållbar utveckling.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Andelen distansuppdrag ökar jämfört med föregående år. <i>Kommentar</i> Andelen uppdrag som utförs på distans, i praktiken via telefon eller videotolkning, har varierat de senaste åren med en kraftig ökning under Covid-19-pandemin. Sedan dess har andelen uppdrag utförda på distans närmast sig en	46%	45%  ↗

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<p>återgång likt hur det såg ut innan Covid-19-pandemin. Positivt för 2024 är att det är den första perioden sedan slutet av Covid-19 pandemin som andelen uppdrag utförda på distans har ökat. Jämfört med samma period förra året har andelen uppdrag utförda på distans ökat med en procentenhet. Det finns en stor spridning i vilken omfattning nämndens medlemmar använder sig av tolkning på distans.</p> <p>Ett arbete har inletts tillsammans med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen i syfte att öka andelen distansuppdrag genom att se över enheters tolkanvändning vad gäller distansuppdrag kontra platsuppdrag för att bidra till ökad medvetenhet. Liknande stöd kommer erbjudas till övriga medlemmar under hösten.</p>		

Strategi: Hållbar regional utveckling

Strategier för hållbar regional utveckling

- Att driva genomförandet av Regional utvecklingsstrategi.
- Att driva insatser som skapar likvärdiga förutsättningar i hela länet.
- Att bygga resiliens och utvecklingskapacitet i Örebro län.



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 skapar förutsättningar för att människor får tillgång till jämlik samhällsservice och kan vara med och bidra.



Kommentar

Tolk- och översättarservice har hittills under 2023 kunnat leverera tolk till sina kundverksamheter i mycket stor utsträckning. Tillsättningsgraden per juli är 99,5 procent och 0,1 procentenhet högre än förra året. Det innebär att det är 204 uppdrag som inte kunnat tillsättas. Tillsättningen för uppdrag i oromo och kakwa sticker ut negativt. Förklaringen till det är att antalet tolkar i vissa mindre språk är begränsat även nationellt sett och det råder därför stor konkurrens om tolkarna. Arbete för att knyta till sig andra eller ytterligare tolkar i högt efterfrågade språk fortsätter.

Arbetet har fortsatt under året med att sprida information om föreläsningarna "Dialogföreläsningar för jämlika möten" och "Tala genom tolk". Under första halvåret av 2024 har 2 dialogföreläsningar genomförts till kunder. Deltagarna vid utbildningen har uppgett att de varit nöjda med utbildningen. Därtill har 41 dialogföreläsningar tillhandahållits till Komvux Svenska för invandrare runtom i Hallsberg, Kumla, Lindesberg och Örebro under 2024.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Tillsättningsgraden för tolkuppdrag motsvarar minst 98% av inkomna beställningar	99,5%	
Kommentar Tillsättningsgraden för perioden är 99,5 procent . Det innebär att det är 204 uppdrag under året som inte har kunnat tillsättas för perioden januari till juli 2024. De uppdrag som inte kunnat tillsättas ser ut som vid verksamhetsberättelsen 2023 med en överrepresentation i ett fåtal språk i form av oromo, kakwa och engelska som inte har kunnat tillsättas.		
Minst 80% av deltagare vid kundföreläsningar upplever att de har bättre förutsättningar att tillhandahålla jämlik samhällsservice efter att ha deltagit i föreläsningen.	88%	
Kommentar Två dialogföreläsningar har tillhandahållits till nämndens medlemmar under våren 2024. 88 procent av deltagarna vid föreläsningarna anger att de instämmer helt i påståendet att de kommer ha nytta av det de har lärt sig på föreläsningen i sitt arbete. Övriga 12 procent har angett att de instämmer delvis i påståendet.		



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



Kommentar

Regionhälsan jobbar aktivt för att stötta i arbetet med tidiga rehabiliterande, främjande och förebyggande insatser. Regionhälsan ser positivt på att andelen rehabiliterande insatser minskar. Inte för att det saknas behov av företagshälsovård utan för att chefer i högre utsträckning initierar en kontakt med Regionhälsan tidigt.

Tendensen som vi sett både 2022 och 2023 håller fortsatt i sig. Andelen insatser till individer i sjukskrivning, det vi benämner som rehabiliterande insatser, sjunker sakta period för period medan insatser som riktar sig till arbetsplatser och förvaltningar ökar. Antingen genom direkt stöd till chef såsom till exempel chefshandledning men också utbildningar riktade till chefer och skyddsombud.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Leverera företagshälsovård enligt målvärde.	18 113 timmar	17 106 timmar 
Kommentar Regionhälsan har per juli levererat 18 113 timmar företagshälsa till nämndens medlemmar. Det är 1 007 timmar mer än det periodiserade målvärdet. Ingen av medlemmarna har någon större negativ avvikelse i förhållande till målvärdet. Ett fåtal medlemmar har istället en större positiv avvikelse mot målvärdet. Regionhälsan har kunnat tillgodose behovet trots ansträngd personalsituation för företagssköterskor tack vare att andra yrkeskategorier har kunnat täcka upp i viss mån samt att efterfrågan av tjänster även från andra yrkeskategorier varit hög. Trenden att andelen insatser för medarbetare i sjukskrivning minskar har skett sedan 2022 och håller fortsatt i sig men minskningen sker långsamt. Per juli motsvarar det knappt 12 procent av den debiterade tiden jämfört med 13,5 procent för samma period förra året. Ökningen av tid ser vi i efterfrågan på återkommande utbildningar så som till exempel "Den goda arbetsplatsen", utbildning i hot- och våld samt utbildning i skonsam förflyttningsteknik.		
Minst 80% av deltagare vid kundutbildningen Den goda arbetsplatsen upplever att de har mer kunskap för att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete efter genomförd utbildning.	95%	
Kommentar 95 procent av deltagarna upplever att kunskaperna från utbildningen kommer vara användbara för denne i		

Indikatorer	Utfall	Målvärde
arbetsmiljöarbetet. 90 procent av deltagarna uppger att de är trygga eller tryggare i det systematiska arbetsmiljöarbetet efter genomförd utbildning.		

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 område har sedan flera år varit delaktiga i bransch- eller intresseorganisationer och därigenom både samverkat och bevakat såväl nationell som internationell utveckling inom respektive område.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Förvaltningens områden finns representerade i relevanta nationella samverkansforum.	 Helt	 →
Kommentar Tolks- och översättarservice är medlemmar i branchorganisationen Tolkservicerådet. De har även ett samarbete och erfarenhetsutbyte med Borlänge kommuns tolkförmedling. Regionhälsan deltar i K2-nätverket, ett nätverk för offentliga företagshälsor samt är auktoriserad medlem i branschorganisationen Sveriges företagshälsor. Regionhälsan deltar fortsatt i forskningsprojekt vid Karolinska institutet för att undersöka om företagshälsan kan hjälpa fler att få hjälp med sina alkoholproblem genom att erbjuda digitala tjänster, som komplement till de insatser som företagshälsan redan ger. Samverkan och erfarenhetsutbyte med Gävleborgs företagshälsa har fortlöpt under året.		

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 som bidrar till en hållbar kompetensförsörjning.








Kommentar

Företagshälsa och tolkförmedling driver ett kontinuerligt, systematiskt arbetsmiljöarbete. Under första halvåret har en arbetsmiljöenkät gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön genomförts i båda områdena samt i förvaltningens ledningsgrupp. Resultaten har presenterats för personalen och ett arbete pågår med att ta vara på resultatet för att ytterligare förbättra arbetsmiljön. Majoriteten av områden ligger på en hög nivå, på grund av flera ändringar i enkätens utformning går dock inte resultatet att jämföra med den senaste mätningen.

Områdescheferna har tillsammans med skyddsombuden i områdena gjort en årlig uppföljning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar, genom en enkät som skickas ut centralt från Region Örebro län. Sammanfattningsvis finns det ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på förvaltningen. En utmaning som identifierats är återhämtning vid arbetstoppar, detta kommer därför vara ett prioriterat område för förvaltningens arbetsmiljöarbete.

Regionhälsan har en ökad sjukfrånvaro inom gruppen företagssköterskor. Frånvaron är främst till följd av icke-arbetsrelaterade skäl. Regionhälsan jobbar aktivt med att anpassa och hitta nya lösningar när så krävs för att behålla en hållbar arbetsmiljö. Tolk- och översättarservice områdeschef har bytt tjänst från och med 1 juni. En tillförordnad chef är på plats från slutet av augusti och ett år framåt. En riskanalys har genomförts inom området inför bytet av områdeschef för att identifiera eventuella riskområden, åtgärder samt för att kunna ge den tillförordnade områdeschefen som tillträder en så bra och anpassad introduktion som möjligt.

Indikatorer	Utfall	Målvärde	
Hållbart medarbetarengagemang, HME, ska ligga på en hög nivå inom intervallet 77-80 för totalt HME. Strävan är att delindexen motivation, styrning och ledarskap ska ligga på en jämnhög nivå. <i>Kommentar</i> Medarbetarenkät är planerad att genomföras till hösten. Resultatet avser därför resultatet från medarbetarenkäten som genomfördes hösten 2021. Utifrån ekonomiskt läge och bemanningssituation är det osäkert om resultatet kommer öka jämfört med de väldigt höga resultaten 2021.	86	>85	 →
Frisktalet ska förbättras i jämförelse med föregående år. <i>Kommentar</i> Frisktalet redovisas på årsbasis och anger andelen anställda med maximalt 5 sjukdagar och maximalt 3 sjukfall under året. Indikatorn följs upp i verksamhetsberättelsen.			
Personalomsättningen externt ska redovisas. Den ska minska i jämförelse med föregående år. <i>Kommentar</i> Personalomsättningen externt är andelen medarbetare som bytt arbetsgivare från Region Örebro län under mätperioden. Per sista juli har en medarbetare bytt arbetsplats men till annan tjänst inom Region Örebro län. Personalomsättningen externt är därför 0 procent per sista juli 2024.	0%		 →
Region Örebro läns värdegrund ska efterlevas av regionens alla verksamheter, chefer och medarbetare.	 Helt		→

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Kommentar Förvaltningen arbetar fortsatt med integreringen av värdegrunden. Förvaltningschefen lyfter beteenden och värderingar kopplat till värdegrunden i sina månadsvisa nyhetsbrev till förvaltningens medarbetare. Regionhälsan har framför allt tagit fasta på arbetet med tvärprofessionellt samarbete inom Regionhälsan och samverkan med Område nära vård samt påbörjat samverkan med Område psykiatri. Region Örebro län har tagit fram ett metodstöd i sex delar som stöd av implementeringen av värdegrunden i förvaltningen. Fyra av sex delar har behandlats i ledningsgrupp och områdena samtidigt som det pågår utvecklingsarbeten som är i linje med Region Örebro läns värdegrund. Med det som bakgrund bedöms indikatorn vara uppfylld.		

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





Kommentar

Nämnden bidrar till effektmålet genom att ekonomiskt medvetet och resurseffektivt bedriva verksamhet för att redovisa en budget i balans och därigenom inte bli kostnadsdrivande för nämndens medlemmar.

Arbete pågår kontinuerligt för att genomföra den åtgärdsplan för ekonomi i balans som Regionfullmäktige beslutade om 2023-06-23, §81.

Helårsprognosen per sista juli är att resultatet kommer vara i balans och målet bedöms därför vara uppfyllt.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Styrelsen och nämnderna redovisar ett resultat i balans.	 Helt	 →
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 3,2 miljoner kronor för perioden januari-juli 2024. Prognosen för helåret är ett resultat på 3,2 miljoner kronor.		

5 Ekonomi

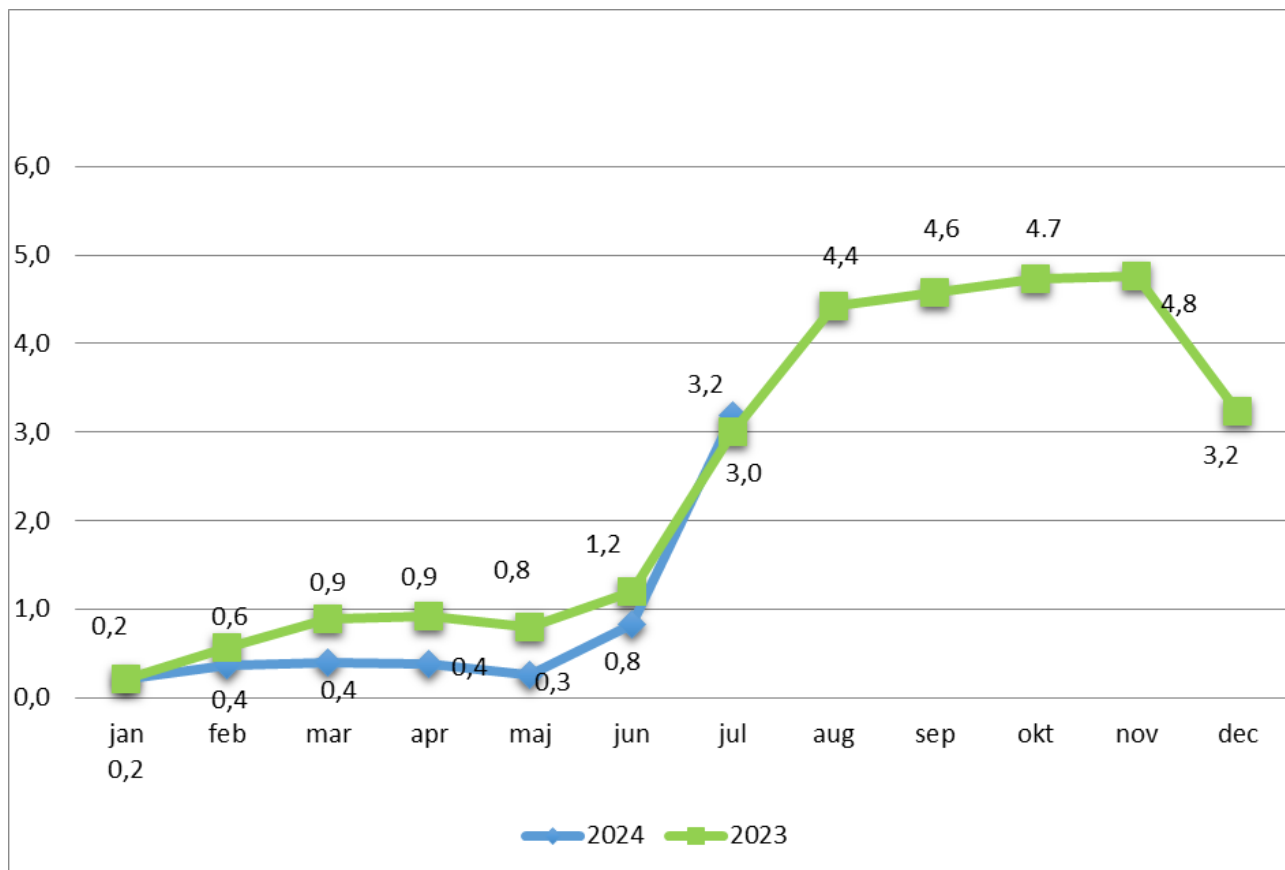
5.1 Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling

Resultatrapport

Belopp i mnkr	Utfall ack	Budget ack	Bud- get- av- vikelse ack	Utfall ack fg år	Prognos	Budget	Pro- gnos bud- getav- vikelse	Budget- avvi- kelse fg år
Övriga intäkter	64.5	63.6	0.9	65.5	109.7	110.7	-1.0	2.5
Summa Intäkter	64.5	63.6	0.9	65.5	109.7	110.7	-1.0	2.5

Belopp i mnkr	Utfall ack	Budget ack	Bud- get- av- vikelse ack	Utfall ack fg år	Prognos	Budget	Pro- gnos bud- getav- vikelse	Budget- avvi- kelse fg år
Personalkostnader	-51.9	-53.1	1.2	-52.3	-89.8	-93.9	4.1	2.9
Övriga kostnader	-9.4	-10.0	0.6	-10.2	-16.9	-16.8	-0.1	-2.2
Avskrivningar, in- ventarier	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Summa Kostnader	-61.3	-63.1	1.8	-62.4	-106.7	-110.7	4.0	0.7
Verksamhetens net- tokostnad	3.2	0.5	2.7	3.0	3.1	0.0	3.1	3.2
Finansnetto	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Resultat	3.2	0.5	2.7	3.0	3.1	0.0	3.1	3.2

Budgetavvikelse



Sammanfattande analys

5.2 Periodens resultat

Totala intäkter fram till juli 2024 har överträffat förväntningarna med en marginal med 0,9 miljoner kronor.

Våra största kostnader är främst relaterade till personal, inklusive lönerevision och sociala avgifter, samt kostnader för hyrläkare och övrig köpt verksamhet.

De flesta kostnadskategorier har sett en minskning jämfört med föregående år, vilket är positivt. Sociala avgifter och lokalhyra har däremot ökat något.

Nettot för perioden visar en positiv trend och är i linje med de långsiktiga målen.

Intäkter

Intäkterna för perioden är 64,5 miljoner kronor, vilket är 0,9 miljoner kronor högre än budgeterat. Intäkterna avser företagshälsovård som uppgår till 26,4 miljoner och tolk- och översättarservice som uppgår till 38,1 miljoner. Företagshälsovården visar en ökning i intäkter på 1,1 procent medans tolkförmedlingen visar en minskning i intäkter med 2,7 procent.

Personalkostnader

Lönekostnaderna har minskat med 0,4 miljoner kronor vilket motsvarar en minskning på 1,3 procent inklusive uppdragstagare. Månadslönerna för tillsvidareanställda landar på samma utfall i år som i juli 2023 inklusive uppbokning lönerevisionen.

Övriga kostnader

De flesta kostnadskategorier har sett en minskning jämfört med föregående år. Totalt har det skett en minskning i utfall för övriga kostnader från 10,2 miljoner kronor till 9,4 miljoner. Det motsvarar en minskning på ungefär 8 procent.

Driftredovisning Företagshälsa och tolkförmedling

Belopp i mnkr	Budgetavvikelse ack 2024	Omsättning *) ack 2024	Relation (%)	Budgetavvikelse ack 2023
Företagshälsa och tolkförmedling	3,2	64,5	5,0	3,0

*) Definition av omsättning är ackumulerade intäkter och ackumulerad budgetram.

5.3 Helårsprognos

Intäkter

Prognosen för intäkter beräknas till 109,7 miljoner kronor för 2024 vilket motsvarar en minskning med cirka 3,5 procent jämfört med utfall 2023. Störst inverkan på om prognosen håller är Tolk- och översättarservice volymer som är beroende på efterfrågan på tolk. Hänsyn har även tagits till att färre timmar har avropats inom Regionhälsan i år.

Personalkostnader

Prognosen pekar på lägre personalkostnader än budget, vilket är beroende på efterfrågan på uppdragstagare, samt lägre kostnader för socialavgifter än förväntat.

Övriga kostnader

Övriga kostnader förväntas följa budget för 2024. Det är viktigt att fortsätta övervaka dessa kostnader noga för att säkerställa att vi håller dem under kontroll och identifierar möjliga områden för kostnadsbesparingar.

Säsongsvariationer eller cykliska effekter

Semesterlöneskulden påverkar också utfallet positivt då skulden sjunker under sommaren samt att förvaltningen inte tar in vikarier under perioden. I år har medarbetarna tagit ut fler semesterdagar för perioden än föregående år.

5.4 Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans

Uppföljning av beslutad handlingsplan

Uppföljning av intäktsförstärkningar och kostnadsreduceringar enligt regionfullmäktiges verksamhetsplan med budget 2024.

	Handlingsplan	Utfall ack jul	Prognos 2024	Prognos 2025	Prognos 2026
--	---------------	----------------	--------------	--------------	--------------

Antal genomförda åtgärder enligt handlingsplan

Antal åtgärder	7	7	7		
----------------	---	---	---	--	--

Antal minskade årsarbetare, enligt avtalad tjänstgöringsgrad

Antal årsarbetare	1,5	2,0	1,5		
-------------------	-----	-----	-----	--	--

Synliga effekter i ekonomin (mnkr)

Intäkter					
Hylläkare					
Personalkostnader	1,9	0,5	1,9		
Övriga kostnader	0,6	0,7	0,6		
Summa	2,4	1,2	2,4		

5.5 Investeringar

Uppföljning investeringar

Investeringar brutto, mnkr	Utfall ack 2024	Prognos 2024	Budget 2024	Utfall 2023
Övrig utrustning	0.0	0.0	0.2	0.0
Summa	0.0	0.0	0.2	0.0

5.6 Produktions- och nyckeltal

Produktionstal - tabell

	Utfall ack 2024	Utfall ack 2023	Föränd- ring %	Målvärde
Regionhälsan, timmar	18 340	18 603	-1,4	
Varav timmar till nämnd	18 113	18 240	-0,9	17 106
Andel egen arbetsmiljökonsult	88,2 %	85,4 %		
Tolk- och översättarservice, tolkuppdrag	41 446	44 034	-5,9	43 380
Varav uppdrag till nämnd	39 577	41 694	-5,1	
Antal kilometer	316 400	373 204	-15,2	

Regionhälsans levererade tid är lägre än föregående år men högre än målvädet. Det förklaras av en reduktion i den avropade tiden för 2024 samt att leveransen av tid översteg målvädet även förra året. Per nämndmedlem har Regionhälsan till och med juli månad levererat över det periodiserade målvädet till samtliga nämndmedlemmar förutom Örebro kommun.

Andelen timmar som utförs av Regionhälsans egna arbetsmiljökonsulter har ökat jämfört med föregående år, medan antalet timmar som utförs av underleverantör har minskat. Den arbetade tiden bland arbetsmiljökonsulter har minskat jämfört med samma period förra året. Sammantaget innebär det att arbetsmiljökonsulterna i högre grad arbetar direkt mot kunderna.

För perioden har det hos Tolk- och översättarservice skett en minskning i tolkuppdrag motsvarande 5,1 procent. Inom regionen minskar uppdragen med 7,5 procent medan nämndkommunerna har ökat med 2 procent jämfört med 2023. Likt tidigare minskar antalet tolkuppdrag i arabiska (-6 procent) men det är inte det som driver förändringen. Det är istället en generell minskning i de mer efterfrågade språken. Bland de tio mest efterfrågade språken har minskningen i antal uppdrag varit störst i persiska och ukrainska som båda minskat med 20 procent jämfört med samma period förra året.

Antal resta kilometer har minskat, dels på grund av en minskning av platsuppdragen med 5 procent jämfört med 2023 och dels på grund av att reslängden per uppdrag minskat. De båda effekterna innebär en minskning med antal resta kilometer med 15 procent.

6 Personalekonomi

6.1 Personalkostnader

Personalkostnader

Lönekostnad	Utfall ack	Utfall ack fg år	Prognos	Utfall fg år	Ök- nings- takt (%) ack	Ök- nings- takt (%) ack fg år	Ök- nings- takt (%) Prognos	Ök- nings- takt (%) fg år
Lönekostnad (40-41) (mnkr)	-36.3	-36.8	-62.5	-64.4	-1.3	2.5	-3.0	1.8

Lönekostnaderna har minskat med 0,4 miljoner kronor jämfört med föregående år, med en ökningstakt på minus 1,3 procent inklusive årets lönerevision. Prognosen pekar på lägre ökningstakt än i utfall, vilket delvis beroende på efterfrågan på uppdragstagare, samt effekter av handlingsplanen.

6.2 Kostnadsanalys

Kostnadsanalys

Kategori	Utfall ack mnkr	Utfall ack fg år, mnkr	Förändring, mnkr	Förändring %
Månadslöner	-11.8	-11.8	0.0	-0.2
Timanställda	-0.1	-0.2	0.1	-63.4
Obekvämt arbetstid	0.0	0.0	0.0	-65.3
Övertid/mertid	0.0	0.0	0.0	-65.8
Semesterkostnad inkl. skuldförändring	-2.2	-2.1	-0.1	3.0
Sjuklön	-0.3	-0.2	-0.1	67.9
Övrigt konto 40xx-41xx	-22.0	-22.5	0.5	-2.1
Totalt kontoklass 40-41	-36.3	-36.8	0.5	-1.3

Månadslönerna för tillsvidareanställda landar på samma utfall i år som i juli 2023 inklusive lönerevisionen. Semesterkostnad inklusive skulden ökar i år med 3 procent, semesterlöneskulden minskar samtidigt som fler medarbetare tagit ut tidig semester i år. Utfallet för uppdragstagare har minskat med minus 2,1 procent vilket är en minskning med cirka 0,5 miljoner vilket beror på efterfrågan på tolk.

6.3 Årsarbetare tillsvidareanställda avtalad sysselsättningsgrad

Yrkesgrupp/ antal	Antal årsarbetare per 31 juli 2024			Antal årsarbetare per 31 juli 2023			Förändring		
	Kvin- nor	Män	Totalt	Kvin- nor	Män	Totalt	Kvin- nor	Män	Totalt

Yrkesgrupp/ antal	Antal årsarbetare per 31 juli 2024			Antal årsarbetare per 31 juli 2023			Förändring		
Administratör	13,0	0,0	13,0	13,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0
Chef	2,0	0,0	2,0	2,0	1,0	3,0	0,0	-1,0	-1,0
Handläggare	3,0	1,0	4,0	3,0	1,0	4,0	0,0	0,0	0,0
Ingenjör/tekniker/hantverkare	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Kurator/ famråd/ kurativt arb	6,0	0,0	6,0	6,0	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0
Läkare	3,0	0,0	3,0	4,0	0,0	4,0	-1,0	0,0	-1,0
Psykolog/ PTP-psykolog	4,0	2,0	6,0	4,0	2,0	6,0	0,0	0,0	0,0
Sjukgymnast/ fysioterapeut	3,0	2,0	5,0	3,0	2,0	5,0	0,0	0,0	0,0
Spec-ssk/ barnm/ röntgenssk	8,0	0,0	8,0	8,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0
Summa	42,0	6,0	48,0	43,0	7,0	50,0	-1,0	-1,0	-2,0

Definition: Med årsarbetare avtalad sysselsättningsgrad avses avtalad sysselsättningsgrad (utifrån anställningsavtal). En person som är anställd på 100% är 1 årsarbetare medan en person som är anställd på 75% är 0,75 årsarbetare.

Jämfört med samma period föregående går har antal tillsvidareanställda årsarbetare minskat med två personer, vilket inkluderar randande läkare och en chef som har avslutat sina anställningar.

6.4 Årsarbetare exklusive tjänstlediga (avser per föregående månad)

Yrkesgrupp/ antal	Anställning per 30 juni 2024			Anställning per 30 juni 2023			Förändring		
	Tillsvidare	Visstid	Totalt	Tillsvidare	Visstid	Totalt	Tillsvidare	Visstid	Totalt
Administratör	12,6	0	12,6	12,5	0,0	12,5	0,1	0,0	0,1
Chef	2,0	0	2,0	3,0	0,0	3,0	-1,0	0,0	-1,0
Handläggare	4,0	0	4,0	3,1	0,0	3,1	0,9	0,0	0,9
Ingenjör/tekniker/hantverkare	1,0	0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Kurator/ famråd/ kurativt arb	5,0	0	5,0	5,5	0,0	5,5	-0,5	0,0	-0,5
Läkare	2,7	0	2,7	3,7	0,0	3,7	-0,9	0,0	-0,9
Psykolog/ PTP-psykolog	5,0	0	5,0	3,9	0,0	3,9	1,1	0,0	1,1
Sjukgymnast/ fysioterapeut	4,8	0	4,8	5,7	0,0	5,7	-0,9	0,0	-0,9
Spec-ssk/ barnm/ röntgenssk	8,0	0	8,0	7,8	0,0	7,8	0,2	0,0	0,2

Summa	45,1	0	45,1	46,2	0,0	46,2	-1,0	0,0	-1,0
--------------	-------------	----------	-------------	-------------	------------	-------------	-------------	------------	-------------

Definition: Årsarbetare exkl tjänstlediga utgår från sysselsättningsgrad (utifrån anställningsavtal) men exkluderar även tjänstledighet. En person som är anställd på 100% men som är tjänstledig 100% räknas som 0 årsarbetare. Är personen anställd på 100% och tjänstledig 50% räknas personen som 0,5 årsarbetare. Med tjänstledighet avses: Tjänstlediga för studier, Tjänstlediga utan lön, Föräldralediga, Offentliga uppdrag och Särskild angelägenhet.

Under det senaste året har antalet anställda på Företagshälsa och tolkförmedling minskat jämfört med föregående år. Detta beror delvis på att en randande läkare och en chef avslutat sina anställningar. Verksamheten har även en psykolog och handläggare som återvänt till sitt arbete efter föräldraledighet 2023. Företagssjuksköterskorna är samma i antal i år som förra året, i juni förra var en företagssköterska tjänstledig 20 procent.

6.5 Sjukfrånvaro (avser per föregående månad)

Kategori	Utfall jan - jun 2024			Utfall jan - jun 2023			Förändring antal timmar, procent		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Schemalagda timmar	41 330	6 744	48 074	42 784	6 888	49 672	-1 455	-144	-1 599
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro (tim)	851	40	891	834	96	930	17	-56	-39
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro (tim)	1 042	88	1 130	703	0	703	339	88	427
Sjukfrånvaro totalt (tim)	1 893	128	2 021	1 537	96	1 633	356	32	388
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro % *	2,1	0,6	1,9	2,0	1,4	1,9	0,1	-0,8	0,0
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro % *	2,5	1,3	2,4	1,6	0,0	1,4	0,9	1,3	0,9
Sjukfrånvaro totalt % *	4,6	1,9	4,2	3,6	1,4	3,3	1,0	0,5	0,9

*) Procent av schemalagd tid

De schemalagda timmarna har minskat med 1599 timmar jämfört med 2023 med anledning av reducerad tjänstgöringsgrad hos medarbetare samt en randande läkare vars randning slutade i juni 2023.

Sjukfrånvaron är till och med juni fortsatt på en förhållandevis låg nivå men ökande. Korttidsfrånvaron är 1,9 procent vilket är lika stor andel som förra året. Ökningen är istället inom långtidsfrånvaron. Ökningen förklaras av ett fåtal sjukskrivningar inom Regionhälsan under våren. Långtidsfrånvaron är av icke-arbetsrelaterade anledningar och alla personer är tillbaka i arbete i augusti om än i begränsad omfattning. Utifrån att de är tillbaka i begränsad omfattning från augusti är det sannolikt att sjukfrånvaron kommer öka ytterligare något under hösten.

7 Intern kontroll

7.1 Internkontrollplan

Symbolförklaringar



= Pågående



= Avslutad



= Ej genomförd

HR

Regionövergripande: Risk för ohälsa och olycksfall om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) inte är välfungerande i vardagen.

Status	Åtgärd
	<p>Regionövergripande åtgärd: Varje chef ska hantera sina fördelade arbetsmiljöuppgifter och arbeta systematiskt med att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp sina medarbetares arbetsmiljö. Till stöd finns intranätssidan: "Arbeta systematiskt med arbetsmiljön" och ett årligt hjul för SAM.</p> <p><i>Kommentar</i> 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>
	<p>Regionövergripande åtgärd: Varje chef ska årligen följa upp sitt arbetsmiljöarbete genom den rutin som finns för det.</p> <p><i>Kommentar</i> Cheferna inom förvaltningen har följt upp arbetsmiljöarbetet enligt gällande rutin. Inga särskilda åtgärder har vidtagits till följd av uppföljningen. Arbetet kommer fortsätta under hösten.</p>
	<p>Regionövergripande åtgärd: Fördelade chef ska årligen stämma av hur arbetet med arbetsmiljöuppgifterna fungerar och att det finns förutsättningar för arbetsmiljöarbetet.</p> <p><i>Kommentar</i> Uppföljning har genomförts och det bedöms finnas bra förutsättningar för att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete. Områdescheferna har svarat ja på frågan om "Min chef stämmer årligen av min fördelning och mina förutsättningar".</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>Säkerställ ett systematiskt och riskbaserat informationssäkerhetsarbete 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.</p> <p><i>Kommentar</i> Löpande informationssäkerhetsarbete pågår där nya medarbetare får utbildning. Förändringar i system och vid inköp</p>

Status	Åtgärd
	informationsklassas och riskbedöms. Arbetet behöver kontinuerligt underhållas för att all personal ska kunna följa regelverk för informationssäkerhet. Under hösten planeras utbildning för befintlig personal.
▶	Säkerställ att informationsklassning av IT-stöd som innehåller personuppgifter har genomförts i enlighet med riktlinje för informationsklassning. <i>Kommentar</i> Förvaltningen har få IT-system där förvaltningen är informationsägare. De som finns är informationsklassade.
▶	Informationsägare/objektägare ska säkerställa att identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas. <i>Kommentar</i> Anpassningar i arbetssätt kring informationssäkerhet görs efterhand de identifieras.