

# Verksamhetsberättelse

Gemensam nämnd för företagshälsovård  
samt tolk- och översättarservice

Helår 2020

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Syfte</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Väsentliga händelser</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Nämndens mål, strategier och uppdrag</b>	<b>7</b>
4.1	Sammanfattning resultat av mål och uppdrag	7
4.2	Perspektiv: Invånare och samhälle	7
4.3	Perspektiv: Process	8
4.4	Perspektiv: Resurs	10
<b>5</b>	<b>Ekonomi</b>	<b>12</b>
5.1	Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling	12
5.2	Årets resultat	12
5.3	Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans	13
5.4	Investeringar	13
5.5	Produktions- och nyckeltal	14
<b>6</b>	<b>Personalekonomi</b>	<b>15</b>
6.1	Personalkostnader	15
6.2	Kostnadsanalys	15
6.3	Antal tillsvidareanställda årsarbetare	16
6.4	Sjukfrånvaro	17
<b>7</b>	<b>Framtida utmaningar</b>	<b>17</b>
<b>8</b>	<b>Intern styrning och kontroll</b>	<b>19</b>
8.1	Internkontrollplan	19
8.2	ISK-bedömning	23

## 1 Inledning

Uppföljningen i den här verksamhetsberättelsen utgår från gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice verksamhetsplan med budget för 2020. Verksamhetsplanen innehåller de mål och strategier som nämnden tilldelats av regionfullmäktige samt nämndens egna mål, aktiviteter och internkontrollplan. Måluppfyllelsen har tidigare följts upp i delårsrapport 2020.

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.

## 2 Syfte

Förvaltningens syfte är att tillhandahålla företagshälsa samt tolk- och översättarservice till våra anslutna kundorganisationer. Förvaltningen bidrar till att skapa förutsättningar för gott arbetsmiljöarbete samt underlättar kommunikation, integration och informationsutbyte där gemensamt språk saknas.

## 3 Väsentliga händelser

### Sammanfattning av de mest väsentliga händelserna:

- Nora kommun har ansökt om att få ingå i gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice. Med anledning av det har ett nytt samverkansavtal tecknats.
- Nämnden har beslutat införa en ny debiteringsmodell för tolktjänster från och med januari 2021.
- Det EU-projekt med syfte att vidareutveckla kulturkommunikatörstjänsten som nämnden beslutat att förvaltningen ska delta i har påbörjats.

Nora kommun har ansökt om att få ingå i gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice varvid ett nytt samverkansavtal har tecknats mellan nämndens parter. Beslutet har bland annat föregåtts av dialog med ägarråden. Förvaltningen har även gjort en översyn av bemanningen för att säkerställa att den är tillräcklig för det utökade uppdraget.

Nämnden har beslutat införa en ny debiteringsmodell för tolktjänster från och med januari 2021. Detta för att skapa en mer stabil och mindre konjunkturkänslig debiteringsmodell som ger förutsättningar för en budget i balans och bättre möjligheter att arbeta med miljö-/ekonomimålet att minska resande med bil.

Det EU-projekt med syfte att vidareutveckla kulturkommunikatörstjänsten, som nämnden i slutet av 2019 beslutade att förvaltningen ska delta i, inleddes under våren.

Kulturkommunikatörstjänsten syftar till att tillvarata tolkarnas kulturella erfarenheter från tolkade samtal för att underlätta kommunikationen mellan myndighetspersoner och dem som

inte talar svenska. Projektet bedrivs i samarbete med Linnéuniversitetet samt Borlänge kommuns tolkförmedling och medfinansieras av Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF). Linnéuniversitetet kommer att kvalitetssäkra föreläsningarna och utveckla en standardiserad form för dessa genom följeforskning.

Under 2020 har såväl ny förvaltningschef som nya områdeschefer tillträtt och en ny förvaltningsstab har inrättats. Förvaltningsstaben består av en ekonom, en kommunikator och två verksamhetscontrollers. Samtliga funktioner är underställda förvaltningschefen och ingår i dennes ledningsgrupp.

Ledningsgruppen har påbörjat ett arbete tillsammans med en beteendevetare från Regionhälsan för att, som en förebyggande åtgärd, diskutera och besluta om gruppens gemensamma arbetsätt. Arbetet har även som syfte att ytterligare stärka grupptillhörigheten då ledningsgruppen är helt ny.

I samband med att den nya förvaltningsstaben bildades gjordes en översyn av delar av förvaltningens lokaler. Översynen resulterade i att Tolk- och översättarservice administrativa personal flyttades samman i en lokal, vilket i sin tur frigjorde utrymme för staben att sitta samlad i en annan lokal. Även Regionhälsans personal har samlats. Lokalen på Skolgatan har sagts upp och övertagits av annan regional verksamhet innan uppsägningstidens slut. Lokalöversynen har resulterat i en kostnadseffektivisering vilken bidragit till att förvaltningen i slutet av verksamhetsåret har ett visst ekonomiskt överskott.

Utöver den nya ledningsgruppen har flera olika kompetenser rekryterats till förvaltningen. På Regionhälsan har en företagssköterska och en arbetspsykolog rekryterats och Tolk- och översättarservice har rekryterat tio nya tolkar i bengali, finska, hindi, oromo, thailändska, sorani, spanska och urdu. Fyra tolkar har även genomgått kompetensutveckling i sjukvårdstolkning i samarbete med Västmanlands tolkservice.

Region Örebro län kommer att införa ett nytt ekonomisystem. Förvaltningens ekonom har deltagit i arbetet med testning av detta och har också varit en av dem som arbetat med att utbilda andra ekonomer i systemet.

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 arbetsätt som uppfyller kraven för certifiering enligt ISO9001 för Regionhälsan och FR2000 för Tolk- och översättarservice. Den externa revisionen 2020 har genomförts utan några större avvikelser varvid certifieringarna förlängts ytterligare ett år.

Förvaltningen mäter årligen kundernas nöjdhet med förvaltningens arbete och levererade tjänster. Resultatet av 2020 års undersökning visar på en fortsatt hög kundnöjdhet där resultatet ligger i nivå med föregående år. Den positiva återkopplingen är särskilt glädjande efter ett så unikt verksamhetsår som 2020.

## Effekter av coronapandemin

Företagshälsa och tolkförmedling har, precis som andra verksamheter, påverkats av den pågående coronapandemin. Under 2020 har förvaltningen sett effekter såsom tidvis minskad efterfrågan och även en variation i efterfrågan beroende på smittspridningen i samhället.

För att möta behoven som uppstått till följd av pandemin har förvaltningen ställt om och anpassat både tjänster och arbetssätt till den rådande situationen. Förvaltningen har också anpassat arbetsmiljön för att säkerställa att arbete på plats kan ske utan ökad risk för smittspridning. Verksamheterna genomför betydligt fler möten på distans och arbetar för att utöka det digitala tjänsteutbudet.

Pandemin har påverkat antalet föreläsningar som kunnat genomföras inom kulturkommunikatörsprojektet. Tolk- och översättarservice kommer dock fortsatt att arbeta med projektet och utveckla sina tjänster för att därigenom bidra till ökad integration.

Ytterligare en konsekvens av pandemin är att det systematiska arbetsmiljöarbetet hos förvaltningens kunder till viss del lagts på vänt under våren. Det har skapat en företagshälsovårdsskuld vilken påverkar inflödet, då kunderna nu kontaktar Regionhälsan utifrån både vårens och höstens behov.

Många verksamheter har haft en hög arbetsbelastning och stora utmaningar under året. Som en följd av detta ser Regionhälsan nu att ett ökat antal chefer kontaktar verksamheten. Regionhälsan ser också en kraftig ökning av fysisk och psykisk ohälsa till följd av långvarigt hemarbete.

En psykosocial arbetsmiljöenkät har genomförts under hösten för att undersöka upplevelsen hos förvaltningens personal. Resultatet visar att medarbetare och chefer, trots ett ansträngt läge, bedömer sin arbetssituation som fungerande. Förvaltningen kommer att arbeta med den psykosociala arbetsmiljön utifrån enkätens resultat under det kommande verksamhetsåret.

Förvaltningen har löpande arbetat med att försöka förutse och förebygga risker relaterat till coronapandemin, bland annat har riskanalyser genomförts och handlingsplaner upprättats. Dessa har följts upp kontinuerligt och uppdaterats vid behov. Förvaltningen har även haft en representant närvarande i regionens ledningsmöten med anledning av pandemin.

De båda verksamheterna har påverkats av coronapandemin på följande sätt:

### *Regionhälsan*

- All verksamhet, undantaget enstaka uppgifter, genomförs på distans från november 2020.
- Personal från Regionhälsan har lånats ut till sjukvården.
- Verksamheten har haft helgberedskap under delar av året.
- Tjänsteutbudet har utökats för att möjliggöra ergonomisupport vid bildskärmsarbete hemifrån.
- Verksamheten har skapat förutsättningar för att beteendevetare och psykologer ska finnas i tillräcklig omfattning om behovet av krisstödsamtal skulle öka till följd av pandemin.
- Verksamheten har gjort en film samt informationsmaterial om krishantering för chefer.

Verksamheten har också tagit fram en film samt informationsmaterial för medarbetare med råd för att hantera pandemin samt intranät- och externwebbsidor med samlad information om tjänster och tillfälliga rutiner.

- Regionhälsan har intervjuats av tidningen *Leva* angående hur vi kan hantera coronatrötthet och av tidningen *Tillsammans* angående hur vi kan få det att fungera med hemarbete.
- VisibaCare har införts för att möjliggöra säkra digitala möten.
- Som en följd av coronapandemin har fler rekommenderats att vaccinera sig mot säsongsinfluensan. Regionhälsan är behjälplig i arbetet med dessa vaccinationer vilka varit betydligt fler i år än tidigare. Regionhälsan har även tillfrågats att bistå vid den kommande vaccinationen mot covid-19.




#### *Tolk- och översättarservice*

- Antalet fakturerade tolktimmar har minskat och antalet avbokade tolkningar har periodvis varit högt. Antalet Tolk Online-beställningar har ökat under året.
- Kunderna har erbjudits distanstolk och tolkarna har uppmuntrats att i första hand tolka på distans. Verksamheten ser över möjligheten att införa VisibaCare alternativt andra digitala plattformar för distanstolkning.
- Restriktioner har införts mot platstolkning för tolkar över 70 år.
- Tolkarna har fått i uppdrag att läsa upp information från smittskyddsläkare om covid-19 i början av varje tolkupdrag.
- Verksamheten har, i samarbete med staben för hållbar utveckling samt smittskydd, tagit fram informationsfilmer på olika språk om coronapandemin och de skärpta allmänna råden.
- Vårens tolkträff ställdes in och det har genomförts färre tolkrådsmöten än planerat. En tolkträff genomfördes digitalt under hösten för att möjliggöra för tolkarna att bland annat träffa verksamhetens nya områdeschef. Arbete pågår också för att hitta andra sätt att erbjuda digitala tolkträffar och kompetensutveckling.
- Tolklokalen har hållits stängd för att minska risken för smittspridning.
- En kartläggning av tolkarnas sjukvårdskompetens har genomförts.
- Förebyggande åtgärder har vidtagits för att möjliggöra att förmedlingsverksamheten kan fortgå även vid hög sjukfrånvaro. Med sådana åtgärder avses bland annat byte till bärbara datorer för att möjliggöra distansarbete. Arbete pågår också för att säkerställa möjligheten att ta emot beställningar via telefon vid hemarbete.
- Höstens kundkonferens genomfördes digitalt då den inte kunde ske fysiskt.
- Kulturkommunikatörsprojektet har påverkats av coronapandemin. Bland annat har anpassningar fått göras i form av gruppstorlek vid fysiska dialogföreläsningar och en omställning har också skett till digitala föreläsningar. Tidplanen har reviderats för att ändå försöka få till det totala antalet föreläsningar inom projektet.




## 4 Nämndens mål, strategier och uppdrag

### Symbolförklaringar





Färgindikatorer, resultat måluppfyllelse helår och resultat genomförande av uppdrag helår.

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

Förändringspilar, utveckling under året, resultat 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 resultat av mål och uppdrag

Resultat måluppfyllelse	Uppnått eller överträffat målnivån	Mindre, acceptabel avvikelse från målnivån	Större negativ avvikelse från målnivån
	grön	gul	röd
Effektmål från regionfullmäktige	1	1	
Nämndens mål	4		
Nämndens uppdrag	1		

### 4.2 Perspektiv: Invånare och samhälle

**Mål: Arbeta för ökad integration**



#### Kommentar

Kulturkommunikatörsprojektet har påverkats av coronapandemin. Bland annat har anpassningar fått göras i form av gruppstorlek vid fysiska dialogföreläsningar och en omställning har också skett till digitala föreläsningar. Tidplanen har dock revideras för att få till det totala antalet föreläsningar inom projektet, vilket fortsätter under 2021.

Tolkarna har fått i uppdrag att läsa upp information från smittskyddsläkare om covid-19 i början av varje tolkupdrag. Verksamheten har också, i samarbete med hållbar utveckling och smittskydd, tagit fram informationsfilmer på olika språk om coronapandemin och de skärpta allmänna råden.

Verksamheten har genomfört två kundkonferenser varav den ena genomfördes fysiskt (innan pandemin) och den andra digitalt.

#### Mål: Arbeta mot psykisk ohälsa



##### Kommentar

Regionhälsan har fått anpassa verksamheten på flera sätt till följd av coronapandemin. I början av pandemin kunde färre föreläsningar relaterade till arbetsmiljö och psykisk ohälsa genomföras men verksamheten har succesivt ställts om under året och flertalet tjänster erbjuds nu digitalt.

Verksamheten har haft helgberedskap under delar av året och har även skapat förutsättningar för att beteendevetare och psykologer ska finnas i tillräcklig omfattning om behovet av krisstödsamtal skulle öka till följd av pandemin.



Verksamheten har gjort en film samt informationsmaterial om krishantering för chefer och har också tagit fram en film samt informationsmaterial för medarbetare med råd för att hantera coronapandemin. Vidare har Regionhälsan intervjuats av tidningen *Leva* angående hur vi kan hantera coronatrötthet och av tidningen *Tillsammans* angående hur vi kan få det att fungera med hemarbete.

MOT-projektet är i sitt slutskede. Regionhälsan planerar nu att implementera de metoder som arbetats fram under projektet i syfte att tidigt motverka sjukskrivning.

## 4.3 Perspektiv: Process

#### Mål: Effektivisering av arbetssätt



Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Kvalitetscertifiering, Medarbetar- och säkerhetsenkät</b>	 Helt	 —
<b>Kommentar</b>		
Externrevision är genomförd för båda verksamheterna med godkänt resultat.		
Medarbetarenkät har inte genomförts 2020 med anledning av coronapandemin. Nästa medarbetarenkät är planerad till oktober 2021.		
Den årliga tolkenkäten har genomförts. Sammanställningen visar på en fortsatt hög nöjdhet hos tolkarna med resultat som ligger i nivå med eller något bättre än föregående år. Värdet för kompetensutveckling ligger något lägre än tidigare år. Detta bedöms vara en konsekvens av att kompetensutveckling och tolkträffar inte kunnat genomföras som tidigare med anledning av		



Indikatorer	Utfall	Målvärde
<p>coronapandemin. En digital tolkträff har ordnats sedan enkäten utfördes vilket fått positiv återkoppling. Arbete pågår för att möjliggöra fler digitala tolkträffar och kompetensutveckling.</p> <p>En psykosocial arbetsmiljöenkät har genomförts under hösten för att undersöka upplevelsen hos förvaltningens personal. Resultatet visar att medarbetare och chefer, trots ett ansträngt läge, bedömer sin arbetssituation som fungerande. Förvaltningen kommer att arbeta med den psykosociala arbetsmiljön utifrån enkätens resultat under det kommande verksamhetsåret.</p> <p>Med anledning av att stora delar av personalen arbetar hemifrån har även en enkät gällande distansarbete genomförts. Detta för att inventera om det finns risker i arbetsmiljön som kan behöva åtgärdas.</p>		

### Mål: Arbeta för ökat kundvärde



Indikatorer	Utfall	Målvärde
<p><b>NKI, Avvikelsehantering</b></p> <p><i>Kommentar</i></p> <p>Förvaltningen mäter årligen kundernas nöjdhet (NKI) med förvaltningens arbete och levererade tjänster. Resultatet av 2020 års undersökning visar på en fortsatt hög kundnöjdhet med 3,5 för Regionhälsan och 3,76 för Tolk- och översättarservice på en fyrgradig skala. Resultatet ligger i nivå med föregående år då Regionhälsan hade ett resultat på 3,49 och Tolk- och översättarservice ett resultat på 3,73. Den fortsatt positiva återkopplingen är särskilt glädjande efter ett så unikt verksamhetsår som 2020.</p> <p>Avvikelser följs upp och åtgärdas kontinuerligt. Samtliga avvikelser som registrerats 2020 är åtgärdade. Analysen visar inte att det finns några särskilda risker eller utvecklingsområden som behöver hanteras under det kommande verksamhetsåret. Ingen handlingsplan har därför upprättats.</p> <p>Förvaltningen fortsätter arbeta systematiskt med avvikelser i syfte att identifiera utvecklingsområden och förbättra verksamheten.</p>	<p>● Helt</p>	<p>● ↗</p>

### Strategi: Kvalitet och utveckling

Båda verksamheterna inom förvaltningen har genomgått externrevisioner för sina kvalitetscertifieringar med gott resultat. Tolk- och översättarservice fick en mindre avvikelse som åtgärdats och Regionhälsan fick två mindre avvikelser som ansvarig arbetar med att åtgärda. Båda certifieringarna har förnyats. Regionhälsan har även fått förnyad auktorisation genom Sveriges företagshälsor.

### Strategi: Digitalisering

Förvaltningen strävar efter att utöka antalet digitala tjänster och vidareutveckla befintliga digitala arbetssätt med målsättningen att de ska användas av fler. Under 2020 har coronapandemin bidragit till att verksamheterna på kort tid fått ställa om till digitala arbetssätt i de delar detta varit möjligt, för att arbetet ska kunna utföras på distans. Det har bland annat medfört fler digitala möten och fler tolkningar på distans. Regionhälsan har infört VisibaCare vilket möjliggjort säkra digitala samtal. Förvaltningen har fått signaler om att det nu ska vara möjligt att använda VisibaCare även vid distanstolkning vilket kommer att undersökas.

### Strategi: Hållbar utveckling

Förvaltningen har ambitionen att utgå från och ta hänsyn till hållbarhetsperspektivet i alla processer och beslut. Under verksamhetsåret 2020 har stora delar av personalen genomgått den webbaserade miljöutbildningen som finns i regionens utbildningsportal. En miljögenomgång har även hållits i samband med verksamhetsplaneringsdagar och en tolkträff på temat miljö genomfördes under hösten.

Tolk- och översättarservice arbetar aktivt för att minska resandet genom att samordna tolkuppdrag samt genom att erbjuda distanstolkning. Även Regionhälsan arbetar för att minska resandet genom god planering bland annat. Förvaltningen uppmuntrar till kollektivt resande. Till följd av coronapandemin har dock det kollektiva resandet inte alltid varit möjligt. Förvaltningen har då ställt om till digitala alternativ när så varit möjligt för att minska såväl miljöpåverkan som risken för smittspridning.

Förvaltningen arbetar även med att ta fram en ny webbplats. I samband med det arbetet ses informationen över för att säkerställa att den är inkluderande och tillgänglighetsanpassad.





### Strategi: Regional utvecklingsstrategi

Förvaltningen bidrar till den Regionala utvecklingsstrategin genom de mål som beskrivs i avsnitt "4.2.1 Arbeta för ökad integration" och "4.2.2 Arbeta mot psykisk ohälsa".

## 4.4 Perspektiv: Resurs

**Effektmål: Nr 10. Region Örebro län är en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande, jämställda och jämlika arbetsplatser och bidrar till en hållbar kompetensförsörjning.**





Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>HME – Hållbart medarbetarengagemang ska öka i jämförelse med tidigare medarbetarenkät.</b> <i>Kommentar</i> Region Örebro län genomför vartannat år en medarbetarenkät för samtliga medarbetare för att undersöka hur chefer och medarbetare mår. Medarbetarenkäten 2020 har inte kunnat genomföras som en effekt av coronapandemin. HME kan därför inte redovisas för året. Nästa medarbetar- och säkerhetsenkät är planerad till oktober 2021. 2019 var förvaltningens målvärde för HME 83. Utfallet samma år var 85 vilket därmed är det nya målvärdet som ska uppnås 2021.		>85  
<b>Frisktalet ska förbättras i jämförelse med föregående år.</b> <i>Kommentar</i> Frisktalet avser anställda med maximalt fem sjukdagar och/eller maximalt tre sjuktillfällen. Utfallet 2019 var 69% vilket därmed är det målvärde som minst ska uppnås 2020. Frisktalet 2020 uppgår till 54% vilken är en större minskning från föregående år. Minskningen bedöms vara en konsekvens av coronapandemin och Folkhälsomyndighetens riktlinjer att stanna hemma vid symptom för att minska smittspridningen vilket lett till en ökad korttidssjukfrånvaro.	54%	69%  

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Verksamheten följer upp sjukfrånvaron och rehabiliterande samtal genomförs med närmaste chef vid tre upprepade frånvarotillfällen per halvår. Förvaltningen arbetar även förebyggande för att främja en bra arbetsmiljö.		
<b>AVI – Attraktiv arbetsgivarindex ska öka i jämförelse med föregående år.</b>		— —
<i>Kommentar</i> AVI kan inte redovisas då förvaltningen har för få medarbetare.		

**Effektmål: Nr 11. Region Örebro läns har en långsiktig stark och hållbar ekonomi samt uppnår en verksamhetsmässig och finansiell god hushållning.**



Indikatorer	Utfall	Målvärde
Styrelsen och nämnderna redovisar ett resultat i balans.	 Helt	 →
<i>Kommentar</i> Resultatet uppgår till 3,9 miljoner kronor för perioden januari till december 2020.		

**Uppdrag: Nämnden ska upprätta och genomföra ekonomisk handlingsplan i syfte att bibehålla eller nå ekonomisk balans. Handlingsplanen ska vara omsatt i konkreta, hållbara och långsiktiga åtgärder och kan avse både kostnadsreduceringar och intäktsförstärkningar. Åtgärderna ska beskrivas med ekonomisk och verksamhetsmässiga konsekvenser. Uppföljning av handlingsplanen ska vara en del av nämndens del- och årsrapportering till regionstyrelsen.**



#### **Kommentar**

Förvaltningen är intäktsfinansierad och har en hållbar ekonomi så ingen konkret handlingsplan är upprättad. Förvaltningen hushåller med ekonomin och arbetar aktivt för att hålla nere kostnaderna utan att äventyra kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls alla kunder i den gemensamma nämnden.

Uppdraget anses därför slutfört.

## 5 Ekonomi

### 5.1 Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling

#### Resultatrapport

Belopp i mnkr	Utfall 2020	Budget 2020	Utfall 2019	Budget- avvikelse	Utfalls- avvikelse
Övriga intäkter	105,7	116,1	122,6	-10,4	-16,9
<b>Summa intäkter</b>	<b>105,7</b>	<b>116,1</b>	<b>122,6</b>	<b>-10,4</b>	<b>-16,9</b>
Personalkostnader	-85,3	-98,3	-96,9	13,0	11,6
Övriga kostnader	-16,5	-17,8	-17,1	1,3	0,6
Avskrivningar, inventarier					
<b>Summa kostnader</b>	<b>-101,8</b>	<b>-116,1</b>	<b>-114,0</b>	<b>14,3</b>	<b>12,2</b>
<b>Verksamhetens nettokostnad</b>	<b>3,9</b>	<b>0,0</b>	<b>8,6</b>	<b>3,9</b>	<b>-4,7</b>
Finansnetto					
Regionbidrag/ ersättning					
<b>Resultat</b>	<b>3,9</b>	<b>0,0</b>	<b>8,6</b>	<b>3,9</b>	<b>-4,7</b>

#### Resultatutveckling

#### Sammanfattande analys

Resultatet för förvaltningen helår 2020 är 3,9 miljoner kronor. Resultatet för Regionhälsan ligger på 2,6 miljoner kronor och Tolks- och översättarservice för 1,3 miljoner kronor.

### 5.2 Årets resultat

#### Intäkter

Intäkter helår 2020, landar på 105,7 miljoner kronor, vilket är 10,4 miljoner kronor lägre än ackumulerad budget. Minskningen kan främst hänföras till Tolks- och översättarservice. Intäktsbortfallet är en konsekvens av coronapandemin.

#### Personalkostnader

Personalkostnaderna uppgår till 85,3 miljoner kronor till och med december 2020, vilket är 13 miljoner kronor lägre än budgeterat för helåret. Att utfallet för löner är lägre än budget beror bland annat på betydligt lägre volymer för Tolks- och Översättarservice under året som en följd av coronapandemin.

### Övriga kostnader

Övriga kostnader ligger på 16,5 miljoner kronor för 2020, vilket är 1,3 miljoner kronor lägre än budget.

Regionhälsans utfall är 0,8 miljoner lägre än budget vilket beror på lägre kostnader för köp av specialutredningar av extern konsult, resekostnader och underhåll av fastigheter. Tolk- och översättarservice står för 0,5 miljoner lägre kostnader än budgeterat vilket beror på lägre kostnader för utveckling av IT system samt lägre resekostnader.

### Driftredovisning Företagshälsa och tolkförmedling

Belopp i mnkr	Budgetavvik else 2020	Omsättning 2020	Relation (%)	Budgetavvik else 2019
Företagshälsa och tolkförmedling	3,9	105,7	3,7	8,6

## 5.3 Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans

Förvaltningens resultat slutar på 3,9 miljoner kronor högre än budget för 2020. Förvaltningen arbetar hela tiden med att hålla nere kostnaderna i den mån det är möjligt utan att sänka kvaliteten på verksamheten.

## 5.4 Investeringar

(Belopp i mnkr) Sammanställning uppföljning av investeringar, mnkr (nettoinvesteringar)	Utfall 2020	Budget 2020	Utfall 2019
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			
Övrig utrustning överfört från tidigare års budget			
<b>Summa</b>			

## 5.5 Produktions- och nyckeltal

### Produktionstal

	Utfall 2020	Utfall 2019	Förändring %	Målvärde	Avvikelse mot målvärdet
Regionhälsan, timmar	27 037	26 098	4	31 851	-5432
Fördelning tjänstegrupp	80	82			
Tolk- och översättarservice, timmar	93 677	121 908	-23	115 390	-21205
Minskad reseersättning till tolkar	614 067	1 071 298	-43		

Antalet producerade timmar på Regionhälsan är 27 037. Det är en ökning med 4% i jämförelse med 2019. Av antalet producerade timmar 2020 kan 26 419 härledas till verksamheter inom den gemensamma nämnden medan resterande timmar kan härledas till övriga kunder. Det förbokade antalet timmar för nämnden är 31 851. Antalet producerade timmar avviker därmed från målvärdet med 5 432 timmar vilket delvis kan ses som en effekt av coronapandemin, som bidragit till att flera kunder skjutit upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Regionhälsan har en regelbunden dialog med sina kunder och har infört kundansvariga som ger kunderna stöd i hur de kan jobba mer strategiskt för att nå hälsosamma arbetsplatser. Rollen, som är under utveckling, väntas bidra till att antalet beställningar/producerade timmar ökar.

Fördelning av tjänstegrupp avser andelen arbetsmiljökonsulter i förhållande till underleverantörer, att andelen är lägre 2020 beror på att arbetsmiljökonsultresurs reserverats för att säkerställa att det finns tillgängliga tider för stöd med anledning av coronapandemin, vilket föranleder att underleverantörer behövt anlitas i större omfattning.

Antalet producerade timmar på Tolk- och översättarservice är 23% lägre jämfört med motsvarande period år 2019 och 18% lägre än det budgeterade antalet tolktimmar för 2020. Minskningen bedöms vara en effekt av coronapandemin som bland annat inneburit restriktioner gällande fysiska möten. En omställning till distanstolkning har skett i de fall detta varit möjligt. Att beställningsvolymerna trots detta har minskat kan bland annat förklaras med att planerad vård fått skjutas upp. Verksamheten bedömer att minskningen är tillfällig. Beställningsvolymerna väntas därför öka i takt med att pandemin avtar och ordinarie vård-/omsorgsverksamhet återupptas.

Reseersättningen till tolkar har minskat med 43% under 2020. Minskningen är ett resultat av verksamhetens arbete med att öka antalet distanstolkningar och samordna platstolkningar. Coronapandemin bedöms ha haft en viss inverkan på resultatet då pandemin bidragit till att färre platstolkningar kunnat genomföras. Minskningen är därför större än förväntat.

## 6 Personalekonomi

### 6.1 Personalkostnader

	Utfall 2020	Utfall 2019
Lönekostnadsökningstakt (%)	-11,2%	-0,1%
Lönekostnad (40-41) (mnkr)	60,2	67,9

Lönekostnaderna följer produktionen inom förvaltningens båda verksamheter. Det ger en lönekostnadsökningstakt som är -11,2% i jämförelse med motsvarande period 2019.

Lönekostnadsökningstakten rör sig beroende på efterfrågan av tolktjänster på Tolks- och översättarservice, då tolkarna arbetar som uppdragstagare och ingår i lönekostnaderna.

### 6.2 Kostnadsanalys

Konto	Kategori	Utfall 2020, mnkr	Utfall 2019, mnkr	Förändring, mnkr	Förändring %
4011+ 4081	Månadslöner	19,1	18,3	0,8	4,4
4012	Timanställda	0,6	0,2	0,4	200
4031	Obekväm arbetstid	0,0	0,0	0,0	#DIVISIO N/0!
4032	Övertid/mertid	0,0	0,1	-0,1	-100
4033	Jour och beredskap	0,0	0,0	0,0	#DIVISIO N/0!
4040	Förändring skuld jour, beredskap och övertid	0,0	0,0	0,0	#DIVISIO N/0!
4110+ 4150	Semesterkostnad inkl. skuldförändring	2,5	2,3	0,2	8,7
4120	Sjuklön	0,3	0,3	0,0	0
	Övrigt konto 40xx-41xx	37,7	46,7	-9,0	-19,3
	<b>Totalt kontoklass 40-41</b>	<b>60,2</b>	<b>67,9</b>	<b>-7,7</b>	<b>-11,3</b>

Utfallet för månadslöner är 4,4% högre 2020 jämfört med 2019. Det högre utfallet beror bland annat på att en läkare som randat 2019 nu är tillbaka i tjänst på Regionhälsan. Ny verksamhetscontroller har tillträtt till Förvaltningsstaben den 1 juni vilket genererar en delårseffekt 2020 och helårseffekt 2021.

Utfallet för timanställda är högre för perioden 2020 jämfört med samma period föregående år, vilket beror på att tillförordnad områdeschef på Regionhälsan under våren varit anställd på timmar, anställningsform efter 65 år.

Den största förändringen är en minskning under "övrigt" konto 40-41 med 9 miljoner i utfall för tolkarnas övriga arvoden. De lägre volymerna har lett till lägre utfall för arvoden.

### 6.3 Antal tillsvidareanställda årsarbetare

Yrkesgrupp	Antal årsarbetare per 31 dec 2020			Antal årsarbetare per 31 dec 2019			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	5,0	1,0	6,0	4,0	1,0	5,0	1,0	0,0	1,0
Sjukgymnast/fysioterapeut	5,0	1,0	6,0	5,0	1,0	6,0	0,0	0,0	0,0
Kurator/ famråd/kuratvt arb	4,0	1,0	5,0	4,9	1,0	5,9	-0,9	0,0	-0,9
Läkare	2,0	1,0	3,0	2,0	1,0	3,0	0,0	0,0	0,0
Administratör	13,0	0,0	13,0	15,0	0,0	15,0	-2,0	0,0	-2,0
Handläggare	4,0	1,0	5,0	1,0	0,0	1,0	3,0	1,0	4,0
Chef	2,0	0,0	2,0	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0
Ingenjör/tekniker/häntverkare	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summa</b>	<b>44,0</b>	<b>5,0</b>	<b>49,0</b>	<b>42,9</b>	<b>4,0</b>	<b>46,9</b>	<b>1,1</b>	<b>1,0</b>	<b>2,1</b>

Sammanställningen visar att förvaltningen är 2,1 tillsvidareanställda årsarbetare fler december 2020 än december 2019. En av dessa årsarbetstider motsvaras av den verksamhetscontroller som anställts på förvaltningen. Tjänsten är beslutad i budget 2020 och kodad som handläggare. Den andra årsarbetstiden förklaras av att statistiken bara visar tillsvidareanställda årsarbetare. Detta gör att det finns en skillnad mellan 2019, då tf. områdeschef på Regionhälsan var visstidsanställd under rekryteringen av ny områdeschef, och 2020 då ny områdeschef anställdes tillsvidare. Uppgifterna för 2019 och 2020 är på så vis inte helt jämförbara vilket ger ett resultat som visar en årsarbetare mer än vad som faktiskt arbetat. En av tre chefer på förvaltningen är felaktigt kodad som handläggare. Personalavdelningen har fått uppdraget att koda om.



## 6.4 Sjukfrånvaro

Kategori	Utfall 2020			Utfall 2019			Förändring antal timmar, procent		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Schemalagda timmar	85 820	9 112	94 932	89 110	9 048	98 158	-3 291	64	-3 227
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro (tim)	1 841	81	1 922	1 223	60	1 283	618	21	639
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro (tim)	857	0	857	1 200	620	1 820	-344	-620	-964
Sjukfrånvaro totalt (tim)	2 698	81	2 779	2 423	680	3 103	275	-599	-324
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro % *	2,15 %	0,89 %	2,02 %	1,37 %	0,66 %	1,31 %	0,77 %	0,23 %	0,72 %
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro % *	1,00 %	0,00 %	0,90 %	1,35 %	6,85 %	1,85 %	-0,35 %	-6,85 %	-0,95 %
Sjukfrånvaro totalt % *	3,14 %	0,89 %	2,93 %	2,72 %	7,52 %	3,16 %	0,42 %	-6,63 %	-0,23 %
*) Procent av schemalagd tid									

Den totala sjukfrånvaron är lägre för perioden 2020 jämfört med 2019. Långtidsfrånvaron har minskat medan korttidsfrånvaron ökat något. Ökningen av korttidsfrånvaron är främst en konsekvens av coronapandemin och de rekommendationer Folkhälsomyndigheten gett att stanna hemma även vid lindriga symptom. Verksamheten följer upp sjukfrånvaron och rehabiliterande samtal genomförs med närmaste chef vid tre upprepade frånvarotillfällen per halvår. Förvaltningen arbetar även förebyggande för att främja en bra arbetsmiljö.

## 7 Framtida utmaningar

Coronapandemin kommer, med största sannolikhet, att pågå även under 2021. Vilken effekt den kommer att ha på förvaltningen är svår att förutspå, då det inte i förväg går att bedöma hur smittspridningen kommer att förändras eller hur den kommer att påverka våra kunders verksamheter och medarbetare. Det går inte heller att förutse vilka nya riktlinjer Folkhälsomyndigheten behöver ge och vilka beslut staten behöver fatta. En av utmaningarna för året är därför att bedriva verksamhet som vanligt, trots en ovanlig situation. Vi behöver förbereda oss på att snabbt kunna ställa om och anpassa oss till nya förutsättningar. För att detta ska vara möjligt är det viktigt med en fortsatt god dialog mellan chefer och medarbetare och mellan förvaltningen och våra kunder.

*Nya arbetssätt - nya utmaningar för Regionhälsan* Pandemin har påverkat arbetets organisering.

Vi jobbar i större omfattning på distans med nya digitala arbetssätt. Dessa arbetssätt kommer, med stor sannolikhet, att delvis leva kvar även efter pandemin vilket ställer andra krav på företagshälsovården. Regionhälsans utbud behöver fortsatt anpassas till framtidens arbetsförhållanden genom att erbjuda fler digitala tjänster, utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet för distansarbete etc.

*Ökad fysisk och psykisk ohälsa* Redan idag ser vi en markant ökning av antalet personer som drabbas av fysisk och psykisk ohälsa till följd av pandemin och långvarigt hemarbete. Det är en allvarlig utveckling för arbetsmiljön som inte ser ut att stanna av. Att bryta den negativa trenden är en utmaning inte bara för Regionhälsan utan också för Regionen som helhet, länets kommuner och övriga kundverksamheter.

*Tillgången till kvalificerade tolkar* Antalet tolkbeställningar har minskat till följd av pandemin. När antalet tolkbeställningar minskar blir det svårare att livnära sig på tolkyrket. Detta kan få fler att väja att söka sig till andra arbeten vilket på sikt kan leda till minskad tillgång till kvalificerade tolkar. Efter pandemin, när ordinarie verksamheter återupptas, väntas beställningsvolymen öka. Om antalet tillgängliga tolkar skulle ha minskat och ökningen av antalet uppdrag sker i snabb takt kommer detta göra det svårare för förmedlingen att tillgodose alla uppkomna tolkbehov.

*Digitalisering* För att kunna erbjuda fler digitala tjänster och arbetssätt behöver vi verktyg som uppfyller kraven på hantering av känsliga uppgifter. Förvaltningen har under hösten infört Visiba Care vilket är ett sådant digitalt mötesverktyg. Digitaliseringsarbetet behöver fortsatt prioriteras under det kommande verksamhetsåret.

## **Omvärldstrender**

Omvärldsbevakning är viktigt för att proaktivt kunna utveckla och styra förvaltningens verksamheter. Förvaltningen ser ett ökat utbud av digitala tjänster där företag erbjuder både företagshälsovård och tolk- och översättningstjänster via appar etc. Det är av stor vikt att förvaltningen följer den digitala utvecklingen.

Tolk- och översättarservice följer utkomsten av Tolkutredning SOU 2018:83 som nu bereds på Utbildningsdepartementet. Regeringen avser att lämna en proposition i Riksdagen under 2021. Verksamheten bevakar också migrationspolitiska beslut och förhåller sig till dessa för att ligga i fas och kunna matcha framtida behov. Omvärldstrender bevakas även genom samarbetet med Tolkservicerådet.

Regionhälsan följer regeringens arbete med att ta fram en ny arbetsmiljöstrategi då den nuvarande strategin gäller för perioden 2016-2020. Omvärldstrender bevakas även genom K2-nätverket.

## 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
✓	<b>Regionövergripande åtgärd: Varje chef ska säkerställa efterlevnaden av SAM utifrån de regionövergripande dokument som finns, och uppföljning ska ske i ledningsgrupper och i samverkansgrupper.</b>
	<i>Kommentar</i> Det systematiska arbetsmiljöarbetet är ständigt pågående i verksamheten. Rutiner för arbetet finns och följs. Risken ska ingå i nästkommande års riskanalys.

**Risken att underlag för utbetalning av lön och arvoden inte är korrekta.**

Status	Åtgärd
✓	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Skicka ut en påminnelse till ansvariga att kontroll av löneberäkningsresultat ska ske inför löneutbetalning.</b></p> <p><i>Kommentar</i> En rutin har införts där samtliga chefer ska göra en lönekörning innan stoppdatum i Heroma för att upptäcka eventuella fel. Förvaltningschefen har informerat områdescheferna om denna. Risken ska inte ingå i nästa års riskanalys.</p>

**Risken att rekryteringsrutiner inte efterlevs.**

Status	Åtgärd
✓	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Informera alla chefer om betydelsen av referenstagning och konsekvenserna vid felrekrytering.</b></p> <p><i>Kommentar</i> Förvaltningen följer Region Örebro läns rekryteringsrutiner. Dessa ingår också som en del i verksamheternas ledningssystem. Risken ska inte ingå i nästkommande års riskanalys.</p>

**Ekonomi**
**Risken att inköp görs utanför avtal.**

Status	Åtgärd
✓	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Upphandlingen genomför uppföljning inom utpekade avtalsområden, 1 Övergripande material och tjänster, 2 Fastighet, 3 IT/Kommunikation, 4 Fordon, 7 Vårdrelaterad utrustning, textiler och hjälpmedel samt 8 Vårdrelaterat förbrukningsmaterial. Upphandlingen återkopplar till verksamheten om avtal inte följs. Verksamheten ska vidta åtgärder om avtal inte följs.</b></p> <p><i>Kommentar</i> Rutiner för inköp finns i verksamheterna. Dessa är en del av introduktionsprogrammet för ny personal. Uppföljning sker främst via upphandlingsenheten men även via förvaltningens ekonom. Inga rapporter om inköp utanför upphandlade avtal har inkommit. Risken ska inte ingå i nästkommande års riskanalys.</p>

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

Status	Åtgärd
✓	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Säkerställa ett systematiskt och riskbaserat informationssäkerhetsarbete. En förutsättning för arbetet är: att verksamheten på det sätt som är möjligt avsätter resurser för informationssäkerhetsarbetet, att 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.</b></p>

Status	Åtgärd
	<p><b>Kommentar</b></p> <p>Ett systematiskt och riskbaserat informationssäkerhetsarbete pågår till viss del i verksamheten. Det finns dock behov av att ytterligare stärka kunskapen om informationssäkerhet. Risken ska ingå i nästkommande års riskanalys.</p>
✓	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Säkerställ att informationsklassning av IT-stöd som innehåller personuppgifter har genomförts i enlighet med riktlinje för informationsklassning. Dokumentnr434302. Rapportera hur många system som är klassade och hur många som återstår.</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Informationsklassning har genomförts med stöd av dataskyddsombud i samband med införandet av GDPR. Det finns dock behov av att se över informationsklassningen på nytt vilket inte kunnat prioriteras under året. Risken ska kvarstå i nästkommande års riskanalys.</p>
✓	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Informationsägare/objektägare ska säkerställa att identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas.</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Ett systematiskt och riskbaserat informationssäkerhetsarbete pågår till viss del i verksamheten. Det finns dock behov av att ytterligare stärka kunskapen om informationssäkerhet. Risken ska ingå i nästkommande års riskanalys.</p>

## Kvalitet och utveckling

### Risken att arbetssätt/processer som inkluderar flera verksamheter inte samordnas.

Status	Åtgärd
✓	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Implementera ett processororienterat arbetssätt där behov finns. Stöd: Processororienterat arbetssätt på intranätet.</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Verksamheterna har upprättade ledningssystem och arbetar kontinuerligt med uppföljning och förbättring av sina processer. Risken ska inte ingå i nästkommande års riskanalys.</p>
✓	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Identifiera och beskriv prioriterade arbetssätt/processer som kräver samordning mellan verksamheter. Stöd: Organisation för processledning och Systemkarta på intranätet.</b></p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Arbetssätt och processer samordnas när så är möjligt. Den nya förvaltningsstaben som tillsatts arbetar särskilt med att hitta möjligheter till förvaltningsövergripande arbetssätt. Risken ska inte ingå i nästkommande års riskanalys.</p>

## Juridik

### Risken att otillbörlig påverkan, muta/bestickning och korrupcion förekommer.

Status	Åtgärd
⚠	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Implementera ny riktlinje när denna är framtagen och beslutad.</b></p> <p><b>Kommentar</b></p>

Status	Åtgärd
	Risken har inte kunnat hanteras då den nya riktlinjen ännu inte är framtagen och beslutad. Risken ska ingå i nästkommande års riskanalys.

## ISO 9001:2000

### Risken att förvaltningen inte behåller sin ISO 9001:2015 +FHV krav certifiering.

Status	Åtgärd
✓	<p><b>Underhålla respektive arbetssätt och arbeta med ständiga förbättringar inom Regionhälsan samt genomföra egna årliga internkontroller av respektive system.</b></p> <p><i>Kommentar</i> Den externa revisionen har genomförts med godkänt resultat och certifieringen har förlängts. Åtgärden har bidragit till önskad effekt. Risken ska inte ingå i nästa års riskanalys.</p>

## FR2000

### Risken att förvaltningen inte behåller sin FR2000 certifiering.

Status	Åtgärd
✓	<p><b>Underhålla respektive arbetssätt och arbeta med ständiga förbättringar inom Tolk- och översättarservice samt genomföra egna årliga internkontroller av respektive system.</b></p> <p><i>Kommentar</i> Den externa revisionen har genomförts med godkänt resultat och certifieringen har förlängts. Risken ska inte ingå i nästa års riskanalys.</p>

## 8.2 ISK-bedömning

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

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

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