



Delårsrapport

Gemensam nämnd för företagshälsovård
samt tolk- och översättarservice

Delår 2026

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Syfte	3
3 Väsentliga händelser	3
4 Nämndens målsättningar, mål och uppdrag	4
4.1 Sammanfattning uppföljning av målsättningar, mål och uppdrag	4
4.2 Övergripande målområden/målsättningar	4
5 Ekonomi	13
5.1 Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling	13
5.2 Periodens resultat	15
5.3 Helårsprognos	16
5.4 Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans	17
5.5 Investeringar	18
5.6 Beredskaps- och överlager	18
5.7 Produktions- och nyckeltal	18
6 Personalekonomi	19
6.1 Personalkostnader	19
6.2 Kostnadsanalys	20
6.3 Årsarbetare tillsvidareanställda avtalad sysselsättningsgrad	20
6.4 Årsarbetare exklusive tjänstlediga	21
6.5 Sjukfrånvaro	22
7 Intern styrning och kontroll	22
7.1 Internkontrollplan	22

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

- Byte av verksamhetssystem inom tolk- och översättarservice
- Ökad efterfrågan på företagshälsa
- Arbete för stärkt beredskapsförmåga
- Ökat fokus på ekonomisk uppföljning

Byte av verksamhetssystem inom tolk- och översättarservice

Under den första halvan av 2026 har ett omfattande arbete pågått med att förbereda bytet av verksamhetssystem inom Tolk- och översättarservice. Bytet innebär:

- ett nytt verksamhetssystem för tolkförmedlarna där de administrerar verksamheten
- en ny kundwebb där kunderna bland annat kan boka och avboka uppdrag online
- en ny tolkapp där tolkarna hanterar sina scheman och uppdrag.

Arbetet har fokuserat på planering, kvalitetssäkring av processer och att skapa goda förutsättningar för ett lyckat införande. Systembytet är en viktig del i förmedlingens arbete för ökad effektivitet och långsiktig hållbarhet.

Bytet var planerat till den 1 juni men för att skapa bättre förutsättningar för ett väl genomfört införande har datumet flyttats fram till den 31 augusti.

Ökad efterfrågan på företagshälsa

Efterfrågan på Regionhälsans tjänster har under perioden varit högre än beräknat. Det gäller särskilt

konsultativa insatser och stöd inom arbetsmiljö, rehabilitering och krisstöd. Den ökade efterfrågan ställer krav på prioritering, resursutnyttjande och uppföljning inom verksamheten.

Arbete för stärkt beredskapsförmåga

Under våren har ett arbete pågått tillsammans med Folk tandvården för att genomföra en gemensam utbildning i stabsmetodik. Utbildningen har gett grundläggande kunskap om arbetssättet och innehållit övningar i att arbeta i stabsläge. Från nämndens förvaltning deltog chefer, förvaltningsstab och representanter från respektive område.

Syftet med utbildningen var att stärka organisationens förmåga till samordning och ledning vid samhällsstörningar och kriser, samt att säkerställa tydliga roller och arbetssätt. Som en fortsättning på detta arbete har två personer från förvaltningen deltagit i en stabschefsutbildning. Inom ramen för beredskapsarbetet planeras även fler övningar längre fram.

Ökat fokus på ekonomisk uppföljning

Nämndens ekonomiska arbete präglas av kostnadsmedvetenhet och god ekonomisk hushållning. Under våren har arbetet med ekonomisk uppföljning utvecklats för att möjliggöra tätare uppföljning av ekonomi och volymer. Bakgrunden är att nämndens verksamhetsområden har haft både minskad och ökad efterfrågan på sina tjänster. Tolk- och översättarservice har sett en minskad efterfrågan på tolkuppdrag, medan Regionhälsan haft ett ökat resursutnyttjande.

En nära uppföljning är viktig för att verksamheterna ska kunna säkerställa balans över tid och vid behov vidta tidiga åtgärder.

4 Nämndens målsättningar, mål och uppdrag

4.1 Sammanfattning uppföljning av målsättningar, mål och uppdrag

Prognos måluppfyllelse	Bedöms att uppnås/ genomfö- ras	Bedöms att delvis uppnås/ genomfö- ras	Bedöms att inte uppnås/ genomfö- ras
Målsättningar från regionfullmäktige	4		
Uppdrag från regionfullmäktige	9		
Nämndens mål	1		
Nämndens uppdrag	4		

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 styrtalet 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 utifrån nämndens redovisning är att målet och uppdragen knutna till området kommer att uppnås vid årets slut.

Mål: Nämndens medlemmar är nöjda med kvaliteten på och värdet av de tjänster som erbjuds.

Kommentar

Verksamheten uppvisar en fortsatt hög måluppfyllelse med en fortfarande god tillsättningsgrad för tolkuppdrag, även om den har minskat, samt en stabil kundnöjdhet. Utmaningar finns främst kopplade till kompetensförsörjning i mindre språk samt långa väntetider inom Regionhälsan. Åtgärder har vidtagits men ännu inte gett fullt genomslag. Gällande utbildningsinsatserna så visar de mycket goda resultat och hög efterfrågan.

Bedömning: Bedömningen utifrån nämndens redovisning, styrtal och uppdrag är att målet kommer att uppnås vid årets slut.

Styrtal	Utfall	Årets målvärde	Långsiktigt målvärde
Tillsättningsgraden för tolkuppdrag.	99,2 %	99 %	99,5 %

Kommentar

Per sista juli har tillsättningsgraden sjunkit till 99,2% jämfört med 99,5% för samma period förra året. 99,2% innebär att 313 uppdrag inte har kunnat tillsättas.

Den huvudsakliga utmaningen är tillsättningen av uppdrag i mindre efterfrågade språk samt att vi sett en ökning av uppdrag som ska utföras mellan klockan 10.00 och 11.00. Tolk- och översättarservice arbetar löpande med att rekrytera tolkar. Utmaningen gällande de mindre efterfrågade språken är att relativt få uppdrag som mestadels är koncentrerade till ett fåtal timmar under dagen gör det svårt att försörja sig som tolk och i förlängningen svårare för oss att rekrytera tolkar i dessa språk.

I de 10 mest efterfrågade språken är tillsättningsgraden fortsatt 99,8%.

Resultat vid kundnöjdhetsmätningar	86,3 %	83 %	85 %
------------------------------------	--------	------	------

Kommentar

Senast kända värde är från mätningen som gjordes hösten 2025. Ny kundundersökning genomförs under hösten. Några riktade insatser har inte genomförts för Tolk- och översättarservice utifrån resultatet. Upplevelsen av Tolk- och översättarservice kommer sannolikt påverkas av det byte av verksamhetssystem som sker den sista augusti i år i och med en ny beställningsportal. Bedömningen är att det på sikt kommer innebära ökad tillgänglighet och kortare svartider men överflyttning av tolkar och beställare från ett system till ett annat kan påverka upplevelsen av Tolk- och översättarservice negativt framför allt på kort sikt.

Regionhälsan fick vid senaste kundnöjdhetsundersökningen återkoppling om att väntetiderna upplevs som för långa. Mot den bakgrunden pågår ett arbete med att se över arbetssätt och metoder för att kunna starta upp ärenden snabbare. Det innebär bland annat att bemanningen av företagsläkare vid kontoren i Laxå och Lindesberg kommer att förstärkas något från och med hösten.

Ett arbete för snabbare tid mellan första och andra kontakten pågår. Återkommande kundundersökningar visar att

Styrtal	Utfall	Årets målvärde	Långsiktigt målvärde
Regionhälsan överlag får goda omdömen gällande tillgängligheten till det första telefonsamtalet, men att tiden fram till det första mötet upplevs som för lång. För att möta detta har antalet telefontider för första kontakt minskats till förmån för fler tider till inledande möten. Per juli har antalet individer i inledande möten ökat med knappt 6%. Relaterat till långa väntetider så har också användningen av underleverantörer med psykolog- och beteendevetarkompetens ökat. Detta beror dels på en lägre bemanning inom yrkesgruppen men också på en ökad efterfrågan på omfattande intervjukartläggningar under våren, vilka är tidskrävande och riskerat att påverka väntetiderna för andra insatser. Det är i nuläget osäkert i vilken utsträckning ovanstående åtgärder kommer att påverka upplevelsen av väntetider redan till hösten.			
Deltagare vid kundföreläsningarna "Dialogföreläsning för jämlika möten" som upplever att de har bättre förutsättningar att tillhandahålla jämlik samhällsservice efter att ha deltagit i föreläsningen.	89 %	85 %	90 %
Kommentar Under våren har det inte erbjudits några dialogföreläsningar som varit öppna för alla att delta i utan de har hållits för beställande verksamheter. Per juli har 61 föreläsningar genomförts varav 57 har skett tillsammans med Staben för hållbar utveckling. 4 av föreläsningarna har följts upp med egen enkät. 65 av 68 svarande instämmer helt i frågan om att de kommer ha nytta av det som de hade lärt sig under föreläsningen.			
Deltagare vid kundutbildningen "Den goda arbetsplatsen" som upplever att de har mer kunskap för att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete efter genomförd utbildning.	99 %	85 %	90 %
Kommentar Utbildningen har skett i fem omgångar å tre tillfällen till och med juli. Antalet deltagare har varit 131 chefer och skyddsombud. 99 procent av de svarande deltagarna uppger att kunskaperna från utbildningen kommer vara användbara för chef eller skyddsombud i arbetsmiljöarbetet. 91 procent av deltagarna uppger att de är trygga eller tryggare i det systematiska arbetsmiljöarbetet efter genomförd utbildning. Resultaten per delår tillsammans med resultatet från tidigare år visar på återkommande positiva omdömen.			

Uppdrag: Fortsätta Regionhälsans interna utvecklingsarbete med arbetsmiljöekonomi i syfte att öka kundnytta.

Kommentar

Under 2026 har en utbildning riktad till chefer och kunder hos våra kundorganisationer erbjudits. 27 personer, främst chefer och HR-personer deltog vid utbildningen. Under året har också tre projekt kring upprepad korttidsfrånvaro inletts som också kommer följas upp utifrån arbetsmiljöekonomiska perspektiv. Två av dessa uppföljningar kommer ske under hösten. Det tredje under början av 2027.

Gällande intern kompetensutveckling har information skett vid verksamhetsdag med fokus på hur schabloner för kostnader för korttidsfrånvaro och långtidsfrånvaro kan vara incitament till tidiga insatser. Löpande omvärldsbevakning sker bland annat genom utbyte med Institutet för stressmedicin vid Västra Götalandsregionen.

Arbetsmiljöverket arbetar med att revidera de tidigare framtagna arbetsmiljöekonomiska analysverktygen från Karolinska institutet samt en studie kring kostnader av arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar. De kommer färdigställas under första kvartalet 2027. Frågan och utvecklingen av dessa bevakas av Regionhälsan.

Bedömning: Uppdraget är flerårigt och den del som avser innevarande år bedöms vara genomfört vid årets slut.

Uppdrag: Bevaka utvecklingen gällande AI-tolk för att se om detta kan appliceras inom Tolk- och översättarservice verksamhet för att stötta kunder på ett kvalitetssäkert sätt.

Kommentar

Avtal har träffats med en leverantör av AI-tolkning och sträcker sig till sommaren 2027. Dialog pågår med intresserade verksamheter om att påbörja testningen. Syftet med arbetet är att fånga in upplevelser och erfarenheter av AI-tolkningsalternativ inför en eventuell upphandling och bredare införande under andra halvan av 2027. Avtalsträffandet slutfördes under maj och drog ut på tiden primärt till följd av avväganden kopplade till informationssäkerhet och juridiska frågor relaterade till AI-tolkning. Vi ser vidare att det är den största utmaningen i dialogen med testande verksamheter.

Inom området sker också kontinuerlig omvärldsspaning kring hur, företrädesvis, andra regioner agerar i frågan för att fånga upp lärdomar och erfarenheter.

Bedömning: Uppdraget är flerårigt och den del som avser innevarande år bedöms vara genomfört vid årets slut.

Uppdrag: Utveckla Regionhälsans arbete kopplat till psykisk hälsa och psykosociala risker i arbetslivet.

Kommentar

Branschorganisationen Sveriges företagshälsor har tagit fram en utbildning kring psykisk hälsa i arbetslivet som Regionhälsans beteendevetare och psykologer deltagit i. En av Regionhälsans psykologer har även varit med som referens i framtagandet av utbildningen.

Områdeschef och samordnare för beteendevetare och psykologer har gjort en kartläggning kring vilka insatser på ämnet psykisk hälsa som det finns behov av samt hur arbetet ska planeras.

Regionhälsan har även tagit fram en utbildning kring neuropsykiatriska diagnoser (NPF) i arbetslivet som kommer att erbjudas nämndens medlemsorganisationer.

Bedömning: Uppdraget är flerårigt och den del som avser innevarande år bedöms vara genomfört vid årets slut.

Uppdrag: Fortsätta arbetet med dialogföreläsningar för att underlätta för kunder att tillhandahålla jämlik samhällsservice till invånare som inte behärskar svenska.

Kommentar

Under perioden januari-juli 2026 har 61 föreläsningar genomförts. 57 av dessa föreläsningar skedde i samarbete med Region Örebro läns stab för hållbar utveckling gentemot exempelvis klasser inom Svenska för invandrare (SFI). Övriga föreläsningar har bland annat hållits för Patientnämnden samt för psykologer och psykosociala team inom Region Örebro län.

Under årets första halva har särskilt arbetet med SFI-föreläsningar om munhälsa samt mans- och kvinnohälsa utvecklats och fått ett gott mottagande.

Inför hösten har nio kundföreläsningar bokats av olika verksamheter. Dialogföreläsningarna har bokats till exempelvis arbetsplatsträffar hos vårdcentraler samt till en utbildningsdag för Region Örebro läns barnombud.

Bedömning: Uppdraget bedöms vara genomfört vid årets slut.

Målsättning nr 7: Digitala lösningar för en enklare vardag för invånare och medarbetare

Kommentar

Föregående år infördes en styrgrupp för att bevaka och följa upp pågående initiativ inom digitalisering. Arbetet fortsätter med både utveckling av interna rutiner och verktyg men också digitala verktyg för nämndens medlemmar.

De större planerade och pågående arbetena presenteras under respektive uppdrag.

Bedömning: Bedömningen utifrån nämndens redovisning, styrtal och uppdrag samt nämndens mål är att målsättningen kommer att uppnås vid årets slut.

Uppdrag: Nr 51. Att fortsätta främja den digitala kulturen och utveckla digitala arbetssätt inom Region Örebro län.

Kommentar

Nämnden avsatte 400 000 kr för införande av en transkriberingstjänst under pågående patientmöten för att minska tiden för journalskrivning. Arbetet med det är igång sedan februari och används av personal inom samtliga yrkeskategorier. Vid uppföljningar är omdömena genomgående positiva och transkriberingen bedöms såväl förbättrat arbetsmiljön som sparar tid. Bland vissa yrkeskategorier är dock användningsområdet så begränsat att nyttan inte bedöms stå i proportion till kostnaden. Ställningstagande för om eller hur verktyget ska användas under 2027 och framåt kommer diskuteras vidare under hösten.

Under våren har Region Örebro län infört ett säkert kommunikationsverktyg som komplement till e-post för att kommunicera sekretessbelagda eller känsliga uppgifter mellan verksamheter. Systemet möjliggör skriftlig kontakt och återkoppling i känsligare ärenden utan att båda är tillgängliga vid samma tidpunkt.

Bedömning: Uppdraget är flerårigt och uppdragets del av innevarande år bedöms vara genomfört vid årets slut.

Uppdrag: Nr 52. Att erbjuda användarvänliga digitala lösningar till länets invånare, organisationer och företag och möta kravet om "Digitalt först".

Kommentar

Under våren har arbetet med förberedelser inför införandet av ett nytt verksamhetssystem för Tolk- och översättarservice tagit en stor del av tiden i anspråk. Planen var ursprungligen att systemet skulle införas den 1 juni, men införandet har senarelagts till slutet av augusti. Beslutet grundar sig dels på en ambition att undvika ett införande under sommarperioden, dels på att viss funktionalitet som verksamheten identifierat behov av har behövt utvecklas i dialog med leverantören.

En av de större förändringarna som det nya verksamhetssystemet möjliggör är en teknisk lösning som ger

kunder möjlighet att få tillgång till tolk med kortare framförhållning. Lösningen syftar till att möta det behov som tidigare tillgodosågs genom tjänsten Tolk Online, vilken avslutades under 2024 till följd av höga kostnader i förhållande till användningen.

Utöver detta har Regionhälsan tagit ett omtag i frågan om webbtidbokning. Frågan har under en längre tid varit prioriterad, men de inkommande flödena omfattar både medicinska ärenden, såsom vaccinationer, och chefskonsultationer, vilket skapar utmaningar i att utforma en lösning som är både säker och praktiskt genomförbar. Verksamheten utreder därför möjligheten att använda en annan lösning än den som nuvarande leverantör erbjuder. Bedömningen är att en sådan lösning tidigast kan vara på plats under 2027.

Verksamheten har även planerat flera mindre förändringar, bland annat:

- införande av internetbaserat samtalsstöd under en utvärderingsperiod om sex månader,
- övergång till ett annat system för dokumentation av vaccinationer, vilket ska göra det enklare för individer att följa upp vilka vaccinationer de fått via Regionhälsan,
- införande av formulärhantering via 1177 för att minska användningen av pappersblanketter och underlätta för kunder att besvara remisser och skattningsformulär.

Bedömning: Uppdraget är flerårigt. Den del som avser innevarande år bedöms vara genomförd vid årets slut.

Målsättning nr 8: Ansvarsfulla verksamheter med höga ambitioner för hållbar utveckling.

Kommentar

Nämndens verksamhet arbetar med Region Örebro läns program för hållbar utveckling med stöd av en implementeringsplan som är under framtagande inom verksamheten. I den planen fördelas arbetet med programmets mål och indikatorer så att fokus ligger på olika uppdrag och styrtal varje år. När programtiden är över kommer verksamheten att ha jobbat med samtliga mål i programmet.

Utöver de insatser som sker inom ramen för denna målsättning, genomförs även aktiviteter utifrån andra uppdrag och målsättningar som bidrar till nämndens arbete med hållbar utveckling. Exempelvis till målsättning 6 om digitalisering.

Bedömning: Bedömningen utifrån nämndens redovisning, styrtal och uppdrag samt nämndens mål är att målsättningen kommer att uppnås vid årets slut.

Uppdrag: Nr 54. Att utarbeta aktivitetsplaner utifrån Program för hållbar utveckling 2026–2030.

Kommentar

För den gemensamma nämndens verksamhet har planering av aktiviteter utifrån Program för hållbar utveckling 2026-2030 påbörjats under våren, inom Företagshälsa och tolkförmedlings ledningsgrupp.

För att utveckla aktivitetsplanen och stärka förankringen av den planeras fortsatt arbete inom verksamheten och dialog med Region Örebro läns stab för hållbar utveckling i början av hösten 2026.

Bedömning: Uppdraget bedöms vara genomfört vid årets slut.

Uppdrag: Nr 55. Att minska Region Örebro läns klimatavtryck genom att arbeta för en resurseffektivare och mer cirkulär verksamhet genom att implementera antagen strategi för cirkulär ekonomi.

Kommentar

Nämndens verksamhet planerar ett arbete med implementering av Region Örebro läns strategi för övergång till en cirkulär ekonomi under hösten 2026 med start i augusti.

Arbetet med strategin, tillsammans med de aktiviteter som genomförs utifrån Region Örebro läns program för hållbar utveckling, syftar till att bidra till att minska verksamhetens klimatavtryck och utveckla verksamhetens resurseffektivitet och bidrag till cirkulära flöden.

Bedömning: Uppdraget bedöms vara genomfört vid årets slut.

Uppdrag: Nr. 56. Att göra barnrätts- och jämställdhetsanalyser inom utvalda verksamheter.

Kommentar

För den gemensamma nämnden så kommer en jämställdhetsanalys att genomföras under året inom område Regionhälsan. Nu pågår ett arbete med att se över befintlig statistik för att avgöra område för analysen.

Bedömning: Uppdraget bedöms vara genomfört vid årets slut.

Målsättning nr 9: En långsiktig och stark kompetensförsörjning.

Kommentar

Nämnden har under året jobbat kontinuerligt för att säkerställa en långsiktig kompetensförsörjning. Arbetsbelastning och kompetensbehov följs upp löpande för att säkerställa en god arbetsmiljö och att kompetensen i verksamheterna motsvarar behoven.

Ett aktivt arbete med arbetsmiljön sker bland annat genom samverkansgrupp, regelbundna arbetsplatsträffar, skyddsronder och medarbetarsamtal. Ett arbete har även gjorts kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inom områdena samt med att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Bedömning: Bedömningen utifrån nämndens redovisning, styrtal och uppdrag samt nämndens mål är att målsättningen kommer att uppnås vid årets slut.

Styrtal	Utfall	Årets målvärde	Långsiktigt målvärde
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 jämnhög nivå.	86	77	85
Kommentar Ingen medarbetarenkät har ännu genomförts under 2026. Resultatet i tabellen är från senast genomförda enkät från hösten 2024. Områdena inom förvaltningen har arbetat kontinuerligt med resultatet sedan enkätens genomförande.			
2. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), bidrar till bra arbetsmiljö och till rimliga	100 %	90- 100 %	90- 100 %

Styrtal	Utfall	Årets målvärde	Långsiktigt målvärde
förutsättningar. Andel chefer som svarat på årlig uppföljning av SAM.			
Kommentar			
Samtliga chefer inom nämndens förvaltning 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.			
3. Sjukfrånvaron ska inte överskrida 5 %.	3,7 %	5 %	3,5 %
Kommentar			
Sjukfrånvaron har ökat något i jämförelse med samma period föregående år. Siffrorna är dock fortsatt låga, förvaltningen följer utvecklingen och ser i nuläget ingen trend kring ökad sjukfrånvaro. Rutiner för uppföljning av och tidig dialog kring sjukfrånvaro följs.			

Uppdrag: Nr 41. Att beakta den långsiktiga påverkan av kompetensförsörjningen och arbetsmiljöperspektivet i de fall det är aktuellt inom nämndens ansvarsområde och inför nämndens beslut.

Kommentar

Arbetsmiljö

Förvaltningens chefer har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utifrån områdeschefernas återkoppling kan sägas att förvaltningen överlag har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Det finns en hög medvetenhet och stor kunskap om arbetsmiljöfrågor inom förvaltningen.

Både områden och ledningsgrupp har arbetat med de moduler för organisatorisk och social arbetsmiljö som Region Örebro län tagit fram. Ett arbete som påbörjades under förra året men som fortsatt under våren 2026. Som del i arbetet har man fokuserat på att arbeta med områdena: arbetstidens förläggning, återhämtning och förebygga kränkande behandling.

Långsiktig kompetensförsörjning

För att bidra till den långsiktiga kompetensförsörjningen inom Region Örebro län har man på Regionhälsan planerat för att under hösten ta in en randande läkare från arbets- och miljömedicin.

På Tolk- och översättarservice har man fortsatt arbetet med att rekrytera tolkar för att ytterligare stärka den långsiktiga kompetensen inom tolkkåren. 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.

Rekrytering

Utifrån kartläggning av arbetsbelastningen i område Tolk- och översättarservice har beslut fattats att ta in deltidsarbetare för att stötta upp verksamheten. Detta utifrån att flera tjänster under 2025 och 2026 inte ersättningsrekryterats när någon slutat eller gått i pension.

På Regionhälsan har man sett över samordnartjänsten som finns för yrkesgruppen beteendevetare och psykologer, i samband med en kommande pensionsavgång. Utifrån bland annat att områdeschef har en stor personalgrupp, där denna yrkesgrupp är den största, har beslut fattats att på prov göra om samordnarrollen till en biträdande områdeschef. Denne kommer ha personalansvar över beteendevetare och psykologer inklusive underleverantörer inom psykosociala kompetenser. Upplägget kommer att utvärderas efter ett och ett halvt år. Tjänsten har internrekryterats och kommer att tillsättas i slutet av året. I och med detta har en annons lagts ut

för att ersättningsrekrytera en psykolog.

Bedömning: Uppdraget bedöms vara genomfört vid årets slut.

Målsättning nr 10: En långsiktig stark och hållbar ekonomi med finansiell god hushållning.

Kommentar

Nämnden bidrar till effektmålet genom att ekonomiskt medvetet och resurseffektivt bedriva verksamhet för att redovisa en budget i balans.

Bedömning: Bedömningen utifrån nämndens redovisning, styrtal och uppdrag samt nämndens mål är att målsättningen kommer att uppnås vid årets slut.

Styrtal	Utfall	Årets målvärde	Långsiktigt målvärde
3. Regionstyrelsens och nämndernas resultat ska vara positiv.	1,1 mnkr	0 mnkr	>0 mnkr

Uppdrag: Nr 38. Att fortsätta arbetet för en ekonomi i balans.

Kommentar

Verksamheterna arbetar fortsatt med ett restriktivt och kostnadsmedvetet förhållningssätt. Den aktuella bedömningen är att den handlingsplan som upprättades för att uppnå en ekonomi i balans 2024 även förväntas ge motsvarande effekt under 2026.

Bedömning: Uppdraget bedöms vara genomfört vid årets slut.

Beredskap och säkerhet

Uppdrag: Nr 59. Att beredskaps- och säkerhetsfrågor beaktas i de sammanhang där det behövs.

Kommentar

Nämndens verksamhet arbetar löpande med att stärka förmågan inom civil beredskap och säkerhet genom intern kompetensutveckling och åtgärder utifrån identifierade risker och sårbarheter.

Under 2026 års första halva har arbetet med uppdraget framför allt innefattat:

- Kompetenshöjande insatser för ledning och personal inom förvaltningen genom stabsmetodik- samt stabschefsutbildning. Stabsmetodik är en metod för krisledning som syftar till att stödja ledning och styrning av verksamheten vid omfattande kriser, störningar och ytterst krig. Båda utbildningarna genomfördes tillsammans med andra förvaltningar inom Region Örebro län och Företagshälsa och tolkförmedlings del har finansierats genom statsbidrag.
- Arbete med framtagande av en flerårig utbildnings- och övningsplan inom civil beredskap.

- Samverkan med övriga förvaltningar inom Region Örebro län kring utvecklingsarbete gällande bland annat
 - risk- och sårbarhetsanalyser
 - reservrutiner och -resurser vid störning av verksamheten, till exempel alternativa krisledningsplatser.
- Uppdatering av verksamhetens krishanteringsrutiner vid akuta arbetsmiljösituationer exempelvis hantering vid arbetsplatsolyckor, medarbetares dödsfall eller suicidnära medarbetare.
- Genomförande av workshop om hantering av pågående dödligt våld (PDV), i syfte att utveckla beredskapen och kunskapen hos verksamhetens medarbetare och uppdragstagare.

Bedömning: Uppdraget bedöms vara genomfört vid årets slut.

Motverka välfärdsbrottslighet

Uppdrag: Nr 61. Att fortsätta uppdraget från 2025 att förebygga och motverka välfärdsbrottslighet.

Kommentar

Inom nämndens verksamhet sker ett aktivt arbete för att kontrollera och förhindra att välfärdsbrottslighet sker.

Utifrån den kartläggning som gjordes under 2025 så identifierades behov av att ta fram en rutin för uppföljning av de uppdrag som hos Regionhälsan genomförs av underkonsulter. Arbetet med att ta fram en sådan rutin är påbörjat i samarbete med representanter från berörda yrkesgrupper.

Bedömning: Uppdraget bedöms vara genomfört vid årets slut.

5 Ekonomi

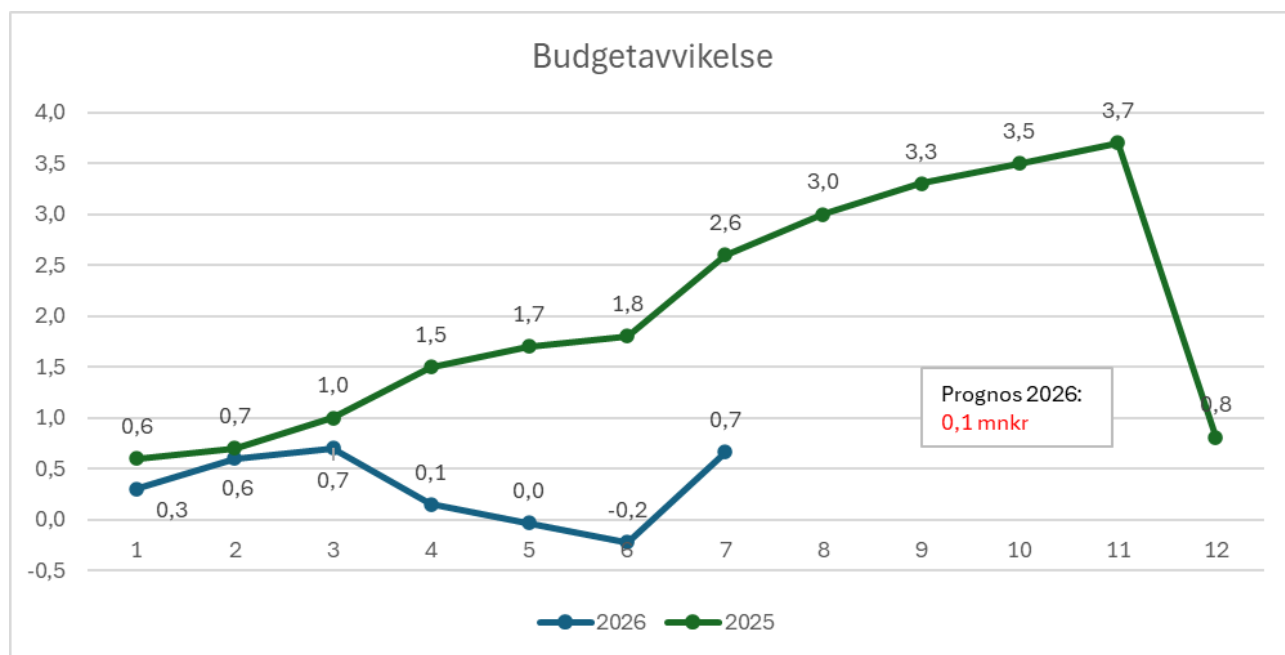
5.1 Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling

Resultatrapport

Belopp i mnkr	Utfall ack	Budget ack	Bud- get- avvi- kelse ack	Utfall ack fg år	Prognos	Budget	Prognos budget- avvi- kelse	Budget- avvikelse fg år
Övriga intäkter	61,7	58,4	3,3	61,9	107,3	100,1	7,2	1,4
Summa intäkter	61,7	58,4	3,3	61,9	107,3	100,1	7,2	1,4
Personalkostnader	-50,0	-48,9	-1,1	-48,9	-88,8	-84,6	-4,2	-0,6
Övriga kostnader	-10,6	-9,1	-1,5	-9,9	-18,4	-15,5	-2,9	0

Belopp i mnkr	Utfall ack	Budget ack	Bud- get- avvi- kelse ack	Utfall ack fg år	Prognos	Budget	Prognos budget- avvi- kelse	Budget- avvikelse fg år
Summa kostnader	-60,6	-58,0	-2,6	-58,8	-107,2	-100,1	-7,1	-0,6
Verksamhetens nettokostnad	1,1	0,4	0,7	3,1	0,1	0,0	0,1	0,8
Finansnetto	0	0	0	0	0	0	0	0
Resultat	1,1	0,4	0,7	3,1	0,1	0,0	0,1	0,8

Budgetavvikelse



Sammanfattande analys

Den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice redovisar en positiv budgetavvikelse per juli 2026 på 0,7 miljoner kronor. För 2025 låg budgetavvikelsen på 2,6 miljoner kronor. Skillnaden mellan åren kan förklaras med att budgeten genomgående är mer åtstramad för 2026. Syftet med en mer stram budget är att förvaltningen eftersträvar en ekonomi i balans.

Tolk- och översättarservice redovisar en positiv budgetavvikelse om 0,7 miljoner kronor per juli. Efterfrågan på tolk- och översättarservice har sjunkit något i jämförelse med samma period föregående år, men är högre än budget.

Regionhälsan redovisar en negativ budgetavvikelse om 0,1 miljoner kronor per juli. Inför 2026 har budgeten för inhyrd personal reducerats. Den fortsatt höga efterfrågan på Regionhälsans tjänster har dock medfört att kostnaderna för inhyrd personal inte har kunnat minska i den omfattning som budgeterats. Eftersom Regionhälsans intäkter är preliminära under året och regleras först vid årets slut, då en avstämning mellan förköpta och faktiskt nyttjade timmar genomförs, speglar intäkterna per juli inte verksamhetens höga efterfrågan.

Helårsprognosen indikerar ett överskott i storleksordningen 0,1 miljoner kronor.

5.2 Periodens resultat

Resultatet per den 31 juli uppgår till ett överskott om 1,1 miljoner kronor, jämfört med 3,1 miljoner kronor vid motsvarande tidpunkt föregående år. Det lägre överskottet förklaras av flera faktorer inom båda verksamhetsområdena.

Inom Tolk- och översättarservice sänktes förmedlingsavgiften med 1 miljon kronor inför 2026, vilket har medfört minskade intäkter. Verksamheten har även högre kostnader för IT-tjänster jämfört med föregående år, till följd av licenskostnader för AI-tolk.

För Regionhälsan har personalkostnaderna, utöver den årliga lönerevisionen, ökat i form av högre sociala avgifter samt högre kostnader för handledning. Därtill har Regionhälsan högre kostnader för förbrukningsinventarier kopplat till transkriberingstjänsten Tandem Health.

Intäkter

Periodens intäkter uppgår till 61,7 miljoner kronor, vilket är i nivå med motsvarande period föregående år. Jämfört med budget redovisas ett överskott om 3,3 miljoner kronor, främst till följd av en högre efterfrågan på Tolk- och översättarservice än budgeterat. Efterfrågan på Regionhälsans tjänster har varit hög under 2026 och antalet debiterade timmar överstiger motsvarande period föregående år. Regionhälsans intäkter är dock preliminära under året och fastställs först vid årets slut, då en avstämning görs mellan förköpta och faktiskt nyttjade timmar. Den positiva budgetavvikelsen avseende förvaltningens intäkter är därför i huvudsak kopplad till Tolk- och översättarservice.

Personalkostnader

Personalkostnaderna uppgår till 50,0 miljoner kronor, vilket motsvarar en ökning med 2,4 procent jämfört med motsvarande period föregående år.

Inom Tolk- och översättarservice är personalkostnaderna i stort sett oförändrade jämfört med motsvarande period föregående år. Den årliga lönerevisionen har medfört ökade lönekostnader, men vakanser inom tolkförmedlingen och att efterfrågan på tolkuppdrag har minskat med cirka 3 procent har bidragit till att dämpa kostnadsutvecklingen. Sammantaget innebär detta att personalkostnaderna ligger på i princip samma nivå som föregående år. Jämfört med budget redovisas en negativ avvikelse för personalkostnaderna om 2,2 miljoner kronor. Avvikelsen förklaras av att efterfrågan på verksamhetens tjänster har varit högre än budgeterat, vilket medför högre personalkostnader i form av tolkarvoden. Den högre kostnadsnivån motsvaras samtidigt av högre intäkter.

Totala personalkostnader inom Regionhälsan har ökat med 6,8 procent jämfört med motsvarande period föregående år. Exklusive effekten av förändringen i semesterlöneskulden uppgår ökningen av själva lönekostnaderna till 3,1 procent, vilket motsvarar den årliga lönerevisionen. Sociala avgifter har ökat i högre takt än lönekostnaderna, vilket beror på att en medarbetare med reducerade sociala avgifter har ersatts av en yngre medarbetare med ordinarie arbetsgivaravgifter. Därutöver har kostnaderna för handledning varit högre än under motsvarande period föregående år. Jämfört med budget redovisas en positiv avvikelse för personalkostnader om 0,9 miljoner kronor. Inkluderar man kostnaden för inhyrd personal är kostnaden i nivå med budget.

Övriga kostnader

Övriga kostnader uppgår till 10,6 miljoner kronor per juli, vilket är 0,7 miljoner kronor högre än motsvarande period föregående år. Kostnadsökningen förklaras främst av riktade satsningar på transkriberingstjänsten Tandem Health samt AI-tolkning, vilka tillsammans står för cirka 0,5 miljoner kronor av ökningen. Resterande kostnadsökning är huvudsakligen en följd av den allmänna prisutvecklingen och indexuppräknningar för köpta varor och tjänster. Jämfört med budget redovisas en negativ avvikelse om 1,6 miljoner kronor. Avvikelsen förklaras främst av kostnader för inhyrd personal på Regionhälsan samt ovan nämnda digitaliseringssatsningar

Driftredovisning Företagshälsa och tolkförmedling

Belopp i mnkr	Budgetavvikelse ack 2026	Omsättning *) ack 2026	Relation (%)	Budgetavvikelse ack 2025
Företagshälsa och tolkförmedling	0,7	61,7	1,1	2,6

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

5.3 Helårsprognos

Intäkter

Intäktsprognoisen uppgår till 107,3 miljoner kronor, vilket är 7,2 miljoner kronor högre än budgeterat. Avvikelsen förklaras främst av Tolk- och översättarservice, där efterfrågan hittills under året inte har minskat i den omfattning som förutsattes i budgeten. Produktionen har hittills minskat med cirka 3 procent, jämfört med den budgeterade minskningen om 10 procent. Bedömningen framåt är att efterfrågan kommer att ligga över budgeterad nivå, samtidigt som prognosen präglas av viss försiktighet.

Regionhälsans intäkter är låsta under året och regleras först vid årets slut, då en avstämning görs mellan förköpta och faktiskt nyttjande timmar. Per sista juli överstiger det faktiska nyttjandet den förköpta tiden med 1 389 timmar, vilket motsvarar cirka 2 miljoner kronor i ytterligare intäkter. Eftersom den slutliga intäkten fastställs först efter avstämning av efterfrågan på helårsbasis har denna intäktseffekt inte beaktas i prognosen för 2026. Detta är dock en viktig faktor vid analysen av såväl periodens resultat som helårsprognosen, eftersom de tillkommande intäkterna ännu inte syns i resultatet trots att kostnaderna för att möta efterfrågan har uppstått. Om den beräknade tilläggsintäkten om cirka 2 miljoner kronor inkluderas skulle förvaltningens prognos uppgå till ett positivt resultat om cirka 2,1 miljoner kronor.

Personalkostnader

Prognosen för personalkostnader uppgår till 88,8 miljoner kronor, vilket överstiger budget med 4,2 miljoner kronor. Avvikelsen är hänförligt till Tolk- och översättarservice och förklaras av att tolkarvudet förväntas överstiga budget till följd av högre efterfrågan. Högre tolkarvoden innebär också ökade intäkter, vilket förklarar varför både intäkterna och personalkostnaderna förväntas överstiga budget.

Övriga kostnader

Prognosen för övriga kostnader uppgår till 18,3 miljoner kronor, vilket är 2,8 miljoner kronor högre än budgeterat. Prognosavvikelsen består av flera delar. Digitaliseringsåtgärder genomförs inom båda verksamhetsområdena, vilket inte var inkluderat i årets budget utan ska finansieras med en del av överskottet från föregående år, i enlighet med nämndens beslut 2025. Den höga efterfrågan på Regionhälsans tjänster bedöms samtidigt kvarstå under hösten, vilket innebär att någon minskning av kostnaderna för inhyrd personal inte bedöms vara realistisk. Därutöver har systembytet inom Tolks- och översättarservice medfört merkostnader till följd av förseningar i samband med lanseringen.

Samtidigt prognostiseras kostnaderna för lokalhyra, städ, tele och IT bli något lägre än budget, då kostnadsökningarna under 2026 hittills inte har varit i den omfattningen som tidigare förväntats.

Säsongsvariationer eller cykliska effekter

Utfallet per sista juli visar en större positiv avvikelse jämfört med helårsprognosen. Avvikelsen förklaras främst av att kostnaderna för inhyrd personal inom Regionhälsan var låga under juli, samtidigt som intäkterna är fasta under året och regleras först vid årets slut. Kostnaderna för inhyrd personal bedöms åter öka under hösten, vilket medför en försämring av resultatet.

5.4 Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans

Verksamheterna arbetar fortsatt med ett restriktivt och kostnadsmedvetet förhållningssätt. Den aktuella bedömningen är att den handlingsplan som upprättades för att uppnå en ekonomi i balans 2024 även förväntas ge motsvarande effekt under 2026. Mot denna bakgrund bedöms inga ytterligare åtgärder vara nödvändiga i dagsläget.

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
Summa	2,5	2,7	2,5	2,5	2,5

5.5 Investeringar

Uppföljning investeringar

Nämnden har inga investeringar.

5.6 Beredskaps- och överlager

Nämnden har inga beredskaps- och överlager.

5.7 Produktions- och nyckeltal

Produktionstal - tabell

	Utfall ack 2026	Utfall ack 2025	Föränd- ring %	Målvärde
Regionhälsan, timmar	19 315	19 200	0,6 %	
Varav timmar till nämnd	19 079	18 833	1,3 %	17 690
Andel egen arbetsmiljökonsult	84,9 %	85,8 %		
Tolk- och översättarservice, tolkupdrag	35 449	36 455	-2,8 %	33 677
Varav uppdrag till nämnd	34 176	35 105	-2,6 %	
Antal kilometer	271 505	289 904	-6,3 %	

Regionhälsan har ökat sin levererade mängd företagshälsa med 0,6 procent jämfört med samma period förra året. Ökningen av tid finns bland nämndmedlemmar medan tid från övriga kunder minskat med 130 timmar. Regionhälsan ligger över det periodiserade målvärdet med knappt 1 400 timmar. Alla utom en nämndmedlem ligger över sitt periodiserade målvärde.

Andelen tid som utförts av egen arbetsmiljökonsult (i det här räknas timanställda som underleverantör) har minskat. Tiden från egen arbetsmiljökonsult har minskat med 80 timmar medan det har ökat bland underleverantörer med knappt 200 timmar. Det finns flera förklaringar till att tiden från underleverantör har ökat. Dels har den arbetade tiden för psykologer och beteendevetare sjunkit till följd av sjukskrivning men också flera inkommande större grupp- och organisationsuppdrag som har genomförts med stöd av underleverantörer. Utan detta stöd hade den tillgängliga kapaciteten för individärenden och samtalsstöd varit lägre.

Gällande Tolk- och översättarservice har utvecklingen hittills under året fortsatt präglats av en minskning av antalet uppdrag, men i en lägre takt än tidigare år. Minskningen till och med juli uppgår till knappt 3 procent. I budgeten antogs en minskning om cirka 10 procent, vilket innebär att antalet uppdrag ligger över målvärdet med närmare 1 800 uppdrag.

Samtidigt kvarstår att antalet uppdrag totalt sett har minskat. Om tidshorisonten förlängs och perioden augusti 2025 till juli 2026 jämförs med augusti 2021 till juli 2022 har antalet tolkupdrag minskat med 21 procent.

Det finns också en osäkerhet kring utvecklingen under resten av året. Hösten 2025 präglades av högre

volymerna än tidigare under året, vilket innebär att jämförelsetalen för höstmånaderna 2026 är högre än under våren. Mot bakgrund av höstens jämförelsetal finns en risk att den procentuella minskningen ökar under hösten, även om volymerna inte nödvändigtvis utvecklas svagare än i dag. Sammantaget indikerar nuvarande utveckling och jämförelsetal att minskningen på 2,8 procent kan komma att öka något under årets återstående månader.

Antal resta kilometer som ersättning har utgått för har minskat med drygt 6 procent jämfört med förra året. Dels beror det på en minskning av platsuppdrag på 3 procent jämfört med samma period förra året men också för att andelen platsuppdrag där kilometerersättning utgått har minskat. Antal platsuppdrag där kilometerersättning utgår är drygt 27 procent 2026 jämfört med 28 procent föregående år för samma period. Minskningen kan delvis förklaras av variationer i när efterföljande tolkuppdrag sker på intilliggande platser eller inom Örebro, vilket påverkar om kilometerersättning utgår.

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)	-36.1	-35.5	-64.1	-63.1	1.8	-2.3	1.6	0.7

Lönekostnaderna uppgår till 36,1 miljoner kronor per juli 2026, vilket är 0,6 miljoner kronor högre än motsvarande period föregående år. Det motsvarar en löneökningstakt på 1,8 procent, inklusive årets lönerevision. Exkluderar man effekten av förändringen i semesterlöneskulden uppgår motsvarande siffra till 1,3 procent vilket indikerar en dämpad kostnadsutveckling.

På områdesnivå redovisar Tolk- och översättarservice en oförändrad löneökningstakt jämfört med motsvarande period föregående år. Lönekostnaderna för tolkadministrationen har minskat med 10,2 procent, vilket främst förklaras av att en vakant tjänst inte återbesattes under vårterminen. Därutöver avslutade en medarbetare sin anställning i samband med pensionering, men har fortsatt arbetat som timanställd under våren. För uppdragstagarna (tolkar) har lönekostnaderna ökat med 0,9 procent, vilket är lägre än årets uppräknings. Den lägre kostnadsutvecklingen förklaras av en något minskad efterfrågan på tolkuppdrag jämfört med föregående år.

Regionhälsan redovisar en löneökningstakt på 4,7 procent jämfört med föregående år. Exklusive effekten av förändringen i semesterlöneskulden uppgår ökningstakten till 3,1 procent, vilket ligger i nivå med årets lönerevision.

Förvaltningens löneprognos uppgår till cirka 64,1 miljoner kronor. Prognosen överstiger budget på grund av

högre efterfrågan på tolkuppdrag än budgeterat.

6.2 Kostnadsanalys

Kostnadsanalys

Kategori	Utfall ack mnkr	Utfall ack fg år, mnkr	Förändring, mnkr	Föränd- ring %
Månadslöner	-12.2	-12.1	-0.1	0.9
Timanställda	-0.2	-0.1	-0.1	116.3
Obekvämt arbetstid	0.0	0.0	0.0	-12.0
Övertid/mertid	0.0	0.0	0.0	-94.7
Semesterkostnad inkl. skuldförändring	-2.2	-2.2	-0.1	2.8
Sjuklön	-0.1	-0.1	0.0	16.7
Övrigt konto 40xx-41xx	-21.2	-20.9	-0.4	1.8
Totalt kontoklass 40-41	-36.1	-35.5	-0.6	1.8

Månadslönerna har ökat marginellt med 0,1 mnkr (0,9 procent) jämfört med motsvarande period föregående år. Ökningen understiger årets löneöversyn och förklaras av en lägre bemanning jämfört med föregående år. Kostnaderna för timanställda har ökat med 0,1 mnkr, motsvarande 116,3 procent. Ökningen är hänförlig till Regionhälsan, där två medarbetare har övergått från tillsvidareanställning till timanställning. Semesterkostnader inklusive förändring av semesterkulden har ökat med 0,1 mnkr. Förändringen bedöms främst bero på förändrade semesteruttag och periodiseringseffekter och behöver därför inte spegla en varaktig kostnadsökning.

Kostnaderna inom övriga personalkonton (40xx–41xx) har ökat med 0,4 mnkr jämfört med motsvarande period föregående år och utgör den största förklaringen till ökningen av personalkostnaderna. Ökningen förklaras främst av högre kostnader för utbildningsinsatser på Regionhälsan, ökade kostnader för kompensationsledighet i samband med pingst samt en högre kostnad för föräldraledighet.

6.3 Årsarbetare tillsvidareanställda avtalad sysselsättningsgrad

Yrkesgrupp/ antal	Antal årsarbetare per 31 juli 2026			Antal årsarbetare per 31 juli 2025			Förändring		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Administratör	9,0	0,0	9,0	11,0	0,0	11,0	-2,0	0,0	-2,0
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/kuratv arb	5,0	0,0	5,0	5,0	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0

Yrkesgrupp/ antal	Antal årsarbetare per 31 juli 2026			Antal årsarbetare per 31 juli 2025			Förändring		
Läkare	3,0	0,0	3,0	3,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0
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	9,0	0,0	9,0	9,0	0,0	9,0	0,0	0,0	0,0
Summa	38,0	6,0	44,0	40,0	6,0	46,0	-2,0	0,0	-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.

Antalet tillsvidareanställda årsarbetare uppgår till 44,0 per 31 juli 2026, vilket är en minskning med 2,0 årsarbetare jämfört med samma period föregående år. Minskningen avser administratörer (tolkförmedlare) och förklaras av en avslutad anställning samt en pensionsavgång. Medarbetaren som gick i pension har varit timanställd under våren för att säkerställa verksamhetens bemanning under övergången. Övriga yrkesgrupper har en oförändrad bemanning jämfört med föregående år.

6.4 Årsarbetare exklusive tjänstlediga

Yrkesgrupp/ antal	Anställning per 30 juni 2026			Anställning per 30 juni 2025			Förändring		
	Tillsvidare	Visstid	Totalt	Tillsvidare	Visstid	Totalt	Tillsvidare	Visstid	Totalt
Administratör	9,0	0,0	9,0	10,7	0,0	10,7	-1,8	0,0	-1,8
Chef	3,0	0,0	3,0	3,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0
Handläggare	3,0	0,0	3,0	3,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0
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	4,7	0,0	4,7	4,5	0,0	4,5	0,2	0,0	0,2
Läkare	2,9	0,0	2,9	3,0	0,0	3,0	-0,1	0,0	-0,1
Psykolog/ PTP-psykolog	5,6	0,0	5,6	5,6	0,0	5,6	0,0	0,0	0,0
Sjukgymnast/ fysioterapeut	4,8	0,0	4,8	4,3	0,0	4,3	0,5	0,0	0,5
Spec-ssk/ barnm/röntgenssk	9,0	0,0	9,0	9,0	0,0	9,0	0,0	0,0	0,0
Summa	43,0	0,0	43,0	44,1	0,0	44,1	-1,2	0,0	-1,2

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.

Antalet årsarbetare exklusive tjänstlediga uppgår till 43,0 per den 30 juni 2026, vilket är en minskning med 1,2 årsarbetare jämfört med samma period föregående år. Minskningen förklaras främst av färre administratörer (tolkförmedlare), till följd av en avslutad anställning och en pensionsavgång. Samtidigt har antalet årsarbetare ökat något inom kuratorer och sjukgymnaster/fysioterapeuter, medan antalet läkare minskat marginellt. Bemanningen inom övriga yrkesgrupper är oförändrad jämfört med föregående år.

6.5 Sjukfrånvaro

Kategori	Utfall jan - jun 2026			Utfall jan - jun 2025			Förändring		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro %	1,6	1,4	1,6	1,8	0,9	1,7	-0,2	0,5	-0,1
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro %	2,4	0,0	2,1	0,4	0,0	0,3	2,0	0,0	1,8
Sjukfrånvaro totalt %	4,1	1,4	3,7	2,1	0,9	2,0	2,0	0,5	1,7

Sjukfrånvaron har ökat något i jämförelse med samma period föregående år. Siffrorna är dock fortsatt låga. Då förvaltningen har få medarbetare får enstaka sjukdomsfall genomslag i statistiken.

7 Intern styrning och kontroll

7.1 Internkontrollplan

HR

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

Åtgärd
Regionövergripande åtgärd: - Varje chef ska fullgöra sina fördelade arbetsmiljöuppgifter och bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete genom att undersöka och riskbedöma alla arbetsmiljöförhållanden, sätta in åtgärder och följa upp att åtgärderna har haft effekt. Kommentar 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. • Åtgärden pågår.
Regionövergripande åtgärd: - Varje chef ska årligen följa upp sitt arbetsmiljöarbete enligt rutin och förbättra där det är nödvändigt. Kommentar Cheferna inom förvaltningen har följt upp arbetsmiljöarbetet enligt gällande rutin. Resultatet från uppföljningen ska gås igenom. • Åtgärden pågår.

Åtgärd
Regionövergripande åtgärd: - Fördelade chef ska minst årligen stämma av hur arbetsmiljöarbetet fungerar och säkerställa att det finns förutsättningar för arbetsmiljöarbetet för den som tagit emot arbetsmiljöuppgifter. <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 att jag har förutsättningar för att hantera mina arbetsmiljöuppgifter. • Åtgärden är avslutad.

Ekonomi

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

Åtgärd
Genomföra stickprovskontroller på avsedda konton. Åtgärden genomförs av Regionservice, SSC ekonomi och redovisas av berörd nämnd. <i>Kommentar</i> • Åtgärden är ej genomförd, planeras att göras under september månad.

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

Åtgärd
Arbeta med informationsinsatser och kulturförändring av inköpsmönster för att säkerställa att inköp sker via marknadsplatsen. <i>Kommentar</i> I Regionens initiativ med samordnad inköpsorganisation har Regionservice under våren arbetat med att förbättra informationen för beställarna på intranätet. Planen är att få in informationen till den nya serviceportalen som lanseras i maj. När det är klart kan man börja med digitala informationsträffar för beställare. Nytt system för leverantörsreskontra är infört under maj där det ska finnas bättre möjligheter att följa upp vad vi köper utanför marknadsplats på ett effektivare sätt. Arbete för att minska risken fortgår under hösten. • Åtgärden pågår.

Risken att fakturer inte blir betalda i tid på grund av införandet av leverantörsreskontraportalen, LRP.

Åtgärd
En välorganiserad projektorganisation. Lång testperiod. Stödfunktion vid införande. <i>Kommentar</i> I samband med införandet av den nya leverantörsreskontran har en uppföljning genomförts av kostnader avseende förseningsavgifter. Uppföljningen visar att förvaltningen, även efter införandet, inte har haft några kostnader för förseningsavgifter. • Åtgärden pågår.

Informationssäkerhet

Risken att verksamheten inte efterlever NIS-direktivet och cybersäkerhetslagen (2025:1506) samt tillämplig dataskyddslagstiftning (GDPR och patientdatalagen).

Åtgärd
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. <i>Kommentar</i> En övergripande översyn av det systematiska informationssäkerhetsarbetet har påbörjats, i syfte att säkerställa systematik i arbetssättet, löpande riskhantering och att identifiera åtgärdsbehov i verksamhetens informationssäkerhetsarbete. • Åtgärden pågår.
Säkerställ att informationsklassning av IT-stöd som saknar informationsägare genomförs i enlighet med riktlinjen för informationsklassning. <i>Kommentar</i> En övergripande översyn av det systematiska informationssäkerhetsarbetet har påbörjats. Inom ramen för den översynen ingår kartläggning kring informationstillgångar och behov av ytterligare informationsklassningar. • Åtgärden pågår.
Informationsägare/objektägare ska säkerställa att identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas. <i>Kommentar</i> En övergripande översyn av det systematiska informationssäkerhetsarbetet har påbörjats. De risker och åtgärdsbehov som identifieras under översynen kommer presenteras för berörd informations-/objektsägare för beslut om åtgärder. • Åtgärden pågår.

Ekonomi, välfärdsbrottslighet

Risken att det sker utbetalning till leverantörer som begår välfärdsbrott.

Åtgärd
Utveckling av leverantörskontroller. <i>Kommentar</i> Shared Service Center ekonomiavdelning genomför kontroller vid utbetalningar av leverantörsfakturor med hjälp av tjänst från extern leverantör. Område inköp och upphandling ska genomföra en pilot för vilken typ av tjänst de har behov av för att följa upp upphandlade leverantörer. Arbete för att minska risken fortgår under hösten. • Åtgärden pågår.

Risken att fakturan inte överensstämmer med avtalade villkor eller beställning.

Åtgärd
Kontrollera att befintliga rutiner efterlevs och uppdatera vid behov. <i>Kommentar</i> Arbete pågår med att ta fram rutin för uppföljning av uppdrag som genomförs av underleverantörer på Regionhälsan. • Åtgärden pågår.

