

# Verksamhetsberättelse

Gemensam nämnd för företagshälso-  
vård samt tolk- och översättarservice

Helår 2025

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Syfte .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Väsentliga händelser.....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Nämndens målsättningar, mål och uppdrag.....</b>	<b>4</b>
4.1	Sammanfattning uppföljning av målsättningar, mål och uppdrag.....	4
4.2	Övergripande målområden/målsättningar .....	4
<b>5</b>	<b>Ekonomi.....</b>	<b>16</b>
5.1	Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling.....	16
5.2	Årets resultat .....	17
5.3	Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans .....	18
5.4	Investeringar .....	18
5.5	Produktions- och nyckeltal .....	19
<b>6</b>	<b>Personalekonomi.....</b>	<b>20</b>
6.1	Personalkostnader .....	20
6.2	Kostnadsanalys .....	20
6.3	Årsarbetare tillsvidareanställda avtalad sysselsättningsgrad .....	20
6.4	Årsarbetare exklusive tjänstlediga .....	21
6.5	Sjukfrånvaro.....	22
<b>7</b>	<b>Framtida utmaningar .....</b>	<b>22</b>
<b>8</b>	<b>Intern styrning och kontroll.....</b>	<b>23</b>
8.1	Internkontrollplan .....	23
8.2	ISK-bedömning .....	25

# 1 Inledning

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

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

- Krisstöd
- Kompetensförsörjning
- Digitalisering och AI
- Minskad mängd tolkuppdrag

## Krisstöd

En händelse som hade stor påverkan för Regionhälsans verksamhet under året var krisstödsinsatser till följd av händelsen på Campus Risbergsga i början av året. Insatserna har bestått av stöd på plats hos kund och utbildning i hur kriser hanteras före, under och efter. Riktat till både primärvården och den egna personalen. Arbetet har pågått löpande. En intern rapport har sammanställts för att kartlägga insatserna och identifiera förbättringsområden inför framtiden.

Det ökade behovet av krisstöd under året har lett till att fler underkonsulter behövt anlitas jämfört med föregående år. Kundnöjdhetsmätningen visar också något lägre resultat gällande väntetider.

## Kompetensförsörjning

Tolk- och översättarservice minskade i början av året sin personalstyrka med en person då en medarbetare slutade och tjänsten inte ersattes. Regionhälsan har under föregående två år haft låg bemanning till följd av vakanta tjänster. Under 2025 har verksamheten åter haft full bemanning.

## Digitalisering och AI

Under 2025 satsade nämndens verksamhet på digitalisering och AI. Personella resurser avsattes för att arbeta fokuserat med området. Två större satsningar genomfördes:

- **Tandem Health** – ett verktyg för AI-genererade journalanteckningar. Det har testats av

medarbetare inom Regionhälsan. Testpersonerna har varit mycket positiva och verktyget kommer att användas inom verksamheten även nästa år.

- **AI-tolkning** – flera verktyg på marknaden har undersökts och testats av språkkunniga. De har även provats i verkliga situationer där språkhjälp underlättar men där konsekvenserna vid fel är små. Testerna fortsätter under nästa år.

#### Minskad mängd tolkuppdrag

Under 2025 minskade antalet tolkuppdrag med 8,2 procent jämfört med 2024. Budgeten räknade med en minskning på 10 procent. Tolkarna anlitas på uppdragsbasis, vilket gör verksamheten mindre känslig för ändringar i efterfrågan. Anpassningar av verksamheten har dock gjorts, till exempel att tjänster inte ersatts vid avslut. Arbetet med att anpassa verksamheten fortsätter nästa år.

## 4 Nämndens målsättningar, mål och uppdrag

### 4.1 Sammanfattning uppföljning av målsättningar, mål och uppdrag

Måluppfyllelse	Har uppnåtts/ genomförts	Har delvis uppnåtts/ genomförts	Har inte uppnåtts/ genomförts
Målsättningar från regionfullmäktige	4		
Uppdrag från regionfullmäktige	10		1
Nämndens mål	1		
Nämndens uppdrag	1		

- Uppdrag nummer 33 Att tillse att andelen distanstolkningsuppdrag ska öka för effektiv och hållbar resursanvändning.
  - **Bedömning:** Uppdraget har startat men har inte genomförts.

### 4.2 Övergripande målområden/målsättningar

De övergripande målområdena beskriver inriktningar, ambitioner och målsättningar för nämndernas verksamheter för att invånarnas och samhällets behov ska tillgodoses på bästa sätt. Målsättningar med styrtal och uppdrag är viktiga för att styra mot visionen. Det är styrtal som ska ge en indikation på måluppfyllelse och som tillsammans med uppdragen ska bidra för att bedöma måluppfyllelsen.

#### Mål och uppdrag: Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice

##### Kommentar

Under området redovisas nämndspecifika mål, uppdrag och styrtal som främst fokuserar på kvaliteten i de tjänster som tillhandahålls av verksamheten.

**Bedömning:** Bedömningen är att målet och två av tre uppdrag har uppnåtts. Uppdraget om att andelen distanstolk ska öka för ökad resurseffektivitet bedöms inte ha uppfyllts.

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

#### Kommentar

Områdena genomför dels kundnöjdhetsundersökningar och dels uppföljningar av genomförda utbildningar. Inom Regionhälsan sker dessutom årliga avstämningar med HR-direktör eller personalchef hos respektive nämndmedlem. Som redogörs för under styrtalen så redovisas goda resultat på kundnöjdhetsundersökningen och varken uppföljningar från utbildningar eller dialog med HR-direktörer eller personalchefer föranleder någon annan bedömning än att målet är uppfyllt och är i nivå med tidigare år.

Samtliga styrtal överträffar årets målvärde och motsvarar eller överträffar det långsiktiga målvärdet.

**Bedömning:** Bedömningen utifrån nämndens/verksamhetens redovisning, styrtal och uppdrag är att målet har uppnåtts.

Styrtal	Utfall	Årets målvärde	Långsiktigt målvärde
---------	--------	----------------	----------------------

**Tillsättningsgraden för tolkuppdrag motsvarar minst 98% av inkomna beställningar**

99,5 %

98 %

99,5 %

#### Kommentar

Tillsättningsgraden, vilket är andelen av de inkommande beställningar som kunnat föras med tolk, är 99,5 procent vilket är detsamma som för nämndens medlemmar samt utfallet vid delår. Under 2025 är det 375 uppdrag som inte kunnat tillsättas till följd av brist på tolkar. Av de tio mest efterfrågade språken är tillsättningsgraden 99,8 procent. Utfallet är i paritet med utfallet 2023 och 2024.

Efterfrågan på tolk varierar under dagen vilket också syns i hur uppdragen är fördelade över dagen men också bland de uppdrag som inte kunnat tillsättas. 42 procent av uppdragen som inte kunnat tillsättas har varit när efterfrågan på tolk är som högst, klockan 10 och klockan 13. För att öka tillsättningsgraden ytterligare är behovet främst att öka antalet tillgängliga tolkar vid vissa klockslag snarare än en generell ökning av antalet tolkar.

Vad gäller utbildningsnivån bland tolkar så ökar den mellan 2024 och 2025. Den formella tolkkompetensen delas upp i fyra nivåer: övrig tolk, godkänd tolk, utbildad tolk, auktoriserad tolk. Övriga tolkar har endast genomgått en introduktionsutbildning och därefter ökad formell kompetens från godkänd tolk till utbildad tolk och auktoriserad tolk. Tolk- och översättarservice strävar efter att tillhandahålla tolkar med så hög utbildning som möjligt. Under 2025 har andelen utbildad tolk eller auktoriserad tolk utfört 74,4 procent av uppdragen vilket är en ökning med 2,8 procentenheter jämfört med 2024. Tolkkompetensen skiljer sig mellan språk. Bland de tio mest efterfrågade språken är andelen uppdrag som utförs av utbildad tolk eller auktoriserad tolk 82,1 procent.

**Resultatet vid kundnöjdhetsmätningar ska vara högre än 80% av maxvärdet.**

86,5 %

80 %

85 %

#### Kommentar

Kundnöjdhetsmätningar genomförs årligen inom respektive område.

#### Regionhälsan

Regionhälsan har ett resultat på 81,4 på en hundragrading skala. Det är 0,1 enheter lägre än förra året. Resultatet är därmed i paritet med föregående år. Det enda området som har ändrats mer än en enhet är väntetid som minskat från 74 till 71. Vid delår beskrevs att situationen på Regionhälsan utifrån händelserna på Risbergsska innebar längre väntetider vilket också återspeglas i resultatet men det är inte hela förklaringen. Bland kommentarerna anges att kunder upplever att det går snabbt att få en första kontakt men att det tar tid i nästa steg. Området kommer att arbetas med under 2026. Svarsfrekvensen för Regionhälsans kundundersökning var 34%.

#### Tolk- och översättarservice

Tolk- och översättarservice har ett resultat som är 90,8 av 100 vilket är en minskning med 0,7 enheter jämfört med förra året. Frågorna handlar dels om upplevelsen av de tolkar som kunden har haft kontakt med och dels om tolkförmedlingen. Resultatet för 2025 visar på en ökande nöjdhet vad gäller tolkarnas kompetens och punktlighet med tre enheter på en hundragrading skala, men en minskad nöjdhet med en enhet gällande tolkförmedlingen.

Resultatet bedöms vara på en sådan hög nivå att det inte föranleder några riktade åtgärder. Men då resultat sjunkit något sedan föregående år bör det bevakas. Svarsfrekvensen för Tolk- och översättarservice var 33% vilket är oförändrat från förra året.

Glädjande är att resultaten är stabila och på en hög nivå över tid. Tolk- och översättarservice har haft ett resultat mellan 92,0 och 90,3 de senaste nio åren.

Styrtal	Utfall	Årets målvärde	Långsiktigt målvärde
<b>Minst 80% av deltagare vid kundföreläsningarna "Dialogföreläsning för jämlika möten" upplever att de har bättre förutsättningar att tillhandahålla jämlik samhällsservice efter att ha deltagit i föreläsningen.</b>	92 %	80 %	90 %
<b>Kommentar</b> <p>Under året har 107 dialogföreläsningar genomförts. 55 av dessa genomfördes inom ramen för de 300 000 kronorna som nämnden avsatte för 2025. Resterande har finansierats via staben för hållbar utveckling eller av mottagaren.</p> <p>Femton av dialogföreläsningarna har skett i egen regi, resterande har skett tillsammans med staben för hållbar utveckling inom Region Örebro län. 217 deltagare har besvarat den uppföljande enkäten. 92 procent av de som besvarat enkäten anger att de instämmer helt i påståendet att de kommer ha nytta av det de har lärt sig på föreläsningen i sitt arbete. Övriga åtta procent har angett att de instämmer delvis i påståendet.</p> <p>För de dialogföreläsningar som genomförs tillsammans med staben för hållbar utveckling görs ingen enkätuppföljning bland deltagarna. Staben för hållbar utveckling, som är beställare av föreläsningen, anger att de är fortsatt nöjda med samarbetet och upplever att kvaliteten på deras föreläsningarna ökar när de hålls tillsammans med dialogföreläsare.</p>			
<b>Minst 80% av deltagare vid kundutbildningen Den goda arbetsplatsen upplever att de har mer kunskap för att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete efter genomförd utbildning.</b>	95 %	80 %	90 %
<b>Kommentar</b> <p>Utbildningen har skett i tio omgångar där vardera omgång är tre tillfällen. Under året har 241 chefer eller skyddsombud deltagit på kursen. Vid avslutningen på kursen görs en enkätuppföljning, antalet svarande är 195 personer. Av de svarande uppger 95 procent att de instämmer helt eller instämmer till stor del på påståendet "kunskaperna vid kunskaperna från utbildningen kommer vara användbara för mig i vårt arbetsmiljöarbete". 90 procent uppger också att de är trygga eller tryggare i det systematiska arbetsmiljöarbetet efter genomförd utbildning.</p>			

### Uppdrag: Nr 33. Att tillse att andelen distanstolkningssupdrag ska öka för effektiv och hållbar resursanvändning.

#### Kommentar

Tolk- och översättarservice har inte lyckats med uppdraget att andelen distanstolkningssupdrag ska öka. Under 2025 har andelen distanssupdrag minskat med knappt 3 procentenheter, från 45 procent till 42 procent.

Tolk- och översättarservice kan inte själva besluta huruvida ett tolkuppsdrag ska ske på plats eller på distans men förmedlingen har genomfört flera insatser för att belysa fördelarna med distanstolkning under året. Information på hemsidan kring när telefon- eller skärmtolkning är att föredra har uppdaterats, information om nyttorna med distanstolkning har kommunicerats i nyhetsbrev och tolkförmedlare frågar beställare om platsuppsdrag kan ske på distans när beställningar kommer in. Under hösten har frågan även lyfts till bland andra hälsovalsenheten och vårdcentralschefer. Denna dialog skedde först under december och har inte gett några effekter än.

Värt att notera är att det finns stora variationer mellan nämndens medlemmar. Flertalet har ökat andelen uppsdrag med distanstolk och ligger på en hög andel distanstotolkning medan andelen inom Region Örebro län har sjunkit med 2,2 procentenheter till 38,7 procent av uppsdragen. Utifrån att Region Örebro län är beställare av cirka 70 procent av tolkuppsdragen har det stor påverkan på resultatet i sin helhet.

**Bedömning:** Uppdraget har startat men bedöms inte vara genomfört.

## **Uppdrag: Nr 34. Att utveckla förebyggande och hälsofrämjande insatser utifrån medlemmarnas behov.**

### **Kommentar**

Regionhälsan har arbetat med sitt förebyggande och hälsofrämjande arbete på flera olika fronter under 2025.

### **Utbildningar**

Regionhälsan har under året tagit fram flera olika utbildningar för att stötta kunderna. En klimakterieföreläsning med medicine doktor Lena Rindner har erbjudits två gånger under hösten samt att ett tredje tillfälle bokats in för januari 2026. Tillfällena har erbjudits både chefer och medarbetare hos kunderna.

En utbildning i konflikthantering har tagits fram och erbjudits kunder inom Hallsbergs och Ljusnarsbergs kommuner. Förberedelser har även gjorts för att framåt kunna erbjuda utbildningen till samtliga av nämndens medlemmar.

Efter önskemål från ägarrådet, ett råd med HR-representation från alla nämndens medlemmar, har en kortare repetitionsutbildning tagits fram som komplement till den grundläggande arbetsmiljöutbildningen, Den goda arbetsplatsen. Repetitionsutbildningen är en dag lång och riktar sig till chefer och skyddsombud som redan gått en grundläggande arbetsmiljöutbildning och behöver repetera och/eller uppdatera sina kunskaper inom arbetsmiljöområdet.

### **Arbetsmiljöekonomi**

En satsning har gjorts för att förbättra arbetet med och belysa nyttorna med att arbeta med arbetsmiljöfrågor ur ett arbetsmiljöekonomiskt perspektiv. Bland annat har ett arbete med uppföljning av effekter av insatser tillsammans med kunder inletts för att visa på vinsterna med genomförda insatser. Samt att en grundläggande halvdagsutbildning hållits för samtliga medarbetare. Grunden har även lagts för fortsatt arbete där ett webinarium för kunder på ämnet planerats in till februari 2026. Webbinariet kommer hållas av nyckeltals-expert vid Nyckeltalsinstitutet, som även deltagit vid ett nämndsammanträde där han pratade om ämnet för nämnden.

Regionhälsan har också tillsammans med Nyckeltalsinstitutet tagit fram en uträkning för kostnaderna av korttidsfrånvaro. Planen är att under nästa år få upp en modul på hemsidan där kunderna själva kommer kunna räkna ut kostnader för frånvaro med hjälp av den framtagna uträkningen. Det har även gått ut information om korttidsfrånvaro: hur Regionhälsan kan stötta i arbetet samt exempel på hur man som kund kan jobba med frågan i verksamhetens nyhetsbrev till kunder.

### **Kompetensutveckling**

För att erbjuda det bästa stödet till områdets kunder så har kompetensutveckling för de egna medarbetarna getts inom:

- neuropsykiatriska diagnoser (NPF)
- klimakteriet
- grundläggande arbetsmiljöekonomi

**Bedömning:** Uppdraget har genomförts

## **Uppdrag: Förvaltningens arbetssätt utvecklas i syfte att öka kundnytta.**

### **Kommentar**

Nämnden arbetar löpande med förbättringsarbete, genom tillvaratagande av förbättringsförslag som blir aktiviteter med syfte att öka kundnyttan. Förbättringsförslagen kan gälla såväl nya/förändrade tjänster som nya arbetssätt som bidrar till ökad kvalitet, resurseffektivitet eller svarar mot ett kundbehov. Exempel på sådana förbättringsarbeten som skett under året beskrivs nedan.



- Tolk och översättarservice har under året:
  - samarbetat med Logopedmottagningen vid Universitetssjukhuset, i syfte att utveckla tolkade samtal som sker inom logopedens verksamhet. Samarbetet har lett till att ett informationsblad till tolkar om tolkuppdrag hos logopeden tagits fram, ett möte med erfarenhetsutbyte mellan tolkar och logopeder. Under våren 2026 planeras även att medarbetare från logopedmottagningen gästar en tolkträff för att träffa fler tolkar och berätta om deras verksamhetsbehov vid tolkuppdrag.
  - kunnat erbjuda en funktion så att kunderna själva kan ta fram statistik kring den egna verksamhetens nyttjande av tolk- och översättningstjänster via kundwebben, vilket är förmedlingens system för webbökning.
- Regionhälsan samarbetar löpande med verksamhetens ägarråd kring utvecklingen av nya tjänster och utbildningar utifrån kundbehov. Ägarrådet är en rådgivande grupp där representanter från nämndmedlemmarnas tjänsteorganisationer träffar nämndens verksamhetsledning för dialog om gemensamma frågor. I år har samarbetet lett till bland annat:
  - utveckling av den utbildning om klimakteriet, som nämns ovan vid Uppdrag 34 *Att utveckla förebyggande och hälsofrämjande insatser utifrån medlemmarnas behov*.
  - framtagande av en repetitionsutbildning av Den goda arbetsplatsen. Den goda arbetsplatsen är en obligatorisk, grundläggande arbetsmiljöutbildning som alla chefer och skyddsombud inom nämndmedlemmarnas organisationer går.

Båda områdena inom Företagshälsa och tolkförmedling har även kvalitetscertifierade ledningssystem. Regionhälsans ledningssystem är certifierat enligt ISO 9001 med tilläggskrav för företagshälsor och Tolk- och översättarservice enligt FR2000. Båda dessa certifikat kräver att systematiskt förbättringsarbete sker samt att verksamheten arbetar för att möta kunders och andra intressenters krav. Båda ledningssystemen har genomgått årets externrevisioner med godkänt resultat och utan avvikelser.

Under hösten genomfördes även en organisationskulturmätning hos Regionhälsan. Det är en mätning som genomförs som ett samarbete mellan Svenska institutet för kvalitet (SIQ) och Region Örebro län. Syftet med mätningen är att få en bild av vad som präglar organisationskulturen inom en verksamhet och hur den ser ut i förhållande till rådande kvalitetsforskning och organisationens egen värdegrund. Mätningen visar vilka av de evidensbaserade drivande beteendena som finns och föredras inom Regionhälsan, samt vilka utvecklingsområden som finns där verksamheten kan stärka sin kvalitetskultur vidare. Resultatet av mätningen presenterades för förvaltningsledningen i slutet av 2025 och kommer presenteras för hela verksamheten och arbetas vidare med under 2026.

**Bedömning:** Uppdraget har genomförts.

## Målsättning nr 6: Digitala lösningar för en enklare vardag för invånare och medarbetare

### Kommentar

Verksamheten har gjort framsteg kring målområdet och ytterligare aktiviteter kommer pågå även under 2026. Antalet utvecklingsarbeten som genomförs och pågår är fler än vad verksamheten har gjort de senaste åren. Arbetena syftar till att höja kompetensen hos medarbetare såväl som att underlätta eller höja kvaliteten för medarbetare och kunder. Exempel ges under respektive uppdrag. Under våren har en styrgrupp bestående av förvaltningschef samt områdeschefer inrättats för att bevaka, följa upp och eventuellt balansera om resurser för digitaliseringsinitiativ.

**Bedömning:** Bedömningen utifrån nämndens/verksamhetens redovisning, styrtal och uppdrag samt nämndens mål är att målsättningen har uppnåtts.



**Uppdrag: Nr 49. Att fortsätta främja den digitala kulturen och utveckla digitala arbetssätt.****Kommentar**

Det pågår flera digitaliseringsinitiativ inom nämndens verksamhetsområde. Insatserna syftar bland annat till att höja kompetensen kring artificiell intelligens (AI) och användningen av AI i medarbetares vardag. Tolk- och översättarservice har genomfört en grundutbildning inom området och en ytterligare insats planeras till Regionhälsans verksamhetsdag under hösten. Inom stab och ledningsgrupp genomförs löpande kompetenshöjande aktiviteter kopplade till AI; bland annat har verksamhetscontroller deltagit i utbildning inom informationssäkerhet och AI.

Som exempel på pågående digitaliseringsinitiativ riktade mot utveckling av digitala arbetssätt kommer en AI-journalskrivningstjänst att testas inom Regionhälsan under hösten. För Tolk- och översättarservice vann upphandlingen av ett nytt verksamhetssystem laga kraft den 21 december och systemet kommer att implementeras under 2026. Under året har Tolk- och översättarservice även inlett småskalig testning av AI-tolk. Resultaten visar att verksamheterna ser nytta av AI-tolk, och nämnden har avsatt 400 000 kronor för att fortsätta arbetet under 2026.

Förvaltningen genomför årligen en digitaliseringskartläggning bland medarbetare för att identifiera hur bekväma de är med befintliga system och digitala arbetssätt. Under 2025 har insatser gjorts för att minska osäkerhet kring videokonferensanläggningar, vilket också avspeglas i resultatet. Ett annat område där det genomförts insatser är informationssäkerhet. Dels har det informerats om området och innebörden av beslutade rutiner. Vi ser i digitaliseringskartläggningen att det finns en viss ökad osäkerhet som skulle kunna grunda sig i en ökad medvetenhet om området samt uppdaterade rutiner. Ett system för säker digital kommunikation förväntades färdigställas under året men kommer att implementeras först under första halvan av 2026.

I de huvudsakliga verksamhetssystemen uppger 94 procent av medarbetarna att de har tillräcklig kompetens. Ytterligare 5 procent uppger att de delvis har tillräcklig kompetens. Kommentarer indikerar att det sannolikt finns fler funktioner som skulle underlätta arbetet, men som medarbetarna inte känner till eller känner sig bekväma med att använda.

**Bedömning:** Uppdraget är flerårigt och uppdragets del av innevarande år har genomförts.

**Uppdrag: Nr 50. Att erbjuda användarvänliga digitala lösningar till länets invånare, organisationer och företag och möta kravet om "Digitalt först".****Kommentar**

Sedan 2023 har mer än 50 procent av Tolk- och översättarservice beställningar inkommit via digitala kanaler. Under 2025 inkom 68 procent av beställningarna digitalt, jämfört med 63 procent föregående år. Arbetet med att göra kunder uppmärksamma på möjligheten att boka tolk digitalt pågår löpande. Samtidigt bör det noteras att beställningar via telefon fortsatt är vanliga och att Tolk- och översättarservice har god tillgänglighet i telefon – den genomsnittliga väntetiden per telefon är 19 sekunder.

Regionhälsan fortsätter att erbjuda vissa medicinska kontroller och vaccinationer via digitala kanaler. Under året har även en webbtidbok testats för att ge kunder möjlighet att boka telefontider digitalt. Tjänsten har dock visat sig sakna viss funktionalitet som skulle behövas samt ha begränsade anpassningsmöjligheter. Detta har medfört att förvaltningen beslutat att inte införa webbtidboken för samtliga nämndmedlemmar, men arbetet med alternativa lösningar fortsätter. I kundnöjdhetsundersökningen har möjligheten att få en telefontid lyfts som ett förbättringsområde i kommentarerna. Just detta är något som en fungerande webbtidbok kan avhjälpa och området är därför prioriterat inför 2026.

Regionhälsan har också påbörjat ett arbete med att implementera ett internetbaserat stöd vid stress. Detta är en digital tjänst där individen tar del av material, besvarar reflektionsfrågor och får digital kontakt med

personal på Regionhälsan. Tjänsten är ett komplement till samtalsstöd, medicinsk yoga och deltagande i stresshanteringsgrupp. Eftersom detta är Regionhälsans första internetbaserade stöd handlar arbetet både om att utarbeta rutiner för denna specifika tjänst och att skapa strukturer för internetbaserat stöd generellt. Tjänsten kommer att testas och utvärderas efter sommaren 2026.

**Bedömning:** Uppdraget är flerårigt och uppdragets del av innevarande år har genomförts.

## **Målsättning nr 7: Ansvarsfulla verksamheter med höga ambitioner för hållbar utveckling.**

### **Kommentar**

Nämndens verksamhet arbetar med Region Örebro läns program för hållbar utveckling enligt en implementeringsplan som tagits fram inom verksamheten. I planen delas arbetet upp så att olika mål och indikatorer prioriteras under olika år. När programperioden är slut har verksamheten därmed arbetat igenom samtliga mål och indikatorer som ingår i hållbarhetsprogrammet.

Arbetet med målsättningen har i år omfattat bland annat insatser för att

- förebygga och öka säkerheten vid hot- och våldshändelser gentemot medarbetare och tolkar
- öka digitaliseringen av möten och administrativa arbetssätt som idag sker via papper
- förbättra förutsättningar för tjänsteresor via cykel
- säkerställa att kundutbildningar är tillgängliga och beaktar funktionsvariationer.

Utöver dessa insatser genomförs även aktiviteter inom andra uppdrag och målsättningar i verksamhetsplanen, som bidrar till nämndens arbete med hållbar utveckling. Se till exempel målsättning 6 om digitalisering, uppdrag 34 om hälsofrämjande och förebyggande företagshälsa samt uppdrag 33 om ökning av distanstolkning.

**Bedömning:** Bedömningen utifrån nämndens/verksamhetens redovisning, styrtal och uppdrag samt nämndens mål är att målsättningen har uppnåtts.

## **Uppdrag: Nr 52. Att intensifiera arbetet inom de områden i program för hållbar utveckling där Region Örebro län riskerar att inte nå målen för innevarande programperiod.**

### **Kommentar**

Arbetet med detta uppdrag har fokuserats kring de två inriktningsmål i program för hållbar utveckling som bedömdes behöva mer riktat arbete under 2025 för att bidra till måluppfyllelse:

### **Nolltolerans mot alla former av våld**

Tolk- och översättarservice har genomfört en kompetensutvecklingsinsats för tolkar i hur man förebygger och hanterar hot och våld och en utbildning för personalen om hantering av pågående dödligt våld.

Regionhälsan har gått igenom verksamhetens interna riskbedömningar för hot, våld och ensamarbete från 2022 för att se till att verksamhetens rutiner fortfarande fungerar och täcker den aktuella riskbilden.

Regionhälsan arbetar även med stöd gentemot kunder i förebyggande och hantering av hot och våld samt krisstöd efter en hot- eller våldshändelse. Under året har flera filmer utvecklats för att erbjudas som kompetensutveckling om dessa frågor inom primärvården:

- Under våren togs en filmad föreläsning om krisstöd fram för att stötta primärvården i sitt krisstödsarbete efter händelsen på Risbergsgata. Föreläsningen hölls av Per-Olof Michel som är läkare med specialistexamen i psykiatri och är docent i katastrofpsykiatri.
- Under hösten utvecklades Regionhälsans utbildning "Att förebygga och hantera hot och våld på

arbetsplatsen" genom att spelas in som film, för att underlätta åtkomst och spridning inom kundverksamheten. Den filmade utbildningen hölls av Regionhälsans beteendevetare i samarbete med Per-Olof Michel.

### **Tillvarata digitaliseringens möjligheter för att skapa tillgängliga och inkluderande verksamheter med låg miljöpåverkan**

Regionhälsan har under hösten påbörjat en utredning kring underkonsulters tillgång till videomötesplattformen Visiba Care samt en översyn av medarbetares förutsättningar för distansarbete och digitala kunduppsdrag.

Verksamheten har också gjort framsteg i att arbeta med digitala förstadagsbedömningar och -intyg under året.

**Bedömning:** Uppdraget har genomförts.

### **Uppdrag: Nr 53. Att minska Region Örebro läns klimatavtryck genom att arbeta för en resurseffektivare och mer cirkulär verksamhet.**

#### **Kommentar**

Under året har flera arbeten skett med syfte att digitalisera processer som idag sker via papper samt öka verksamhetens digitala kommunikation:

- En intern genomgång av pappersblanketter och -formulär har genomförts under året, där dessa gjorts om till digitalt ifyllningsbara dokument succesivt. I början av året publicerades också en portal på Regionhälsans externa hemsida där just digitalt ifyllningsbara underlag för beställning av medicinska kontroller samlats.
- Ett arbete har inletts med att undersöka möjligheterna med införande av en e-tjänsteportal inom Region Örebro län, där kunder kan fylla i och skicka in blanketter och andra underlag digitalt. Arbetet med portalen kommer pågå till mars 2026 för att därefter utvärderas.
- Region Örebro län har upphandlat ett systemstöd för säker digital kommunikation och under hösten har planering skett för att kunna börja använda systemet i början av 2026.
- Företagshälsa och tolkförmedlings personalakter och administration för politikerarvoden har digitaliserats som del i ett övergripande arbete inom Region Örebro län.

Regionhälsan har också nått framsteg under 2025 i arbetet med bättre förutsättningar för resor med cykel, till och från jobbet såväl som i tjänsten. Detta genom ökad säkerhet i hantering av elcyklar och för cykelparkering

**Bedömning:** Uppdraget har genomförts.

### **Uppdrag: Nr 54. Att genomföra insatser som syftar till att minska ojämlikhet i hälsa och främja delaktighet och inkludering.**

#### **Kommentar**

På Regionhälsan har verksamhetens egna mötes- och utbildningslokaler setts över utifrån Myndigheten för delaktighets checklista för tillgängliga möten och konferenser. Översynen har visat att lokalerna i stort motsvarar de punkter som checklistan tar upp och verksamheten har undersökt möjlighet till åtgärder och alternativa lösningar för när detta behövs.

Som tagits upp under uppdragen "Att utveckla förebyggande och hälsofrämjande insatser utifrån medlemmarnas behov" och "Förvaltningens arbetssätt utvecklas i syfte att öka kundnytta" så har Regionhälsan även satsat på kompetensutveckling. För både kunder och de egna medarbetarna har föreläsningar erbjudits gällande klimakteriet och kvinnors hälsa mitt i livet. De egna medarbetarna har även fått kompetensutveckling

kring neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF) för att kunna ge ett gott stöd till chefer och medarbetare i ärenden där NPF är en faktor.

Tolk- och översättarservice dialogföreläsande tolkar har under 2025 genomfört 12 dialogföreläsningar i egen regi och 93 föreläsningar tillsammans med staben för hållbar utveckling, primärt mot SFI-verksamheter. De har även deltagit och föreläst under länsstyrelsens temadag gällande hälsa och kulturkompetens i arbetet med asylsökande och nyanlända.

**Bedömning:** Uppdraget har genomförts.

## Målsättning nr 8: Kompetensförsörjningen är långsiktig.

### Kommentar

Nämnden har under året jobbat kontinuerligt för att säkerställa en långsiktig kompetensförsörjning. En kartläggning har gjorts kring framtida kompetensbehov samt att man sett över vilka kompetenser som behöver stärkas eller införskaffas för att kunna genomföra riktade kompetenshöjande insatser för befintlig personal.

Områdescheferna har tillsammans med skyddsombud 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 inom nämndens verksamhet och fokus har därför legat på att behålla en god arbetsmiljö samt att följa upp effekter av genomförda insatser och prioritera bland uppgifter.

**Bedömning:** Bedömningen utifrån nämndens/verksamhetens redovisning, styrtal och uppdrag samt nämndens mål är att målsättningen har uppnåtts.

Styrtal	Utfall	Årets målvärde	Långsiktigt målvärde
<b>1. Hållbart medarbetarengagemang (HME): Ska ligga på en hög nivå, minst 77 för totalt HME. Strävan är att delindexen motivation, styrning och ledarskap ska ligga på en jämn-hög nivå.</b>	86	77	85
<b>Kommentar</b> Senast kända utfall är från 2024. Nästa medarbetarenkät är planerad till hösten 2026. Ett aktivt och systematiskt arbete för att behålla en god arbetsmiljö har skett under året. Bland annat genom samverkansgrupp, regelbundna arbetsplatsträffar, skyddsronder och medarbetarsamtal. I ledningsgrupp och på områdesnivå har man även arbetat med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utifrån ett arbetsmaterial som tagits fram centralt i organisationen.			
<b>2. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), bidrar till bra arbetsmiljö och till rimliga förutsättningar. Andel chefer som svarat på årlig uppföljning av SAM.</b>	100 %	90- 100 %	90- 100 %
<b>Kommentar</b> Samtliga chefer på förvaltningen har svarat på den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Från områdeschefernas svar på enkäten kan utläsas att man har ett systematiskt arbetsmiljöarbete och att när problem påträffats så har man tagit tag i dem och jobbat för att hitta en lösning.			
<b>3. Sjukfrånvaron ska inte överskrida 5 %.</b>	2 %	5 %	3,5 %
<b>Kommentar</b> Under förra året var sjukfrånvaron högre än tidigare år. Det var främst till följd av icke-arbetsrelaterad frånvaro. Vi ser att den allra största skillnaden som ger årets låga resultat är just långtidssjukfrånvaron. Men även korttidsfrånvaron har gått ner lite i jämförelse med föregående tre år. På förvaltningen har vi rutiner för att följa upp frånvaro för att se så att befintlig korttidsfrånvaro inte riskerar att leda till långtidsfrånvaro. Men det är viktigt att även hålla ett öga på ett lågt resultat så att det inte medför sjuknärvaro.			

**Uppdrag: Nr 38. Att beakta den långsiktiga påverkan av kompetensförsörjningen och arbetsmiljöperspektivet i de fall det är aktuellt inom nämndens ansvarsområde och inför nämndens beslut.****Kommentar**

Förvaltningens chefer har tillsammans med HR gjort en kartläggning kring områdenas kompetensförsörjningsläge. För Tolk- och översättarservice räkning görs bedömningen att uppdragsvolymen motsvarar antalet anställda. Viktiga insatser framåt är införandet av ett nytt bokningssystem med mer automatiserade funktioner. Upphandling blev klar i slutet av december och det nya systemet kommer att införas under 2026.

För Regionhälsan görs bedömningen att det inom tre av områdets yrkesgrupper är, eller kommer bli inom de närmaste åren, ett sårbart eller bristläge. Viktiga insatser framåt är att jobba med kompetensutveckling för att stärka befintliga medarbetare samt vara en attraktiv arbetsgivare.

Det har även identifierats ett behov av ett ökat områdesöverskridande samarbete så att förvaltningens resurser kan stötta där det finns störst behov.

För att säkerställa tillräcklig och långsiktig kompetens inom tolkkåren har tolkförmedlingen arbetat med att rekrytera fler tolkar. Tolkar anlitas på uppdragsbasis. Att en tolk blivit rekryterad innebär att tolkförmedlingen har den i sitt register över tolkar som kan kontaktas och tilldelas uppdrag. Tolkförmedlingen har även anordnat informationsträffar och gemensamma rasttillfällen för att stärka och behålla en god relation till tolkkåren nu när tolkförmedlingen inte längre sitter i egna lokaler.

En upphandling initierades för underleverantörer till Regionhälsan under 2024. Under 2025 tecknades avtal med underleverantörer för att stötta Regionhälsans verksamhet när det behövs.

**Bedömning:** Uppdraget är flerårigt och uppdragets del av innevarande år har genomförts.

**Målsättning nr 9: En långsiktig stark och hållbar ekonomi med finansiell god hus-hållning.****Kommentar**

Resultat för nämnden 2025 är ett överskott på 0,8 miljoner kronor efter återbetalning till nämndmedlemmarna.

**Bedömning:** Bedömningen utifrån nämndens/verksamhetens redovisning, styrtal och uppdrag samt nämndens mål är att målsättningen har uppnåtts.

Styrtal	Utfall	Årets målvärde	Långsiktigt målvärde
3. Regionstyrelsens och nämndernas budgetunderskott ska minska.	0,8 mnkr	0 mnkr	
<b>Kommentar</b> Resultatet är ett överskott på 0,8 miljoner kronor efter återbetalning till nämndmedlemmarna.			

**Uppdrag: Nr 35. Att fortsätta arbetet med handlingsplaner för ekonomi i balans.****Kommentar**

Det arbete som genomfördes med den ekonomiska handlingsplanen under 2024 slutfördes i januari 2025.

Planen innehöll sju åtgärds punkter för att uppnå kostnadsreduceringar på 2,4 miljoner kronor, jämfört med 2023. Samtliga åtgärds punkter har genomförts och nämnden redovisar ett plusresultat. Förutom de åtgärder

som ingår i handlingsplanen har även ett arbete pågått under året för att se om det finns ytterligare kostnadsreduceringar i form av effektivisering, översyn av tjänsteutbud och arbetssätt.

**Bedömning:** Uppdraget har genomförts.

## Beredskap och säkerhet

### Kommentar

Nämndens verksamhet arbetar löpande för att öka förmågan och utveckla verksamhetens arbetssätt inom civil beredskap och säkerhet.

Arbetet med området har i år omfattat bland annat att

- genomföra insatser för att öka verksamhetens kompetens inom dessa frågor
- förtydliga förvaltningens arbetssätt för hantering av fredstida kriser och höjd beredskap
- samverka inom Region Örebro län i gemensamma frågor
- genomföra åtgärder baserade på de sårbarheter och risker som identifierats i verksamhetens riskanalyser och kontinuitetshantering.

Nämndens arbete med detta område beskrivs vidare under uppdrag: Nr 57. Att beredskaps- och säkerhetsfrågor beaktas i de sammanhang där det behövs.

**Bedömning:** Bedömningen utifrån nämndens/verksamhetens redovisning, styrtal och uppdrag samt nämndens mål är att målsättningen har uppnåtts.

### Uppdrag: Nr 57. Att beredskaps- och säkerhetsfrågor beaktas i de sammanhang där det behövs.

#### Kommentar

Det främsta arbetet inom civil beredskap och säkerhet inom nämndens verksamhet under år 2025 sammanfattas nedan.

#### Lärdomar utifrån händelse vid Campus Risbergska

För att förbättra Regionhälsans stöd till kunder vid kriser, har verksamheten under året sammanställt erfarenheter och förslag som uppkom i arbetet efter skolskjutningen på Campus Risbergska 4 februari 2025.

Utvärderingen har sammanställts i en rapport som används framåt för att utveckla rutiner och krisstöd till kunder ytterligare.

#### Krisledning och samverkan

Under hösten har en beredskapsplan samt roller för en krisledningsstab tagits fram. Dessa dokument beskriver arbetssätt för krisledning och hur en tillfällig stab kan aktiveras för att möjliggöra särskild ledning och riktat ledningsstöd vid krishantering.

Våren år 2026 planeras en utbildning i stabsmetodik i samarbete med Folktandvården. Utbildningens syfte är att stärka kompetensen och testa den nya beredskapsplanen, samt innebär även en möjlighet till samverkan i krisberedskapsarbetet med en annan förvaltning.

Samverkan med andra förvaltningar inom Region Örebro län har också skett löpande under året genom deltagande i olika forum och arbetsgrupper kring civil beredskap, säkerhet och brandskydd.

**Krigsorganisation och kontinuitetshantering**

I början av året fattades beslut om Företagshälsa och tolkförmedlings krigsorganisation och en utredning har påbörjats om möjliga planeringsförutsättningar för att säkra tolkförsörjning vid höjd beredskap.

Regionhälsans arbete med kontinuitetsplaner har fortsatt under 2025 och kommer utvecklas vidare även efterföljande år, och Tolk- och översättarservice börjat öva på rutiner vid driftstörningar under 2025.

**Bedömning:** Uppdraget har genomförts.

**Motverka välfärdsbrottslighet****Kommentar**

Nämndens arbete med detta område finns beskrivet under uppdrag: Nr 58. Att förebygga och motverka välfärdsbrottslighet.

**Bedömning:** Bedömningen utifrån nämndens/verksamhetens redovisning, styrtal och uppdrag samt nämndens mål är att målsättningen har uppnåtts.

**Uppdrag: Nr 58. Att förebygga och motverka välfärdsbrottslighet.****Kommentar**

Inom nämndens verksamhet sker ett aktivt arbete för att kontrollera och förhindra att välfärdsbrottslighet sker. För att ytterligare belysa ämnet och förhindra välfärdsbrottslighet har en genomgång hållits om vad välfärdsbrottslighet är och var det finns störst risk inom nämndens verksamheter under:

- ett nämndsammanträde
- ett ledningsgruppsmöte
- en arbetsplatsträff hos Regionhälsan respektive Tolk- och översättarservice.

Utöver detta har under hösten en kartläggning genomförts i vardera verksamhetsområde för att identifiera risker för välfärdsbrott, vilka åtgärder som finns för att förhindra dessa samt om ytterligare åtgärder behöver vidtas.

En åtgärd har utifrån detta lagts till i nämndens plan för intern styrning och kontroll för 2026.

**Bedömning:** Uppdraget har genomförts.



## 5 Ekonomi

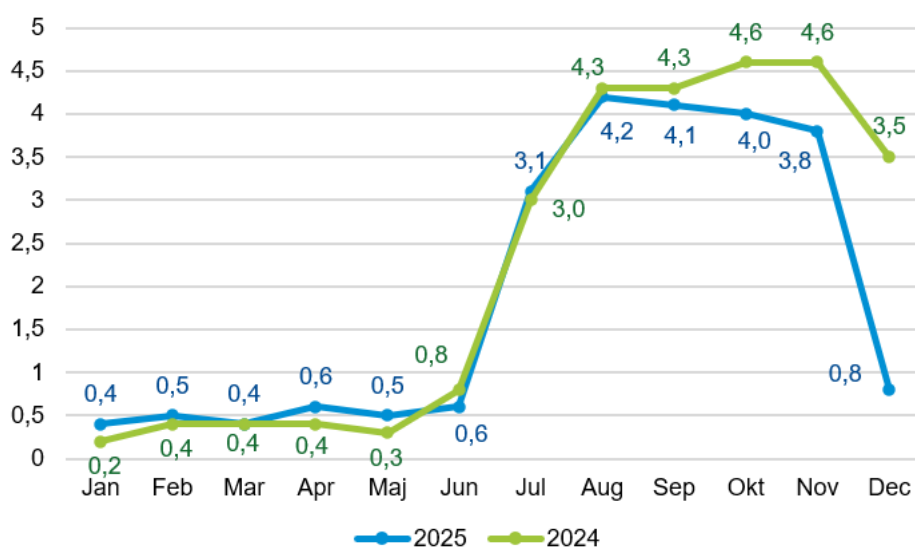
### 5.1 Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling

#### Resultatrapport

Belopp i mnkr	Utfall 2025	Budget 2025	Utfall 2024	Budget-avvikelse	Utfalls-avvikelse
Övriga intäkter	105 292	103 865	110 635	1 427	-5 343
<b>Summa intäkter</b>	<b>105 292</b>	<b>103 865</b>	<b>110 635</b>	<b>1 427</b>	<b>-5 343</b>
Personalkostnader	-87 174	-86 591	-89 820	-583	2 646
Övriga kostnader	-17 310	-17 274	-17 315	-36	5
<b>Summa kostnader</b>	<b>-104 484</b>	<b>-103 865</b>	<b>-107 135</b>	<b>-619</b>	<b>2 651</b>
<b>Verksamhetens nettokostnad</b>	<b>808</b>	<b>0</b>	<b>3 500</b>	<b>808</b>	<b>-2 692</b>
Finansnetto	0	0	0	0	0
<b>Resultat</b>	<b>808</b>	<b>0</b>	<b>3 500</b>	<b>808</b>	<b>-2 692</b>

#### Budgetavvikelse

Ackumulerat utfall 2024–2025 i miljoner kronor.



#### Sammanfattande analys

Resultatet för 2025 landade efter återbetalningar på ett överskott på 0,8 miljoner kronor. Återbetalning har skett till samtliga nämndmedlemmarna med 5,5 miljoner, inklusive omföring till Region Örebro län. Den stora skillnaden mellan 2024 och 2025 är att återbetalningen 2024 gjordes enbart till kommunerna och Region Örebro läns del av överskottet låg kvar i förvaltningens resultat.

Fördelningen mellan nämndmedlemmarna baseras på hur stor andel av förmedlingsavgiften man finansierat för Tolks- och översättarservice. För Regionhälsan har en avstämning mellan förköpta timmar och faktiskt nyttjade timmar skett. Det innebär att några medlemmar blivit tilläggsdebiterade. Efter den avstämningen

har överskottet på Regionhälsan fördelats utifrån andelen förköpta timmar. Under hösten fattade nämnden beslut om att nyttja 0,8 miljoner kronor av årets överskott till särskilda satsningar under 2026.

Under 2025 har kostnaderna för den gemensamma administrationen inom förvaltningen fördelats i bokföringen. Siffrorna i tabellen ovan har därför rensats från interna fördelningar 2025 för att jämförelser mellan åren ska vara möjlig.

Den ekonomiska omsättningen uppgick 2025 till 105,3 miljoner kronor. I förvaltningen har intäkterna mellan åren minskat med 4,8 procent vilket motsvarar 5,3 miljoner. Minskningen beror på lägre efterfrågan av tolktjänster.

## 5.2 Årets resultat

Regionhälsans överskott blev 3,7 miljoner kronor och Tolk- och översättarservice gör ett överskott på 2,6 miljoner kronor, totalt 6,3 miljoner kronor före återbetalning. Under hösten fattades också ett beslut i nämnden att nyttja 0,8 miljoner kronor av 2025 års överskott till särskilda satsningar under 2026.

Det positiva resultatet kan förklaras av att Regionhälsans tjänster varit mer efterfrågade än beräknat vilket lett till mer intäkter. Inom Tolk- och översättarservice kan överskottet istället förklaras med återhållsamhet på kostnadssidan i kombination med att efterfrågan på tolktjänster inte minskade i den takt som skedde under hösten 2024.

### Intäkter

Intäkterna för perioden är 105,3 miljoner kronor, vilket är 6,1 procent lägre än föregående år men i jämförelse med budget nästan 1,5 miljon kronor högre. Intäkterna avser företagshälsovård som uppgår till 45,4 miljoner och tolk- och översättarservice som uppgår till 59,7 miljoner samt 0,2 miljoner kronor i statsbidrag för säkerhet och beredskapsarbete.

### Personalkostnader

Personalkostnaderna är 2,6 miljoner kronor lägre än föregående år, vilket motsvarar en minskning med 2,9 procent inklusive uppdragstagare. Det finns flera förklaringar till minskningen. De lägre sociala avgifterna mellan åren påverkar, men framför allt så beror minskningen på lägre bemanning inom Tolk- och översättarservice där både uppdragstagare och den egna administrationen har minskat. Inom staben har personalkostnaden för ekonom istället förvandlats till köp av tjänst under övriga kostnader.

### Övriga kostnader

De övriga kostnaderna uppgår till 17,3 miljoner kronor vilket är i nivå med året innan. Dock innebär det inte att årens kostnader är lika- det finns flera skillnader mellan åren. Kostnaderna för IT-system och hyra har minskat under 2025 medan kostnaderna för köp av ekonom har tillkommit, en kostnad som för 2024 fanns under personalkostnader.

Inom Regionhälsan har kostnaden för underkonsulter ökat kraftigt till följd av händelserna vid Campus Risbergska. Kostnaden för inlånade tolkar har under året istället minskat i nästan samma utsträckning som kostnaden för underkonsulter inom Regionhälsan har ökat.

## Driftredovisning Företagshälsa och tolkförmedling

Belopp i mnkr	Budgetavvikelse 2025	Omsättning *) 2025	Relation (%)	Budgetavvikelse 2024
Företagshälsa och tolkförmedling	0,8	105,3	0,8	3,5

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

## 5.3 Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans

Verksamheten fortsätter att jobba med att vara restriktiva. I dagsläget bedöms den handlingsplan som gjordes för ekonomi i balans 2024 leda till samma effekt även för 2025. Några ytterligare åtgärder behöver således inte vidtas.

### Uppföljning av beslutad handlingsplan

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

	Handlingsplan	Utfall 2024	Utfall 2025	Prognos 2026	Total prognosperiod
--	---------------	-------------	-------------	--------------	---------------------

#### Antal minskade årsarbetare, enligt avtalad tjänstgöringsgrad

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

#### Synliga effekter i ekonomin (mnkr)

Intäkter					
Hylläkare					
Personalkostnader	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9
Övriga kostnader	0,6	0,8	0,6	0,6	0,6
<b>Summa</b>	<b>2,5</b>	<b>2,7</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>

## 5.4 Investeringar

### Uppföljning investeringar

Förvaltningen har inga investeringar.

## 5.5 Produktions- och nyckeltal

### Produktionstal - tabell

	Utfall 2025	Utfall 2024	Förändring %	Målvärde
Regionhälsan, timmar	34 126	32 435	5,2	
Varav timmar till nämnd	33 566	31 937	5,1	32 055
Andel egen arbetsmiljökonsult	84,6 %	88,3 %		
Tolk- och översättarservice, tolkuppdrag	64 770	70 573	-8,2	65 000
Varav uppdrag till nämnd	62 234	67 285	-7,5	
Antal kilometer	530 044	550 784	-3,4	

Regionhälsans levererade tid har ökat med 5,2% jämfört med föregående år och är 1 500 timmar högre än målvärdet. Även om målvärdet har överträffats så är det tre nämndmedlemmar som inte nyttjat hela sin förköpta tid. Störst avvikelse är den nämndmedlem som bara nyttjat 87 procent av sin förköpta tid. Sex av nämndmedlemmarna har nyttjat mer än sin förköpta tid, störst avvikelse är 41 procent mer än förköpt tid.

Ser vi till antalet timmar som utförs av Regionhälsans egna arbetsmiljökonsulter så har det ökat med 200 timmar 2025. Andelen av tid som utförts av egen arbetsmiljökonsult har däremot minskat då utförd tid från underleverantörer har ökat från 3 600 timmar till drygt 5 000 timmar under 2025.

Den enskilt största förklaringen till såväl överträffandet av målvärdet som den sjunkande andel tid från egen arbetsmiljökonsult är händelserna på Risbergska. I februari i synnerhet men även under resten året.

För perioden har det hos Tolk- och översättarservice skett en minskning i tolkuppdrag motsvarande 8,2 procent totalt och 7,5 bland nämndens medlemmar, vilket är 0,1 procentenhet mer än förändringen mellan 2024 och 2023. Utfallet gällande antal uppdrag skiljer sig med 0,4 procentenheter från målvärdet.

Per delår var minskningen jämfört med föregående år -12,1 procentenheter men har avtagit och sedan september legat på ungefär -3 procentenheter per månad. De siffrorna behöver läsas i ljuset av att det var en stor procentuell minskning av antalet uppdrag under hösten 2024 kontra 2023. Med det sagt så har det under perioden augusti 2024 till juli 2025 skett en minskning på -16 % som sedan planat ut något. Det är i nuläget ovisst att avgöra om antalet uppdrag kommer fortsätta minska på samma sätt som under de inledande månaderna under 2024 eller om det är en långsammare minskning av uppdrag vi har att vänta oss. Utfallen de senaste åren talar dock för en fortsatt minskning av uppdrag.

Antal resta kilometer har minskat mellan åren, huvudsakligen på grund av en minskning av antalet platsuppdrag. Antal resta kilometer per platsuppdrag har minskat med 0,1 kilometer per uppdrag, från 14,4 kilometer per platsuppdrag till 14,3 kilometer per platsuppdrag. Andelen minskade telefonuppdrag gör å andra sidan att den genomsnittliga kilometerersättningen per uppdrag, oaktat om det är plats eller digitalt, har ökat från 7,8 km/ uppdrag till 8,2 km/ uppdrag.

## 6 Personalekonomi

### 6.1 Personalkostnader

#### Personalkostnader

Lönekostnad	Utfall	Utfall fg år	Ökningstakt (%)	Ökningstakt (%) fg år
Lönekostnad (40-41) (mnkr)	-63.1	-62.7	0.7	-2.7

Lönekostnaderna har ökat med 0,4 miljoner kronor jämfört med föregående år, med en ökningstakt på 0,7 procent inklusive årets lönerrevision.

### 6.2 Kostnadsanalys

#### Kostnadsanalys

Kategori	Utfall	Utfall fg år	Förändring, mnkr	Förändring %
Månadslöner	-21.4	-20.8	-0.6	2.7
Timanställda	-0.3	-0.1	-0.2	168.5
Obekväm arbetstid	0.0	0.0	0.0	171.7
Övertid/mertid	-0.1	0.0	0.0	366.2
Förändring skuld jour, beredskap och övertid	0.0	0.0	0.0	-100.0
Semesterkostnad inkl. skuldförändring	-3.6	-3.7	0.1	-1.8
Sjuklön	-0.2	-0.4	0.2	-43.8
Övrigt konto 40xx-41xx	-37.6	-37.7	0.1	-0.3
<b>Totalt kontoklass 40-41</b>	<b>-63.1</b>	<b>-62.7</b>	<b>-0.4</b>	<b>0.7</b>

Månadslönerna för tillsvidareanställda landar strax över nivån för 2024 inklusive lönerrevisionen. Semesterkostnad inklusive skulden är den samma i förhållande till föregående år.

### 6.3 Årsarbetare tillsvidareanställda avtalad sysselsättningsgrad

Yrkesgrupp/ antal	Antal årsarbetare per 31 dec 2025			Antal årsarbetare per 31 dec 2024			Förändring		
	Kvin-nor	Män	Totalt	Kvin-nor	Män	Totalt	Kvin-nor	Män	Totalt
Administratör	11,0	0,0	11,0	12,0	0,0	12,0	-1,0	0,0	-1,0
Chef	3,0	0,0	3,0	3,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0
Handläggare	2,0	1,0	3,0	2,0	1,0	3,0	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	5,0	0,0	5,0	6,0	0,0	6,0	-1,0	0,0	-1,0

Yrkesgrupp/ antal	Antal årsarbetare per 31 dec 2025			Antal årsarbetare per 31 dec 2024			Förändring		
Läkare	3,0	0,0	3,0	3,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0
Psykolog/ PTP-psyko-log	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	9,0	0,0	9,0	9,0	0,0	9,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summa</b>	<b>40,0</b>	<b>6,0</b>	<b>46,0</b>	<b>42,0</b>	<b>6,0</b>	<b>48,0</b>	<b>-2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-2,0</b>

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 år har antal tillsvidareanställda årsarbetare minskat med totalt två personer.

- En pensionsavgång bland beteendevetarna på Regionhälsan.
- En tolkförmedlare (adminsitrator) har slutat på Tolk- och översättarservice.

## 6.4 Årsarbetare exklusive tjänstlediga

Yrkesgrupp/ antal	Anställning per 31 dec 2025			Anställning per 31 dec 2024			Förändring		
	Tills-vidare	Viss-tid	Totalt	Tills-vidare	Viss-tid	Totalt	Tills-vidare	Viss-tid	Totalt
Administratör	10,8	0,0	10,8	11,4	0,0	11,4	-0,7	0,0	-0,7
Chef	3,0	0,0	3,0	3,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0
Handläggare	2,9	0,0	2,9	2,8	0,0	2,8	0,1	0,0	0,1
Ingenjör/tekniker/hantverkare	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Kurator/ famråd/ kurativt arb	4,8	0,0	4,8	5,4	0,0	5,4	-0,6	0,0	-0,6
Läkare	2,9	0,0	2,9	3,0	0,0	3,0	-0,1	0,0	-0,1
Psykolog/ PTP-psyko-log	5,4	0,0	5,4	4,8	0,0	4,8	0,6	0,0	0,6
Sjukgymnast/ fysioterapeut	4,2	0,0	4,2	4,2	0,0	4,2	0,0	0,0	0,0
Spec-ssk/ barnm/ röntgenssk	9,0	0,0	9,0	8,8	0,0	8,8	0,1	0,0	0,1
<b>Summa</b>	<b>44,0</b>	<b>0,0</b>	<b>44,0</b>	<b>44,4</b>	<b>0,0</b>	<b>44,4</b>	<b>-0,6</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,6</b>

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.

### Kommentar

Under det senaste året har antalet årsarbetare exklusive tjänstlediga på Företagshälsa och tolkförmedling minskat jämfört med föregående år. De främsta anledningarna till detta är pensionsavgång, beslut att inte

ersättningsrekrytera i vissa fall, samt tjänst- och föräldraledigheter.

## 6.5 Sjukfrånvaro

Kategori	Utfall jan - dec 2025			Utfall jan - dec 2024			Förändring		
	Kvin- nor	Män	Totalt	Kvin- nor	Män	Totalt	Kvin- nor	Män	Totalt
Sjukfrånvaro, kort- tidsfrånvaro %	1,6	0,4	1,5	1,7	1,9	1,7	-0,1	-1,5	-0,3
Sjukfrånvaro, lång- tidsfrånvaro %	0,5	0,0	0,5	2,6	0,7	2,4	-2,1	-0,7	-1,9
Sjukfrånvaro totalt %	2,2	0,4	1,9	4,3	2,6	4,1	-2,2	-2,2	-2,2

Sjukfrånvaron ligger på en lägre nivå än föregående år. Korttidsfrånvaron är något lägre än 2024, men den stora minskningen är inom långtidsfrånvaron som sjunkit från 2,4% för 2024 till att per sista december 2025 uppgå till 0,5%.

## 7 Framtida utmaningar

De viktigaste utmaningarna som nämnden ser under kommande år:

- Teknik - implementering och säkerhet
- Ekonomi kopplat till minskad mängd tolkuppdrag
- Öka mängden distanstolkningar

### Teknik - implementering och säkerhet

Gällande de framsteg som sker inom tekniken och nämndens möjlighet att ta vara på dessa och implementera dem i nämndens verksamheter så finns flera utmaningar.

- Att lyckas med implementering av nya tekniska lösningar så att de tänkta effekterna hämtas hem, för att motivera det arbete och de kostnader som implementeringen krävt. Det är därför viktigt att vi mäter effekterna av teknik som testas och/eller implementeras så att det som används i verksamheterna faktiskt gör nytta.
- Att väga digitalisering och effektivisering mot behovet av robusthet för att klara en kris. Dessa två går inte alltid hand i hand då digitalisering förlitar sig på tillgång till el och många gånger även internet.

### Ekonomi kopplat till minskad mängd tolkuppdrag

Nämnden har under flera år sett en minskning av mängden tolkuppdrag. Tolk- och översättarservice har därför gjort anpassningar för att effektivisera sin verksamhet och minska kostnaderna för driften. Exempel på sådana åtgärder är upphandlingen av ett nytt verksamhetssystem och att hittills inte ersättningsrekrytera när medarbetare slutat. Det kommer behövas ett fortsatt arbete för att effektivisera ytterligare och därigenom minska kostnader, bland annat genom att dra nytta av den teknik som finns och utvecklas inom området.

### Öka mängden distanstolkningar

Anledningarna till att öka mängden distanstolkningar är många. Det är bättre för miljön med färre resor, tolkarna är mer tillgängliga för uppdrag när de inte reser och kostnaderna per uppdrag blir mindre för kunden. Här krävs ett fortsatt samarbete med kunderna för att skapa bra förutsättningar för distanstolkningar.



## 8 Intern styrning och kontroll

### 8.1 Internkontrollplan

#### HR

**Regionövergripande: Risk att systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) inte är välfungerande i vardagen.**

Åtgärd
<p><b>Regionövergripande åtgärd: - Varje chef ska hantera sina fördelade arbetsmiljöuppgifter och arbeta med att undersöka och riskbedöma alla arbetsmiljöförhållanden, sätta in åtgärder och följa upp att åtgärderna haft effekt.</b></p> <p><b>Kommentar</b></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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Åtgärden är avslutad.</li> </ul>
<p><b>Regionövergripande åtgärd: - Varje chef ska årligen följa upp sitt arbetsmiljöarbete enligt rutin och förbättra där det är nödvändigt.</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Cheferna inom förvaltningen har följt upp arbetsmiljöarbetet enligt gällande rutin.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Åtgärden är avslutad.</li> </ul>
<p><b>Regionövergripande åtgärd: Fördelade chef ska minst årligen stämna av hur arbetsmiljöarbetet fungerar och att det finns förutsättningar för arbetsmiljöarbetet</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Åtgärden är avslutad.</li> </ul>

#### Ekonomi

**Risken att anteckning på faktura avseende resor och kurs- och konferenser inte är korrekt utifrån "Leverantörsfakturor – rutin för behandling".**

Åtgärd
<p><b>Genomföra stickprovskontroller på konto 4611, 4630, 6811-6899 och 7070.</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Stickprovskontroller har skött löpande under året. Inga avvikelser har upptäckts.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Åtgärden är avslutad.</li> </ul>

**Risken att inköp inte sker via marknadsplats, även om funktionaliteten finns, och att inköp sker utanför avtal.**

Åtgärd
<p><b>Arbeta med kulturförändring av inköpsmönster och säkerställa att inköp sker inom avtal genom information till chefer och inköpsansvariga.</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Under året har arbete med att öka andelen inköp via marknadsplats fortsatt. Antal leverantörer som finns upplagd i marknadsplats ökade kraftigt mellan 2023 och 2024. De nya digitala utbildningar som Regionservice har tagit fram kommer att genomföras under våren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Åtgärden är avslutad.</li> </ul>

## 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.**

Åtgärd
<p><b>Säkerställ att det finns ett väl fungerande och systematiskt informationssäkerhetsarbete utifrån identifierade risker med utsedda resurser. All personal ska dessutom ha god kunskap om relevanta regelverk för informationssäkerhet och kunna riskbedöma samt informationsklassa information i sitt arbete.</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Löpande informationssäkerhetsarbete pågår där nya medarbetare får utbildning. Förändringar i system och vid inköp informationsklassas och riskbedöms. Arbetet behöver kontinuerligt underhållas för att all personal ska kunna följa regelverk för informationssäkerhet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Åtgärden är avslutad.</li> </ul>
<p><b>Säkerställ att informationsklassning av IT-stöd som saknar informationsägare genomförs i enlighet med riktlinjen för informationsklassning.</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Förvaltningen har få IT-system där förvaltningen är informationsägare. De som finns är informationsklassade.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Åtgärden är avslutad.</li> </ul>
<p><b>Informationsägare/objektägare ska säkerställa att identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas.</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Anpassningar i arbetssätt kring informationssäkerhet görs efterhand de identifieras.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Åtgärden är avslutad.</li> </ul>

## 8.2 ISK-bedömning

Ändamålsenlighet	Ange Ja/Nej	Ev. kommentar/ Om förslag till förbättringar finns ange dem
Upplevs den interna styrningen och kontrollen som en integrerad del av planeringen, genomförandet, uppföljningen och förbättringen av verksamheten?	Ja	
Upplevs den interna styrningen och kontrollen bidra till en ändamålsenlig och lagenlig verksamhet; att verksamheten bedrivs i enlighet med krav a-e?	Ja	
<b>Tillämpning</b>		
Finns dokumentation att tillgå som visar hela processen för den interna styrningen? (identifiera framgångsfaktorer, värdera framgångsfaktorer, ta fram och besluta aktiviteter samt följa upp och utvärdera aktiviteter)	Ja	
Finns dokumentation att tillgå som visar hela processen för den interna kontrollen? (identifiera risker, värdera risker, ta fram och besluta åtgärder samt följa upp och utvärdera åtgärder)	Ja	

Den interna styrningen och kontrollen (ISK-processen) är en integrerad del av planeringen, genomförandet, uppföljningen och förbättringen av verksamheten inom nämndens område. Arbetet bidrar till att verksamheten bedrivs ändamålsenligt och lagenligt, det vill säga i enlighet med krav a-e. ISK-processen är dokumenterad i enlighet med Riktlinjen för intern styrning och kontroll.

Den interna styrningen och kontrollen är ändamålsenligt utformad och det beslutade arbetssättet har tillämpats i verksamheten. Nämnden bedömer därmed att den interna styrningen och kontrollen är tillräcklig.