

Verksamhetsberättelse

Gemensam nämnd för företagshälsovård
samt tolk- och översättarservice

Helår 2022

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Syfte	3
3	Väsentliga händelser	3
4	Nämndens mål, strategier och uppdrag	5
4.1	Sammanfattning uppföljning av mål och uppdrag	5
4.2	Perspektiv: Process	6
4.3	Perspektiv: Resurs	13
5	Ekonomi	16
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
6	Personalekonomi	19
6.1	Personalkostnader	19
6.2	Kostnadsanalys	20
6.3	Antal tillsvidareanställda årsarbetare	21
6.4	Sjukfrånvaro	23
7	Framtida utmaningar	24
8	Intern styrning och kontroll	24
8.1	Internkontrollplan	25
8.2	ISK-bedömning	27

1 Inledning

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

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

2 Syfte

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

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

3 Väsentliga händelser

Sammanfattning av de mest väsentliga händelserna

- Förändrad efterfrågan av tolkar med anledning av kriget i Ukraina
- Återgång till arbete på plats efter hävda restriktioner till följd av covid-19
- Projektet *Kulturdiallog genom tolk* har avslutats
- Implementering av arbetsmodellen Problemlösning vid stress och psykisk ohälsa i arbetslivet (PIA-modellen)

Sammanfattning

2022 har varit ett år med flera skepnader. Dels slutfasen av covid-19 klassad som samhällsfarlig sjukdom vilket genomsyrade arbetet och arbetssättet under de inledande månaderna. Det har i sin tur följts av kriget i Ukraina. Skeendena har haft påverkan på hur verksamheten har kunnat bedrivas under året men på olika sätt. Covid-19-pandemin påverkade både tjänsterna vi kunde tillhandahålla likaså vad våra kunder efterfrågade samt arbetet med den egna arbetsmiljön vid återgång till arbetsplatsen.

Kriget i Ukraina har främst påverkat Tolk- och översättarservice verksamhet med en ökad efterfrågan på att tolka till ukrainska vilket innebar ett intensivt arbete med att rekrytera tolkar i ukrainska under det första halvåret. Under hösten har det fortsatt varit en hög efterfrågan på

ukrainska tolkar. Samhället i stort har kommit att diskutera prisökningar och inflation, för nämnden har det under 2022 inte haft särskilt stor påverkan men det kommer bli en utmaning framåt.

Effekter av covid-19

Förvaltningen såg i början av året en ökning i sjukfrånvaro som härleds till att flertalet medarbetare insjuknade i covid-19. Från och med april har förvaltningen en sjukfrånvaro per månad som är i nivå med tidigare år. Både Regionhälsan och Tolk- och översättarservice kunde bedriva större delen av sitt arbete genom på distans till och med februari.

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

I takt med att restriktionerna hävts så har kundernas behov förändrats. Fler uppdrag sker på plats istället för digitalt inom både Tolk- och översättarservice och Regionhälsan. Andelen platstolkning under 2022 har varit 50 procent av uppdragen. Per den sista juli var det 49 procent av uppdragen och då fanns det en stor osäkerhet kring hur utvecklingen skulle se ut. Efter juli har andelen platstolkning stabiliserats till 50 procent och anger sannolikt en ny normalnivå efter pandemin. Att 50 procent av uppdragen är på plats är en ökning med 9 procentenheter jämfört med samma period förra året.

Återgång till arbete på plats efter hävda restriktioner

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

Påverkan av situationen i Ukraina

Kriget i Ukraina har haft en stor påverkan på Tolk- och översättarservice. Under 2022 har efterfrågan av tolkar i ryska och ukrainska ökat från 1,2 procent av samtliga uppdrag 2021 till 6,1 procent 2022. Ukrainska var under året det sjätte mest efterfrågade språket. Utmaningen för förvaltningen har inte varit ett ökat tryck generellt jämfört med förra året utan att efterfrågan har varit större inom vissa språk, särskilt av tolkar i ukrainska, samtidigt som utbudet har varit begränsat. Tolk- och översättarservice har därför fokuserat på att rekrytera och utbilda tolkar. Under 2022 har 13 tolkar rekryterats i ukrainska för att täcka den ökade efterfrågan.

Projektet *Kulturdialog genom tolk* avslutas

Förvaltningen har sedan 2020 medverkat i ett forskningsprojekt tillsammans med Linnéuniversitet och Borlänge kommuns tolkförmedling, med medfinansiering från Asyl-, migrations- och

integrationsfonden. Projektet har syftat till att förbättra tolkade möten inom offentlig verksamhet genom att ta tillvara tolkars erfarenheter. Tolkarna har mött personal inom offentlig verksamhet, flyktingar och migranter för att samtala om bland annat kulturell interaktion, så kallade dialogföreläsningar. Under 2022 har projektet avslutats och utvärderats. Ett arbete har skett kring hur erfarenheter och lärdomar ska tas tillvara i det fortsatta arbetet. Nämnden har tagit ställning till finansiering av 30 dialogföreläsningar under 2023.




Implementering av arbetsmodellen Problemlösning vid stress och psykisk ohälsa i arbetslivet

Regionhälsan har under flera år arbetat med införande av PIA-modellen. Under 2022 har medarbetare fått utbildning i den och börjat praktisera den bredare. Modellen syftar till att, genom att involvera både chef och medarbetare i ett tidigt skede, få till mer ändamålsenliga och effektiva insatser för att motverka stress och psykisk ohälsa.




4 Nämndens mål, strategier och uppdrag

Symbolförklaringar





Färgindikatorer, måluppfyllelse helår och genomförande av uppdrag helår.

-  = uppnått eller överträffat målnivån
-  = mindre, acceptabel avvikelse från målnivån
-  = större negativ avvikelse från målnivån

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

-  = resultatet har förbättrats
-  = resultatet är oförändrat
-  = resultatet har försämrats

Indikatorer, status för perioden vid helår

-  = helt
-  = delvis
-  = inte alls
-  = värde saknas för perioden

4.1 Sammanfattning uppföljning av mål och uppdrag

Måluppfyllelse	Uppnått eller överträffat målnivån	Mindre, acceptabel avvikelse från målnivån	Större negativ avvikelse från målnivån
	grön	gul	röd
Effektmål från regionfullmäktige	2		
Nämndens mål	7		
Nämndens uppdrag			

4.2 Perspektiv: Process

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

Strategi: Kvalitet och utveckling

Strategier för kvalitet och utveckling

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



Kommentar

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

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



Kommentar



Nöjdheten inom båda områdena är fortsatt höga. Sedan förra året har resultatet i de nöjdhetsmätningar som gått ut till verksamhetsområdenas kunder ökat inom de flesta områdena.

Nöjdheten bland Regionhälsans kunder är 82 procent av maxomdömet 2022. Nöjdheten bland Tolks- och översättarservice kunder är 95 procent av maxomdömet 2022. I Regionhälsans nöjdhetsmätning skattar kunderna hur nöjda de är med olika områden på en skala mellan 1 och 10. Tolks- och översättarservice skattar kunderna sin nöjdhet på en skala mellan 1 och 4.

Antalet avvikelser inom Regionhälsan har ökat från 22 till 24 mellan 2021 och 2022. Tre av de 24 avvikelser som inkom under 2022 var från kunder. 21 var avvikelser anmälda internt och majoriteten kring interna processer.

För Tolks- och översättarservice skattades området tolkarnas kompetens lägst men har ökat från 3,27 till 3,35 under 2022. Antalet avvikelser har sjunkit från 533 till 510 avvikelser mellan 2021 och 2022.

För båda verksamhetsområdena är de områden som låg lägst i mätningarna under 2021 de som låg lägst även 2022, arbetet med nämnda områden kommer fortsätta under 2023.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<p>Ökad upplevd nöjdhet inom de områden som analys av kundnöjdhetsundersökningar och avvikelser visat att verksamheten behöver utveckla.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Förvaltningen genomför årligen en kundnöjdhetsundersökning. Resultatet för 2022 är höga resultat och små öknings jämfört med 2021. Regionhälsans genomsnittliga resultat har ökat från 8,0 till 8,2 på en tiogradig skala medan Tolk- och översättarservice ökar från 3,7 till 3,8 på en fygradig skala.</p> <p>Både Regionhälsan och Tolk- och översättarservice visar på öknings inom de områden som låg lägst i mätningen 2021. För Regionhälsan innebär det öknings inom arbetsanpassad rehabilitering (+0,22 enheter), förebyggande insatser (+0,01 enheter) och hälsofrämjande insatser (+0,05 enheter). Det vanligaste svarsalternativet på de tre frågorna var både 2021 och 2022 att man inte kan besvara frågan. Anledningen för att respondenten inte varit i kontakt med oss i den typen av ärenden eller att de inte vet hur Regionhälsan arbetar i frågan. Andelen som svarat <i>vet ej/kan inte besvara</i> har sjunkit inom alla frågor med 3-4 procentenheter jämfört med förra året.</p> <p>För Tolk- och översättarservice var området tolkarnas kompetens lägst skattat både 2021 och 2022. Mellan åren har resultatet ökat med 0,07 enheter. Om vi ser på tolkarnas formella kompetens så har den ökat mellan åren, där andelen <i>godkänd tolk</i> har minskat medan andelen <i>utbildad tolk</i> har ökat. Tolkar med tolknivån <i>utbildad tolk</i> har en högre utbildningsnivå än tolkar med tolknivån <i>godkänd tolk</i>.</p>	 Helt	 —

Mål: Förvaltningens arbetssätt utvecklas och förbättras.





Kommentar

Nämndens två verksamhetsområden har genomfört kvalitetscertifiering med godkänt resultat under 2022. Kvalitetsledningssystemen innebär ett systematiskt arbetssätt vad gäller uppföljning och utveckling av processer och rutiner. De årliga revisionerna som görs av kvalitetsledningssystemet möjliggör att arbetssätten ständigt utvecklas.

Förvaltningens arbete med ständiga förbättringar följer den metod som implementerades i förvaltningen under 2021. Arbetssättet både underlättar att inkomma med förbättringsförslag löpande under året samt enklare kunna följa upp vad som skett under året. Under 2022 har det skett förbättringsarbeten inom samtliga målområden.

Beslutet att verka för ett förvaltningsgemensamt ledningssystem fattades under 2021 men förväntas bli fullt implementerat först vid ingången av 2024.

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

Strategi: Digitalisering

Strategier för digitalisering

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



Kommentar

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

Mål: Förvaltningens arbetssätt är digitala, resurseffektiva och hållbara





Kommentar

Ett arbete med att digitalisera arbete och processer inom förvaltningen har pågått hela året framför allt kopplat till respektive verksamhets bokningssystem. Inom Tolks- och översättarservice har tonvikten legat på att förbereda införandet av ett nytt bokningssystem som är på plats från första januari 2023.

Inom Regionhälsan har dels uppdateringar av bokningssystem genomförts, likaså förändringar av hur bokningar görs för att ge bättre beskrivande statistik gentemot nämndens kunder. Det finns fortsatt en ambition att möjliggöra för cheferna att digitalt boka tid för den första kontakten med Regionhälsan men arbetet har dragit ut på tiden på grund av att det behöver gås igenom ur informationssäkerhetssynpunkt.

Tolks- och översättarservice arbetar, med stöd av digitalisering, för att minska andelen tolkning som skett på plats. De senaste två åren har det skett en uppgång vad gäller distanstolkningar, så kallade skärmtolkningar och telefontolkningar. Efter att restriktionerna till följd av covid-19 hävts har en ökning skett i efterfrågan på platstolk. Andelen tolkning som skett på plats hos kunden är 50 procent av samtliga uppdrag. Det är 9 procentenheter högre än 2021 men ändå 11 procentenheter lägre än 2019, innan covid-19.

Det fanns en ambition om att ha kommit längre vad gäller digitalisering och framför allt vissa tjänster. Samtidigt ser vi att det har skett stora förflyttningar vad gäller Tolks- och översättarservice nya bokningssystem och löpande förbättringar inom Regionhälsan. Med anledning av det bedöms målet vara uppfyllt.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Kartläggning genomförs för att se över förvaltningens digitaliseringsbehov.	 Helt	 →
Kommentar		
Regionhälsan har genomfört en digitaliseringskartläggning tillsammans med hela arbetsgruppen under året och identifierat områden att arbeta vidare med alternativt fortsätta med redan pågående digitaliseringsinsatser. Ett återkommande tema är införandet av webbtidbok för att underlätta för kunder att boka telefontider och medicinska kontroller via digital kanal istället för att ringa. Vidare identifierades det		

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<p>behov av utbildning inom vissa administrativa system.</p> <p>Tolk- och översättarservice har under året genomfört flertalet digitaliseringsarbeten kopplat till arbetet med byte av bokningssystem men även ingång i Microsoft Teams som nytt system för samarbete inom och mellan arbetsgrupper. Likaså pågår det en inventering kring möjligheten att ta bort den fysiska posthanteringen och gå in i ett regiongemensamt projekt för att scanna post centralt och på det sättet minska transporter av post både ur miljösynpunkt och minskad administration för Tolk- och översättarservice.</p>		
<p>Förvaltningens digitala arbetssätt utvecklas.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Förvaltningen gör stegvisa förflyttningar vad gäller utvecklingen av verksamheternas bokningssystem. Tolk- och översättarservice kommer, enligt plan, att implementera ett nytt bokningssystem från årsskiftet. Regionhälsan har under året arbetat med införande av en webbtidbok som har dragit ut på tiden med anledning av arbete med att säkerställa lösningen ur informations säkerhetsaspekt. Arbetet pågår men är inte färdigställt till årsskiftet. Ett tillfälligt alternativ för digital bokning av medicinska kontroller för nattundersökningar kommer erbjudas från årsskiftet då behovet bedöms vara som störst där. Under 2023 kommer arbetet med webbtidbok fortsätta.</p> <p>Under året har också Microsoft Teams implementerats som en ny plattform för digitala möten och samarbetsrum för att underlätta informationsutbyte och samarbeten både inom organisationen men också mellan organisationer.</p>	<p>● Helt</p>	<p>● —</p>

Strategi: Hållbar utveckling

Strategier för hållbar utveckling

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



Kommentar

Arbete med denna strategi finns beskrivet under målet "Förvaltningen utgår från och tar hänsyn till hållbarhetsperspektivet i alla våra processer och beslut". Utgångspunkten för arbetet är att alla indikatorer som nämnden fått tilldelat enligt Program för hållbar utveckling ska vara med som indikator under programtiden som sträcker sig till 2025. För 2022 innebär det ett särskilt fokus på avfallsfrågor samt tillgänglig kommunikation.

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



Kommentar

Aktiviteterna som ska genomföras under året följer en implementeringsplan. Tre av fyra indikatorer är uppfyllda. Den fjärde indikatorn, att antalet inrapporterade avvikelser om hot och våld ska minska, är kvar på samma nivå som föregående år. Det vill säga en inrapporterad avvikelse. Sammantaget bedöms därför målet vara uppfyllt.

I verksamhetsplanen för 2023 angavs att områden som inte var uppfyllda vid 2022 års utgång ska flyttas över till nästkommande år. Utifrån att samtliga områden är helt eller delvis uppfyllda ska inga av områdena flyttas över till 2023.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Flergångsmaterial används istället engångsmaterial där det är möjligt. <i>Kommentar</i> Beslut om att flergångsmaterial ska användas och beställas beslutades av förvaltningens ledningsgrupp 2022-08-22. Vid samma tillfälle gjordes ett ställningstagande att vegetarisk kost ska vara utgångspunkt vid beställningar. Båda med syfte att bidra till minskat avfall och minskad miljöpåverkan. Beslutet har kommunicerats till samtliga medarbetare med en särskild informationsinsats till de inom förvaltningen som oftast beställer och bokar konferenser, utbildningar och liknande.	● Helt	● —
Alla kommunikatörer har grundläggande utbildning i tillgänglig kommunikation. <i>Kommentar</i> I verksamhetsplanen för 2022 var en aktivitet att utbilda alla som jobbar med kommunikation i tillgänglig kommunikation. En utbildningsinsats om tillgänglighetsanpassning är genomförd för förvaltningens kommunikatör samt administratörer som arbetar med informationsmaterial för båda verksamhetsområdena. Personerna som arbetar med kommunikationsmaterial bedöms därför ha grundläggande utbildning i tillgänglig kommunikation och indikatorn är därmed uppfyllt.	● Helt	● →
Antalet rapporterade avvikelser avseende hot och våld har minskat. <i>Kommentar</i> Antalet rapporterade avvikelser om hot och våld 2022 är en vilket är lika många som under 2021. Avvikelsen om hot och våld har anmälts inom Tolk- och översättarservice område men avser en tolk på tolkupdrag på annan plats än i Tolk- och översättarservice lokaler. Avvikelsen har kommunicerats med den andra arbetsplatsen för att se över vad som kan göras för att undvika att liknande situationer sker igen. Regionhälsan har utifrån indikatorn arbetat med en riskbedömning kring ensamarbete för att minska både risken och konsekvenserna av eventuella hot- och våldssituationer.	◆ Delvis	◆ —
Utökade insatser genomförs för att säkerställa att barn ges möjlighet att vara delaktiga och ge dem inflytande. <i>Kommentar</i> En informationsinsats till tolkbeställare om barns rätt till tolk har gått ut. I samma information beskrevs också vad tolkbeställare bör tänka på vid beställning av tolk när det gäller tolkning för barn. Under våren 2022 har också information spridits för att informera intressenter om varför barn inte bör tolka.	● Helt	● —

Strategi: Regional utvecklingsstrategi

Strategier för regional utvecklingsstrategi

- Ett utmaningsdrivet genomförande för att nå RUS övergripande mål.



Kommentar

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

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

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





Kommentar

Efterfrågan på tolkning varierar i takt med vad som händer i omvärlden. Under året har efterfrågan på tolkar i ukrainska och ryska ökat från 1,2 procent till 6,1 procent av samtliga uppdrag. Tolk- och översättarservice har rekryterat och utbildat 13 nya tolkar i ukrainska för att kunna tillgodose efterfrågan.

Antalet uppdrag som beställts har minskat med 3 900 uppdrag sedan 2021 jämfört med föregående år. I 99,1 procent av de inkommande uppdragen har tolkar kunnat bokas. 0,9 procent tillika 762 bokningar har inte kunnat tillsättas.

Projektet Kulturdialog genom tolk som varit aktivt sedan mars 2020 avslutades den sista juni 2022. Under 2022 har 37 dialogföreläsningar genomförts. Under året har också nämnden beslutat att finansiera 30 dialogföreläsningar under 2023.

Genomförandet av dialogföreläsningar tillsammans med en hög tillsättningsgrad gör att den samlade bedömningen är att målet för 2022 är uppfyllt.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Tillgången till tolk motsvarar efterfrågan.	 Helt	 →
Kommentar		
Tillsättningsgraden, vilket är andelen av de inkommande beställningar som kunnat tillgodoses, är 99,1 procent. Totalt är det 762 uppdrag som inte kunnat tillsättas. I de vanligaste språken är tillsättningsgraden nära 100 procent. De gånger tolkuppdragen inte kunnat tillsättas har antingen varit på grund av att det är språk där det finns få tolkar eller att efterfrågan vid vissa klockslag har varit större än tillgång på tolkar. Sammantaget bedöms dock tillgången till tolk motsvara efterfrågan.		

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<p>Året har inneburit en stor ökning av efterfrågan på tolkar i ukrainska. I hög grad har de kunnat tillsättas, inte alltid med utbildade eller auktoriserade tolkar men åtminstone godkända tolkar.</p> <p>Den formella tolkkompetensen delas upp i fyra nivåer: godkänd tolk, utbildad tolk, auktoriserad tolk och övriga tolkar. Övriga tolkar har ingen formell kompetens 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 formell kompetens som möjligt men vid kraftiga förändringar i efterfrågan är det svårare att upprätthålla den formella tolkkompetensen. Under 2022 har utbildad tolk eller auktoriserad tolk bokats på 68,1 procent av uppdragen vilket är en ökning med 1,6 procentenheter jämfört med 2021.</p>		
<p>Tolk- och översättarservice erbjuder tjänster och medverkar i forum där de genom sin kunskap om det tolkade mötet kan bidra till integration.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Tolk- och översättarservice erbjuder dialogföreläsningar till nämndens kunder i syfte att tillvarata tolkarnas kompetens och erfarenhet om det tolkade mötet och på så sätt bidra till integration. Under perioden har 37 dialogföreläsningar genomförts inom projektet Kulturdiallog genom tolk.</p> <p>Projektet Kulturdiallog genom tolk avslutades den sista juni. Nämnden har vid sammanträde den 7 september tagit ställning till att även under 2023 finansiera 30 dialogföreläsningar till nämndens kunder.</p>	● Helt	● —

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



Kommentar

Det förebyggande arbetet är en viktig aspekt i att främja den psykiska hälsan och minska skillnaden mellan olika grupper i hälsa och levnadsvanor. Andelen förebyggande insatser under 2022 är 74,7 procent vilket är 3,5 procentenheter högre än för 2021. Antalet levererade timmar förebyggande företagshälsovård har ökat med 35 timmar jämfört med föregående år.

Regionhälsan arbetar fortsatt med full implementering av arbetsmodellen Problemlösning vid stress och psykisk ohälsa i arbetslivet (PIA-modellen), något som pågått under hela 2022. Därutöver har flertalet utbildningar riktade till chefer tagits fram bland annat när det kommer till nattarbete, fysisk arbetsmiljö för rektorer och utbildning om hälsosam schemaläggning.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<p>Andelen förebyggande insatser ökar.</p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Andelen förebyggande insatser har ökat med 3,5 procentenheter. Under 2022 var 74,66 procent av levererad företagshälsa till kund förebyggande insatser (uteblivna besök exkluderat). Ökningen i antalet timmar förebyggande företagshälsa är en mindre ökning med 35 timmar. Anledningen till att andelen förebyggande ökat mer än mängden beror på att mängden uteblivna besök ökat. uteblivna besök är inte med vid redovisningen av andel förebyggande insatser. Sett som andel av den totala mängden debiterad företagshälsa har andelen förebyggande insatser ökat med 0,42 procentenheter. Andelen rehabiliterande och hälsofrämjande insatser har båda sjunkit mellan 2021 och 2022.</p> <p>Under året har uppföljningen kring insatser utökats så outnyttjad kundtid och uteblivna besök redovisas separat. Uteblivna besök utgör cirka 1 500 av den debiterade tiden. Det är en ökning med 700 timmar jämfört med förra året.</p>	● Helt	● →

Strategi: Storregionalt och internationellt samarbete

Strategier för storregionalt och internationellt samarbete

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



Kommentar

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



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



Kommentar

Respektive område har sedan flera år varit delaktiga i bransch- eller intresseorganisationer och därigenom både samverkat och bevakat såväl nationell som internationell utveckling inom respektive område. Under året har förvaltningen bevakat om det finns andra eller ytterligare personalgrupper som kan samverka inom befintliga samverkansforum.

Förvaltningen har under året följer även förändringar internationellt. Under 2022 har fysioterapeuter och ergonomer arbetat med framtagande av en utbildning för att belasta rätt som följer den EU-kampanj som genomfördes under hösten som Arbetsmiljöverket drev. Fortsatt arbete kring internationell utblick inom verksamheterna kommer ske under 2023.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Förvaltningens områden finns representerade i relevanta nationella samverkansforum.	 Helt	 —
<i>Kommentar</i>		
Förvaltningen ingår i branschorganisationer för både Tolkservice och översättarservice i form av Tolkservicerådet och för Regionhälsan i form av K2-nätverket för företagshälsovård inom region eller kommun. Regionhälsan är också auktoriserad medlem i branschorganisationen Sveriges företagshälsor. Förvaltningen arbetar löpande för att delta och starta upp nya samverkansforum.		

4.3 Perspektiv: Resurs

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

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





Kommentar




Företagshälsa och tolkförmedling driver ett kontinuerligt, systematiskt arbetsmiljöarbete. Under 2021 genomfördes en medarbetarenkät. Båda verksamheterna arbetar med resultatet från denna för att förbättra och utveckla arbetsmiljö för medarbetarna.

Under året har en enkät om arbetsplatsens organisatoriska och sociala arbetsmiljö genomförts. Den senaste enkäten genomfördes 2020. Sedan dess har det genomsnittliga värdet ökat från 88 av 100 till 90 av 100 vilket är en ökning från ett redan högt resultat. Områdena arbetar med resultatet från enkäten för att identifiera vad som är viktiga delar för att bibehålla ett högt resultat och en god arbetsmiljö.

Förvaltningen, liksom Region Örebro län i stort, har haft högre sjukfrånvaro i år än förra året. Framför allt drivs det av en förhållandevis hög sjukfrånvaro i början av året till följd av covid-19-pandemin. Under sommarmånaderna och hösten var sjukfrånvaron likt tidigare år för att sedan öka igen under november och december. Sammantaget innebär det att frisktalet har försämrats mellan åren.

Utifrån att frisktalet har försämrats utifrån Covid-19-pandemin och övriga mätningar samt arbete pekar på förbättrade resultat anses målet vara uppfyllt.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Hållbart medarbetarengagemang, HME, ska öka i jämförelse med tidigare medarbetarenkät. <i>Kommentar</i> Hållbart medarbetarengagemang mäts genom en enkät till förvaltningens medarbetare. Resultatet bildar ett övergripande index baserat på de tre områdena motivation, ledarskap och styrning. Svarefrekvensen inom förvaltningen var 100 procent. Förvaltningen redovisar ett samlat resultat på 86 för 2021 vilket är en enhet högre än den senaste mätningen 2018. Resultatet inom respektive område är 85 för motivation, 91 för ledarskap och 82 för styrning. Områdena motivation och styrning är oförändrade jämfört med 2018. Området ledarskap ökade med 4 enheter. Resultatet har arbetats med inom respektive område under året. Särskilda insatser har skett under områdenas verksamhetsdagar under våren. Regionhälsan upprättade en särskild aktivitetsplan med anledning av medarbetarenkäten som avses att vara genomförd till sommaren 2023. Förvaltningen genomför en enkät bland medarbetare kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön de år som HME-undersökningen inte görs. Enkäten gjordes under 2022 och dessförinnan 2020. Under perioden har index ökat från 88 till 90 på en hundragrading skala. Resultatet är därmed ökande från en redan hög nivå.	86	>85  →
Frisktalet ska förbättras i jämförelse med föregående år. <i>Kommentar</i> Frisktalet redovisas på årsbasis och anger andelen anställda med som mest 5 sjukdagar och som mest 3 sjuktillfällen under året. Utfallet för 2022 är inte särskilt oväntat utifrån den höga sjukfrånvaron i början av åren och under årets sista månader. Frisktalet är fortsatt högre än för Region Örebro län i stort där det var 39 procent under 2022. Däremot är minskningen större inom företagshälsa och tolkförmedling än vad den är för Region Örebro län i stort. Frågan om sjukfrånvaro följs upp månatligen och vid upprepad korttidsfrånvaro har chef ett samtal med individen. Utifrån att så stor andel av sjukdomar härletts till Covid-19 har förvaltningen inte genomfört några särskilda insatser under året annat än att följa folkhälsomyndighetens och Region Örebro läns rekommendationer.	46%	74%  ↘

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Personalomsättningen externt ska redovisas. Den ska minska i jämförelse med föregående år. <i>Kommentar</i> Personalomsättningen relativt förra året har förbättrats. Under året är det 2 personer som har slutat och som inte varit till följd av pensionsavgång. Till skillnad från förra året när 9 personer slutade varav 2 personer gick i pension. Personalomsättningen baseras på antalet tillsvidareanställda vid årets slut och innebär en personalomsättning på 6 procent.	6%	10,2%  ↘
Region Örebro läns nya värdegrund ska integreras under kommande år. <i>Kommentar</i> Den av regionstyrelsen beslutade värdegrunden för Region Örebro län har under hösten börjat integreras i förvaltningens verksamhet. Alla områden (stab, Regionhälsan och Tolks- och översättarservice) har påbörjat integreringen av den nya värdegrunden tillsammans med medarbetare under verksamhetsdagarna under hösten. Arbetet kommer fortsätta under 2023.	 Helt	 ↗



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



Kommentar

Resultatet för den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice är 3,2 miljoner kronor. Bakgrunden till att resultatet försämrats mellan november och december är för att nämnden 2022-11-15 beslutade att återbetala överskottet till nämndens medlemmar.

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

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Styrelsen och nämnderna redovisar ett resultat i balans. <i>Kommentar</i> Resultatet för nämnden 2022 uppgår till 3,2 miljoner kronor. Nämnden fattade under hösten ett beslut om att fördela ett eventuellt överskott vid årets slut till nämndens medlemmar. Anledningen till att resultatet är 3,2 miljoner kronor är för att det motsvarar Region Örebro läns andel av nämndens resultat. Undantaget beslutet att återföra det positiva resultatet till nämndens medlemmar hade resultatet varit 7,5 miljoner kronor.	 Helt	 →

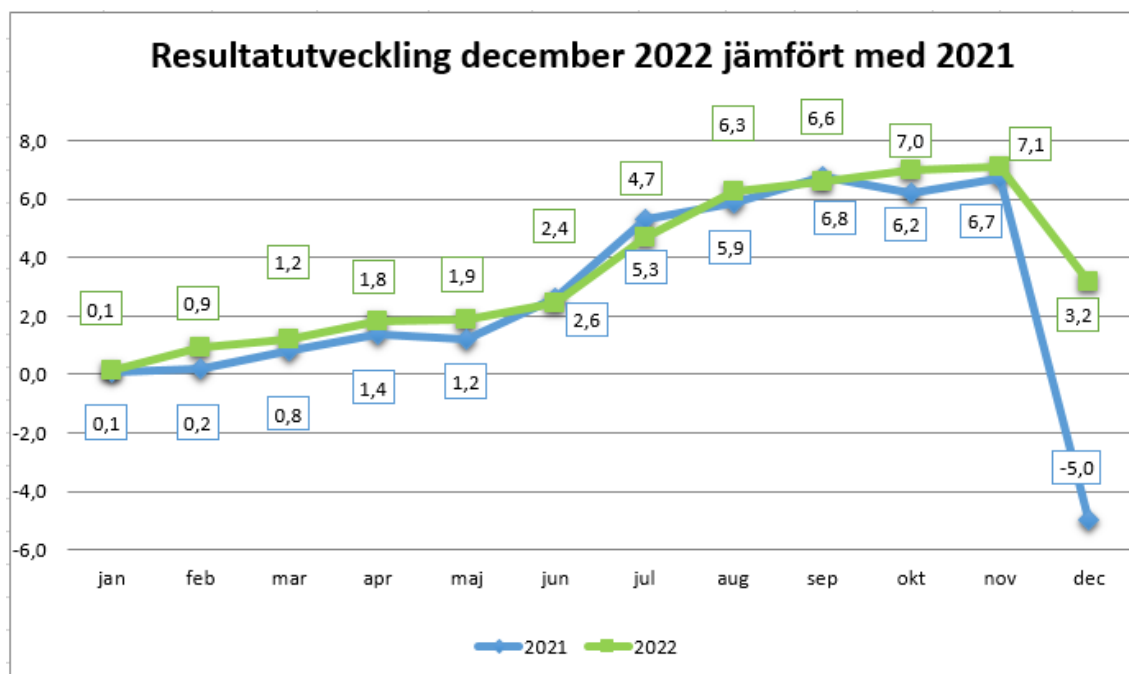
5 Ekonomi

5.1 Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling

Resultatrapport

Belopp i mnkr	Utfall 2022	Budget 2022	Utfall 2021	Budget-avvikelse	Utfalls-avvikelse
Övriga intäkter	111,7	105,8	110,0	5,9	1,7
Summa intäkter	111,7	105,8	110,0	5,9	1,7
Personalkostnader	-88,6	-88,0	-85,6	-0,6	-3,0
Övriga kostnader	-19,9	-17,8	-29,4	-2,1	9,5
Avskrivningar, inventarier					
Avskrivningar, immateriella tillgångar					
Summa kostnader	-108,5	-105,8	-115,0	-2,7	6,5
Verksamhetens nettokostnad	3,2	0,0	-5,0	3,2	8,2
Finansnetto					
Resultat	3,2	0,0	-5,0	3,2	8,2

Budgetavvikelse



Sammanfattande analys

Årsbokslutet för 2022 visar ett överskott med 3,2 miljoner kronor. Förvaltningen för företags-

hälsa och tolkförmedling är intäktsfinansierad. För att uppnå en budget i balans har en återbetalning på 4,3 miljoner kronor av överskottet gjorts till de kommuner som ingår i den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice. Resterande överskott motsvarar Region Örebro läns del av återbetalningen. Då Region Örebro län är huvudman för förvaltningen ingår förvaltningens överskott i regionens övergripande resultat för året.

Den ekonomiska omsättningen uppgick 2022 till 111,7 miljoner kronor.

Intäkterna har ökat med 1,6 miljoner kronor jämfört med utfallet för föregående år. Bidragande till detta är dels en prisuppräkning för Regionhälsan med 2,3 procent och att tolkarvodet ökade med 1,2 procent. Dessutom har andelen platstolkning ökat vilket innebär ökade intäkter eftersom kunden också betalar för tolkens restid. Något som bromsat ökningstakten under året är att den tolkade tiden har minskat med 2,3 procent jämfört med föregående år.

5.2 Årets resultat

Intäkter

Intäkterna för perioden är 111,7 miljoner kronor, vilket är 1,5 procent högre än föregående år och 5,9 miljoner kronor mer än budgeterat. Bakgrunden till de ökade intäkterna är att genomförda tolkupdrag genererat 56,7 miljoner kronor under 2022, vilket är 0,5 miljoner kronor högre jämfört med föregående år. Detta beror på ett prisuppräkning mellan 2021 och 2022 på 2,3 procent för Regionhälsan och 1,2 procent i genomsnitt för tolkarnas arvode och samt fler platstolkningar. Platstolkningar genererar mer intäkter utifrån att kunden utöver arvode till tolken även betalar restid och kilometerersättning.

Personalkostnader

Personalkostnader inklusive socialavgifter ökar med 3,5 procent jämfört med föregående år och är 0,6 miljoner högre än vad som är budgeterat.

Kostnadsökningen utöver lönerrevision omfattar tolkarnas arvoden med cirka 1 miljon kronor. Övriga personalkostnader såsom tolkarnas kilometerersättning samt kurs- och konferenser ökar med drygt 0,7 miljoner kronor jämfört med 2021. Dessa kostnader når dock inte upp till budget, vilket gör att de bidrar till att minska underskottet med 0,5 miljoner.

Övriga kostnader

De övriga kostnaderna 2022 är 19,9 miljoner kronor vilket är 2,1 miljoner kronor högre än budgeterat.

Resultatet kan förklaras av den återbetalning av Regionhälsans överskott för 2021 och 2022 samt Tolk- och översättarservice överskott för 2022, som nämnden beslutade 2022-11-15. Beslutet innebär en kostnad på 4,3 miljoner kronor. Undantaget återbetalningarna är de övriga kostnaderna 2,3 miljoner lägre jämfört med budget.

Avvikelsen från budget undantaget nämndens beslut beror främst på att nyttjandet av Regionhälsans underkonsulter, nyttjandet av tolkar från andra tolkförmedlingar samt medarbetares resekostnader har understigit budget.

Driftredovisning Företagshälsa och tolkförmedling

Belopp i mnkr	Budgetavvikelse 2022	Omsättning *) 2022	Relation (%)	Budgetavvikelse 2021
Företagshälsa och tolkförmedling	3,2	111,7	2,9	-5,0

*) Definition av omsättning är intäkter och budgettram.

5.3 Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans

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

5.4 Investeringar

Sammanställning av bruttoinvesteringar, mnkr	Utfall 2022	Budget 2022	Utfall 2021
Immateriella anläggningstillgångar innevarande års budget			
Immateriella anläggningstillgångar överfört från tidigare års budget			
Byggnadsinvesteringar innevarande års budget			
Byggnadsinvesteringar överfört från tidigare års budget			
Medicinteknisk utrustning innevarande års budget			
Medicinteknisk utrustning överfört från tidigare års budget			
It-utrustning innevarande års budget			
It-utrustning överfört från tidigare års budget			
Övrig utrustning innevarande års budget		0,2	
Övrig utrustning överfört från tidigare års budget			
Investeringsbidrag (konto 2322, minusbelopp)			
Summa		0,2	

5.5 Produktions- och nyckeltal

Produktionstal - tabell

	Utfall 2022	Utfall 2021	Förändring %	Målvärde
Regionhälsan, timmar	29 793	29 924	-0,4 %	
Varav timmar till nämnd	29 316	29 560	-0,8 %	32 355
Andel egen arbetsmiljökonsult	85,6 %	80,3 %		
Tolk- och översättarservice, tolkupdrag	79 868	83 757	-4,6 %	83 020
Varav uppdrag till nämnd	75 261	78 844	-4,5 %	
Antal kilometer	591 286	496 992	19 %	

Antalet debiterade timmar för Regionhälsan 2022 är 29 793 timmar. Det är en minskning med 0,4 procent jämfört med motsvarande period föregående år. Av antalet producerade timmar för perioden har 29 316 timmar varit till verksamheter inom den gemensamma nämnden medan resterande timmar har varit till övriga kunder. Målvärdet för perioden är 32 355 timmar. Antalet timmar är därmed 3 039 timmar lägre än målvärdet. Bakgrunden till avvikelsen gentemot målvärdet är framför allt till följd av ett lägre utfall på debiterad tid under det första halvåret och är ett område som har arbetats särskilt med under hösten 2022 och kommer fortsätta under 2023.

Antalet tolkupdrag ackumulerat för 2022 är 79 868 vilket är 4,6 procent lägre än för 2021. Av dessa har 94,2 procent, det vill säga 75 261 uppdrag, varit till verksamheter inom den gemensamma nämnden medan resterande uppdrag var till övriga kunder. Minskningen i antalet uppdrag är framför allt i de språk som efterfrågats mest, såsom arabiska och somaliska.

Tiden som debiterats nämndens kunder för tolkning har minskat från 93 661 timmar till 91 533 timmar 2022. Det är en minskning med 2 128 timmar, det vill säga 2,3 procent, jämfört med förra året. Därmed är minskningen i tid mindre än minskningen i antalet uppdrag. Det kan förklaras av ett förändrat beteende hos kunder där de bokar tolkar under en hel dag istället för flera bokningar under samma dag.

Antalet resta kilometer för tolkar har ökat med 19 procent jämfört med samma period förra året. Ökningen förklaras främst av de hävda restriktionerna till följd av coronapandemin. Jämfört med resandet 2019 (innan pandemin) så har antalet resta kilometer minskat med 45 procent. Sedan delårsrapporten har ökningen i antalet resta kilometer avtagit något och är vid årets slut 19 procent högre än 2021 jämfört med nästan 28 procent högre per juli.

6 Personalekonomi

6.1 Personalkostnader

	Utfall 2022	Utfall 2021
Lönekostnad (40-41) (mnkr)	-63,3	-61,4

	Utfall 2022	Utfall 2021
Lönekostnadsökningstakt (%)	2,9	2,0

Personalkostnaderna har ökat med 1,8 miljoner kronor jämfört med föregående år, med en ökningstakt på 2,9 procent. Den omfattar både tillsvidareanställda och uppdragstagare. Exkluderas uppdragstagare är ökningstakten för tillsvidareanställda med månadslön 2,6 procent. För uppdragstagare är den 2,9 procent.

6.2 Kostnadsanalys

Konto	Kategori	Utfall 2022, mnkr	Utfall 2021, mnkr	Förändring, mnkr	Förändring %
4011+ 4081	Månadslöner	19,4	19,4	0,0	0,1
4012	Timanställda	0,4	0,1	0,3	220,2
4031	Obekväm arbetstid	0,0	0,0	0,0	7,6
4032	Övertid/mertid	0,0	0,0	0,0	-90,7
4033	Jour och beredskap	0,0	0,0	0,0	-62,7
4040	Förändring skuld jour, beredskap och övertid	0,0	0,0	0,0	-130,9
4110+ 4150	Semesterkostnad inkl. skuldförändring	3,5	3,2	0,2	6,9
4120	Sjuklön	0,3	0,1	0,2	112,5
	Övrigt konto 40xx-41xx	39,7	38,5	1,2	3,1
	Totalt kontoklass 40-41	63,3	61,4	1,8	2,9

6.3 Antal tillsvidareanställda årsarbetare

Yrkesgrupp	Antal årsarbetare per 31 dec 2022			Antal årsarbetare per 31 dec 2021			Förändring		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Spec-ssk/ barnm/ röntgenssk	8,0	0,0	8,0	8,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0
Psykolog/ PTP-psykolog	4,0	2,0	6,0	6,0	2,0	8,0	-2,0	0,0	-2,0
Sjukgymnast/ fysioterapeut	4,0	2,0	6,0	4,0	2,0	6,0	0,0	0,0	0,0
Kurator/ famråd/ kurativt arb	5,0	0,0	5,0	4,0	0,0	4,0	1,0	0,0	1,0
Läkare	4,0	0,0	4,0	3,0	0,0	3,0	1,0	0,0	1,0
Administratör	13,0	0,0	13,0	13,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0
Handläggare	3,0	1,0	4,0	3,0	1,0	4,0	0,0	0,0	0,0
Chef	2,0	1,0	3,0	2,0	1,0	3,0	0,0	0,0	0,0
Ingenjör/tekniker/hantverkare	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
Summa	43,0	7,0	50,0	43,0	6,0	49,0	0,0	1,0	1,0

Antalet tillsvidareanställda årsarbetare per den sista december 2022 har ökat med en anställd jämfört med december 2021.

Förändringarna är:

- en randande läkare från annan verksamhet från och med maj månad.
- en arbetsmiljöingenjör (ingenjör) från och med december 2022. Tidigare arbetsmiljöingenjör gick i pension i november 2021 och har jobbat på timmar under 2022.
- en psykologtjänst har konverterats till beteendevetare (kurator). Psykologen avslutade sin tjänst efter en föräldraledighet. Beteendevetaren rekryterades och började sin tillsvidareanställning under psykologens föräldraledighet.

6.4 Sjukfrånvaro

Kategori	Utfall 2022			Utfall 2021			Förändring antal timmar, procent		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Schemalagda timmar	86 887	12 256	99 143	87 628	11 360	98 988	-742	896	154
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro (tim)	1 763	240	2 003	1 032	111	1 143	731	129	859
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro (tim)	1 450	0	1 450	1 303	0	1 303	147	0	147
Sjukfrånvaro totalt (tim)	3 213	240	3 453	2 335	111	2 446	878	129	1 006
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro % *	2,03 %	1,96 %	2,02 %	1,18 %	0,98 %	1,16 %	0,85 %	0,98 %	0,87 %
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro % *	1,67 %	0,00 %	1,46 %	1,49 %	0,00 %	1,32 %	0,18 %	0,00 %	0,15 %
Sjukfrånvaro totalt % *	3,70 %	1,96 %	3,48 %	2,66 %	0,98 %	2,47 %	1,03 %	0,98 %	1,01 %
*) Procent av schemalagd tid									

Förvaltningens sjukfrånvaro har ökat med 1,01 procentenheter. Bakgrunden till det är dels en låg korttidsfrånvaro under 2021 tillsammans med en hög sjukfrånvaro i början av 2022 till följd av covid-19-pandemin.

Under de inledande månader när covid-19 fortfarande klassades som en samhällsfarlig sjukdom arbetade medarbetarna hemifrån för att minska smittspridningen. I övrigt har inga riktade åtgärder genomförts för att minska sjukfrånvaron eftersom ökningen i sjukfrånvaro kan förklaras av covid-19-pandemin samt att förändringen följer Region Örebro läns sjukfrånvaro i stort.

7 Framtida utmaningar

- En ökad andel platstolkning
- Behov av att identifiera och stötta verksamheter i att använda digitala tolktjänster
- Kompetensförsörjning inom företagshälsovård

En ökad andel platstolkning

Under tiden det fanns restriktioner med anledning av pandemin var andelen platstolkning lägre än vad den är per den sista december. Efter att covid-19 slutat klassas som en samhällsfarlig sjukdom har andelen platstolkningar ökat. Utvecklingen är inte oväntad men ändå utmanande gällande miljöpåverkan.

Behov av att identifiera och stötta verksamheter i att använda digitala tolktjänster

Frågan är knappast ny men blir mer och mer aktuell. Användande av tolk är en nödvändighet vid myndighetsutövning där gemensamt språk saknas för att säkerställa att medborgaren förstår beslutet och informationen. Det finns dock mycket annan verksamhet där kravet på korrekthet är lägre och där digitala tolktjänster kan vara ett bra stöd när gemensamt språk saknas. Här behöver Tolk- och översättarservice bevaka utvecklingen och stötta verksamheterna i en bedömning av lämpligheten av digitala verktyg för tolktjänster.

Kompetensförsörjning inom företagshälsovård

Det råder brist på företagsläkare och arbetsmiljöingenjörer i området. Det är inget större problem för Regionhälsan idag efter att rekrytering av arbetsmiljöingenjör slutförts under december men det på längre sikt kan det bli en utmaning.

8 Intern styrning och kontroll

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

Intern styrning

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

Intern kontroll

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

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

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

Regionstyrelsen ska utifrån sin uppsiktsplikt göra ett utlåtande i årsredovisningen om den interna styrningen och kontrollen för verksamheten inom Region Örebro län har varit tillräcklig.

8.1 Internkontrollplan

Symbolförklaringar

✓ = Avslutad ↓ = Ej genomförd

HR

Risken att systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) inte efterlevs.

Status	Åtgärd
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Varje chef ska säkerställa efterlevnaden av SAM utifrån de regionövergripande dokument som finns, och uppföljning ska ske i ledningsgrupper och i samverkansgrupper.</p> <p><i>Kommentar</i> 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. Risken ska ingå i nästkommande års riskanalys.</p>

Ekonomi

Risken att leverantörsfakturor inte betalas i tid.

Status	Åtgärd
✓	<p>Regionövergripande åtgärd: Månadsvisa kontroller av ej attesterade fakturor i centralen i ekonomisystemet Raindance.</p> <p><i>Kommentar</i></p>

Status	Åtgärd
	Förvaltningens ekonom följer de ej attesterade fakturor inför varje månadsboks slut i ekonomisystemet Raindance. Förvaltningen har upparbetade rutiner för kontroll av ej attesterade fakturor. Risken ska inte ingå i nästkommande års riskanalys.

Informationssäkerhet


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

Status	Åtgärd
✓	Regionövergripande åtgärd: Säkerställ ett systematiskt och riskbaserat informations-säkerhetsarbete med användande av de resurser som i prioritering i förhållande till andra angelägna verksamheter, kan anslås. All berörd personal ska ha god kunskap om och medverka till att följa regelverk för informationssäkerhet, att informationsklassa och riskbedöma vid inköp, upphandling och förändring som kan påverka informationssäkerheten. <i>Kommentar</i> Det sker ett löpande arbete inom området där nya verksamhetsförändringar riskbedöms och informationsklassas. Information har delgivits samtliga medarbetare med anledning av införandet av Teams och särskild tonvikt vid molnlagring. Förvaltningen har representation i informationssäkerhetsrådet för att följa och bidra till Region Örebro läns arbete med informationssäkerhetsarbete. Risken ska ingå i nästkommande års riskanalys.
✓	Regionövergripande åtgärd: Säkerställ att informationsklassning av IT-stöd som innehåller personuppgifter har genomförts i enlighet med riktlinje för informationsklassning. <i>Kommentar</i> Förvaltningen har genomfört informationsklassning av verksamhetssystem men ser behov av att göra om den. Därför pågår det två informationsklassningar av både Regionhälsans och Tolks- och översättarservice bokningssystem. Risken ska ingå i nästkommande års riskanalys.
✓	Regionövergripande åtgärd: Informationsägare/objektägare ska säkerställa att identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas. <i>Kommentar</i> Identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas löpande. Efter informationsklassning kan ytterligare informationssäkerhetsbrister identifieras. Risken ska ingå i nästkommande års riskanalys.

Kvalitet och utveckling

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

Status	Åtgärd
✓	Regionövergripande åtgärd: Involvera intressenter i förbättringsarbeten/utvecklingsarbeten som en utgångspunkt i verksamhetens utveckling.

Status	Åtgärd
	<p>Kommentar</p> <p>Årligen upprättas en intressentanalys där det också framgår hur intressenterna involveras i utvecklingsarbeten. Vad gäller huvudintressenten kunder så arbetas det löpande med att involvera kunder i förbättringsarbeten dels genom användande av kundnöjdhetsundersökningar och dels genom kontinuerlig dialog med ägarrådet kring verksamhetsförändringar och utveckling.</p> <p>Åtgärden att kontinuerligt ha en dialog med ägarråd kring verksamhetsförändringar bedöms ha bidragit till önskad effekt.</p> <p>Det finns också löpande dialog kring förbättringsarbeten och utvecklingsarbeten med medarbetare genom det systematiska förbättringsarbete som infördes under 2021.</p> <p>Åtgärden ska ingå i nästkommande års riskanalys.</p>
	<p>Regionövergripande åtgärd: Identifiera och beskriv prioriterade arbetssätt/processer inkl. de som kräver samordning mellan verksamheter.</p> <p>Kommentar</p> <p>Förvaltningen har i sina kvalitetsledningssystem identifierat prioriterade arbetssätt/processer. Årligen görs en översyn av samtliga rutiner i kvalitetsledningssystemet. Någon särskild tonvikt finns inte för arbetssätt/processer som kräver samordning mellan verksamheter. Arbete sker dock löpande. Under våren har en ny rutin för samverkan mellan rehabkoordinatorer inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen samt arbetsmiljökonsulter på Regionhälsan beslutats.</p> <p>Det finns en god struktur gällande verksamhetens prioriterade arbetssätt och processer i enlighet med respektive kvalitetsledningssystem. Riskerna ska inte ingå i nästkommande års riskanalys.</p>

8.2 ISK-bedömning

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.