



Verksamhetsplan med budget 2021

Gemensam nämnd för företagshälsovård
samt tolk- och översättarservice

Innehållsförteckning

[1 Inledning 3](#_Toc64287762)

[2 Vision och värdegrund 5](#_Toc64287763)

[3 Syfte 5](#_Toc64287764)

[4 Mål, strategier och uppdrag 5](#_Toc64287765)

[5 Budget 10](#_Toc64287766)

[6 Organisation 12](#_Toc64287767)

[7 Uppföljning 12](#_Toc64287768)

[8 Intern styrning och kontroll 13](#_Toc64287769)

# 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*.

Genom den här verksamhetsplanen säkerställs att Företagshälsa och tolkförmedling och dess båda verksamheter, Regionhälsan och Tolk- och översättarservice, har tydliga mål att arbeta mot under det kommande verksamhetsåret. Verksamhetsplanen, med tillhörande del- och helårsuppföljning, är ett av de verktyg genom vilket nämnden säkerställer att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som regionfullmäktige har beslutat. Verksamhetsplanen är också ett verktyg för att:

* säkerställa kvaliteten på levererade tjänster,
* möjliggöra kontinuerlig utveckling av verksamheten,
* uppnå en ekonomi i balans.

**Nuvarande situation**

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

I samband med att volymerna förändrats har en översyn gjorts av debiteringsmodellen för tolktjänster. Översynen visar att modellen inte bara är konjunkturkänslig utan också oförenlig med miljö-/ekonomimålet att minska resandet med bil. Förvaltningen har därför lämnat ett förslag på ny debiteringsmodell för tolktjänster till den gemensamma nämnden.

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 på våra kunders arbetsplatser 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 av våra kunders 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.

För att möta behoven som uppstått till följd av Covid-19 har förvaltningen ställt om och anpassat både tjänster och arbetssätt till den rådande situationen. Vi har också anpassat arbetsmiljön för att säkerställa att arbete på plats kan ske utan ökad risk för smittspridning. Vi genomför betydligt fler möten på distans och arbetar för att utöka det digitala tjänsteutbudet.

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.

**Framtida utmaningar**

Pandemin 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.

# Vision och värdegrund

Region Örebro läns **vision** lyder**:**

* Tillsammans skapar vi ett bättre liv.

Region Örebro läns gemensamma **värdegrund** är:

* Vi skapar förtroende genom att vara lyhörda, öppna, samspelta och engagerade i en utveckling för människornas bästa.
* Vi visar respekt för allas lika värde och delaktighet.
* Vi finns nära medborgarna under hela livet.
* Vi ser behoven hos varje person.

# 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.

# Mål, strategier och uppdrag

Regionfullmäktige har, i sin verksamhetsplan, beslutat om tre perspektiv som anses särskilt viktiga för att Region Örebro län gemensamt ska kunna styra mot visionen ”Tillsammans skapar vi ett bättre liv”. De perspektiven är:

* invånare och samhälle
* process
* resurs

Till varje perspektiv har regionfullmäktige beslutat om effektmål med tillhörande indikatorer för uppföljning. Till effektmålen finns också strategier och inriktningsmål som beskriver det långsiktiga övergripande tillvägagångssättet för hur effektmålen ska uppnås.

Den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice har av regionfullmäktige tilldelats strategier och effektmål inom perspektivet process och resurs. Nämnden har konkretiserat dessa strategier och kompletterat med egna mål vilka Företagshälsa och tolkförmedling ska arbeta med på följande sätt.

## 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.

### 4.1.1 Strategi: Kvalitet och utveckling

### Att skapa värde tillsammans med dem 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.

På förvaltningen Företagshälsa och tolkförmedling sätter vi kunderna i fokus. Vi har god kunskap om deras förväntningar och behov och arbetar med ständiga förbättringar för att tillgodose och helst överträffa dessa. Vi är kvalitetscertifierade, har dokumenterade processer, rutiner och arbetssätt och baserar våra beslut på fakta. Vårt ledarskap är engagerat och vi har ett förhållningssätt som uppmuntrar till samarbete, delaktighet och kompetensutveckling.

#### Mål: Våra kunder är nöjda med kvaliteten på och värdet av våra tjänster.

| ***Indikatorer*** |
| --- |
| * Nöjd kund index (nki) ska motsvara eller vara högre än föregående år.
 |

| ***Aktiviteter*** |
| --- |
| * Införa en arbetsmodell genom vilken vi kan ta till vara på och systematiskt arbeta med idéer och förbättringsförslag.
 |
| * Arbeta systematiskt med avvikelser i syfte att identifiera och förbättra verksamhetens utvecklingsområden.
 |

#### Mål: Våra arbetssätt utvecklas och förbättras.

| ***Indikatorer*** |
| --- |
| * Kvalitetscertifieringen genomförs med godkänt resultat.
 |

| ***Aktiviteter*** |
| --- |
| * Utreda möjligheten att införa och upprätta ett gemensamt ledningssystem för förvaltningens båda verksamheter med bibehållen möjlighet till certifiering/auktorisation.
 |

**4.1.2 Strategi: Digitalisering**

### Att öka den digitala mognaden i organisationen.

### Att förändra och utveckla arbetssätt för att öka användningen av digitala lösningar.

På förvaltningen Företagshälsa och tolkförmedling arbetar vi efter principen ”digitalt först”. Vi följer den digitala utvecklingen och strävar efter att vara en förebild i region Örebro läns gemensamma digitaliseringsarbete. Vi föreslår nya digitala arbetssätt och provar och utvärderar dessa. Vi vidareutvecklar även befintliga digitala arbetssätt med målsättningen att de ska användas av fler. Genom vårt digitaliseringsarbete bidrar vi till minskad klimatpåverkan och därigenom till att nå målen i Region Örebro läns Strategi för hållbar utveckling och Regional utvecklingsstrategi.

#### Mål: Våra arbetssätt är digitala, resurseffektiva och hållbara.

| ***Indikatorer*** |
| --- |
| * Våra digitala tjänster utvecklas och används i större omfattning.
 |
| * Antalet nya digitala tjänster ökar.
 |

| ***Aktiviteter*** |
| --- |
| * Implementera den webbaserade versionen av tolkbokningssystemet Taqs.
 |
| * Utreda möjligheten att digitalisera "Vägen-in".
 |
| * Omvärldsbevaka för att hålla oss uppdaterade om nya digitala tjänster och möjligheter.
 |
| * Vara lyhörda för kundernas behov och utifrån dessa utveckla det digitala tjänsteutbudet.
 |
| * Kartlägga hur vi kan digitalisera verksamheten ytterligare med utgångspunkt i befintliga system.
 |

### 4.1.3 Strategi: 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 programmet 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.

På förvaltningen Företagshälsa och tolkförmedling utgår vi från och tar hänsyn till hållbarhetsperspektivet i alla våra processer och beslut. Vi bidrar till social stabilitet, god hälsa och lika villkor genom ett öppet och inkluderande arbetsklimat och hälsosamma arbetsplatser. Vi motverkar aktivt diskriminering och kränkande särbehandling och strävar efter jämställdhet och jämlikhet på våra arbetsplatser. Vi bidrar till minskad miljö- och klimatpåverkan genom att göra inköp via upphandlade leverantörer och genom digitalisering och ständig utveckling av våra arbetssätt.

#### Mål: Vi utgår från och tar hänsyn till hållbarhetsperspektivet i alla våra processer och beslut.

| ***Indikatorer*** |
| --- |
| * Antalet kilometer resta med bil i tjänsten minskar.
 |
| * Våra inköp sker genom upphandlade avtal.
 |
| * Vår kommunikation är tillgänglig och inkluderande.
 |

| ***Aktiviteter*** |
| --- |
| * Säkerställa att ”Hållbar utveckling” ingår som en del av introduktionsprogrammet för nya anställda samt att temat ”Hållbar utveckling” berörs återkommande vid APT.
 |
| * Marknadsföra det digitala tjänsteutbudet.
 |
| * Genomföra fler resfria möten och distanstolkningar.
 |

### 4.1.4 Strategi: Regional utvecklingsstrategi

### Att bidra till att nå RUS målsättningar.

Förvaltningen Företagshälsa och tolkförmedling bidrar till att nå målsättningen i den Regionala utvecklingsstrategin genom att särskilt arbeta för att minska den psykiska ohälsan och skillnaderna mellan olika grupper i hälsa och levnadsvanor samt genom att bidra till ökad integration så att alla människor ges samma förutsättningar att känna sig som en del av det svenska samhället. Vi bidrar också till att nå målsättningen i den Regionala utvecklingsstrategin genom vårt digitaliseringsarbete.

#### 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.

| ***Indikatorer*** |
| --- |
| * Tillgången till tolk motsvarar efterfrågan.
 |
| * Vi bevakar integrationsfrågan och medverkar i forum där vi genom vår kunskap om det tolkade mötet kan bidra till integration.
 |

| ***Aktiviteter*** |
| --- |
| * Fortsatt bedriva kulturkommunikatörsprojektet enligt plan i syfte att få fram en formaliserad kulturkommunikatörsutbildning.
 |
| * Arbeta för att antalet kulturskommunikatörsföreläsningar ska kunna genomföras i minst den omfattning som var planerad innan Coronapandemin.
 |
| * Använda webben för att sprida kunskap om det tolkade mötet och kulturkommunikation.
 |

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

| ***Indikatorer*** |
| --- |
| * Andelen förebyggande insatser ökar.
 |

| ***Aktiviteter*** |
| --- |
| * Fortsatt utveckla arbetet med pro-aktiva insatser för att minska den arbetsrelaterade psykiska ohälsan.
 |
| * Arbeta för att fler chefer ska ha ännu bättre kunskap om arbetsrelaterad psykisk ohälsa och hur de kan hjälpa sina medarbetare genom att uppmärksamma tidiga signaler.
 |
| * Utveckla kundstatistiken så att den blir ett verktyg genom vilket kund och kundansvarig kan följa nuläge och behov.
 |

## 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.

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

Den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice har inte arbetsgivaransvaret för verksamheten utan det ligger på regionstyrelsen. Nämnden är emellertid angelägen att bidra till arbetet inom området HR/attraktiv arbetsgivare och ger förvaltningschefen i uppdrag att samverka med regiondirektören inom området attraktiv arbetsgivare och kompetensförsörjning i syfte att ge regionstyrelsen erforderliga underlag avseende arbetsgivaransvaret.

På Förvaltningen Företagshälsa och tolkförmedling arbetar vi ständigt med att utveckla verksamheten för att vi ska upplevas som en attraktiv arbetsplats. Det gör vi genom närvarande ledarskap, positiv inställning till kompetensutveckling, bra fungerande kommunikation, feedback, möjlighet till att byta arbetsuppgifter samt hjälp att prioritera när arbetsbelastningen är hög.

#### Mål: Vi tillsammans skapar en arbetsmiljö där vi trivs, mår bra och utvecklas.

| ***Indikatorer*** |
| --- |
| * HME – Hållbart medarbetarengagemang ska öka i jämförelse med tidigare medarbetarenkät.
 |
| * Frisktalet ska förbättras i jämförelse med föregående år.
 |
| * Personalomsättningen externt ska redovisas. Den ska minska i jämförelse med föregående år.
 |
| * Region Örebro läns nya värdegrund ska påbörja att implementeras under året.
 |

| ***Aktiviteter*** |
| --- |
| * Fortsätta utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet.
 |
| * Följa upp och arbeta med resultatet av 2020 års psykosociala arbetsmiljöenkät.
 |
| * Implementera Region Örebro läns nya värdegrund.
 |

### 4.2.2 Effektmål 11. Region Örebro län har en långsiktig stark och hållbar ekonomi samt uppnår en verksamhetsmässig och finansiell god hushållning.

Förvaltningen är helt intäktsfinansierad, har god ekonomisk hushållning och arbetar aktivt för att hålla nere kostnaderna utan att äventyra kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunderna i den gemensamma nämnden.

#### Mål: Vi uppnår en ekonomi i balans genom att vara resurseffektiva och göra rätt saker på rätt sätt.

| ***Indikatorer*** |
| --- |
| * Styrelsen och nämnderna redovisar ett resultat i balans.
 |

| ***Aktiviteter*** |
| --- |
| * Fortsätta utvärdera och utveckla våra rutiner och arbetssätt.
 |
| * Identifiera möjliga samverkansområden och etablera samarbeten där vi ser att det kan leda till effektivare resursanvändning.
 |

# Budget

## Ekonomiskt utgångsläge och utveckling

Förvaltningen Företagshälsa och tolkförmedling arbetar för att skapa en långsiktig och stabil ekonomi där de båda verksamheterna bidrar utifrån sina respektive förutsättningar. Förvaltningens båda verksamheter är intäktsfinansierade.

Regionhälsan har överenskommelser med Region Örebro län samt de kommuner som ingår i den gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice. Parterna debiteras utifrån en i förväg överenskommen volym av tjänster inom företagshälsa. Från 2020 ingår även Nora kommun i den gemensamma nämnden vilket medför högre intäkter för Regionhälsan.

Beställningsvolymen påverkar tolkförmedlingens intäkter. Då antalet beställningar väntas minska under 2021 i jämförelse med 2020 medför detta att förvaltningens totala intäkter minskar från 116,1 miljoner kronor 2020 till 108,6 miljoner kronor 2021. De minskade volymerna medför även ett lägre utfall för tolkarvoden. Detta gör att förvaltningen beräknar nå ett nollresultat 2021.

## Budgeterat utfall 2021

Förvaltningen Företagshälsa och tolkförmedling budgeterar ett nollresultat för verksamhetsåret 2021.

## Ekonomiska nyckeltal företagshälsa och tolkförmedling

Lönekostnadsökningstakten i budgeten för förvaltningen 2021 är -2% Minskningen beror på att antalet tolkbeställningar beräknas bli lägre 2021 i jämförelse med 2020.

| **Procent** | **Budget 2021** | **Prognos 2020** | **Budget 2020** |
| --- | --- | --- | --- |
| Lönekostnadsökningstakt | -2% | -30% | 2,5% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Antal budgeterade timmar** | **Budget 2021** | **Budget 2020** | **Förändring** |
| Regionhälsan, timmar | 32 371 | 31 851 | 1,6 % |
| Tolk- och översättarservice, timmar | 109 717 | 115 390 | -4,9 % |

## Resultatbudget företagshälsa och tolkförmedling

| **Belopp i mnkr** | **Budget 2021** | **Prognos 2020** | **Budget 2020** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Verksamhetens intäkter** |  |  |  |
| Övriga intäkter | 108,6 | 116,1 | 116,1 |
| **Summa intäkter** | **108,6** | **116,1** | **116,1** |
|  |  |  |  |
| **Verksamhetens kostnader** |  |  |  |
| Personalkostnader | -91,0 | -98,3 | -98,3 |
| Övriga kostnader | -17,6 | -17,8 | -17,8 |
| Avskrivningar, inventarier |  |  |  |
| **Summa kostnader** | **-108,6** | **-116,1** | **-116,1** |
|  |  |  |  |
| **Verksamhetens nettokostnader** | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Finansnetto |  |  |  |
| Regionbidrag/- ersättning år 2020 |  |  |  |
| **Resultat \*)** | **0,0** | **0,0** | **0,0** |
| \*) Resultat budget 2021 ska överensstämma med nämndens budgetram från regionfullmäktige |

## Driftbudget företagshälsa och tolkförmedling

| **Belopp i mnkr** | **Budget 2021** | **Prognos 2020** |
| --- | --- | --- |
|  | **Om-sättning** | **Varav budget- ram** | **Om-sättning** | **Varav region- bidrag** |
| Företagshälsa och tolkförmedling | 108,6 | 0 | 116,1 | 0 |
| **Summa** | **108,6** | **0** | **116,1** | **0** |

## Investeringsbudget

| **Belopp i mnkr** | **Budget 2021** | **Prognos 2020** | **Budget 2020** |
| --- | --- | --- | --- |
| Immateriella anläggningstillgångar |  |  |  |
| Byggnadsinvesteringar |  |  |  |
| Medicinteknisk utrustning |  |  |  |
| It-utrustning |  |  |  |
| Övrig utrustning |  |  |  |
| **Summa** |  |  |  |

# Organisation

Förvaltningen företagshälsa och tolkförmedling leds av förvaltningschef. Förvaltningschefen har personalansvar för områdescheferna och för förvaltningsstaben som består av ekonom, kommunikatör och två verksamhetscontrollers. Stabsfunktionerna arbetar förvaltningsövergripande.

Företagshälsa och tolkförmedling består av två verksamhetsområden – Regionhälsan samt Tolk- och översättarservice. Varje verksamhetsområde leds av en områdeschef som ansvarar för verksamheten och dess medarbetare. Områdescheferna är organisatoriskt placerade under förvaltningschefen till vilken de har ett rapporteringsansvar.

# Uppföljning

De mål som Gemensam nämnd för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice har beslutat om i den här verksamhetsplanen ska följas upp genom delårsrapport och verksamhetsberättelse i enlighet med Region Örebro läns övergripande verksamhetsplaneringsprocess. Kravet på uppföljning gäller de effektmål som beslutats av Regionfullmäktige, de mål som nämnden tilldelat verksamheten, verksamhetens ekonomiska resultat och internkontrollplanen. I uppföljningen ska det även redovisas hur verksamheten arbetat med Region Örebro läns långsiktiga strategier inom områdena kvalitet och utveckling, digitalisering, hållbar utveckling och regional utveckling.

# 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.

Förenklat kan man säga att den interna styrningen syftar till att "få bra saker att hända" för att verksamheten ska fullgöra/uppnå krav a-b och den interna kontrollen syftar till att "undvika negativa händelser" som kan leda till att verksamheten inte bedrivs i enlighet med krav c-e. Aktiviteter kopplade till den interna styrningen dokumenteras i nämndens verksamhetsplan och åtgärder kopplade till den interna kontrollen dokumenteras i internkontrollplanen som är del av verksamhetsplanen.

Den interna kontrollen ska vara tillräcklig enligt Kommunallagen (KL) 6 kap. 6 §. Med tillräcklig menas att processen för den intern styrning och kontroll 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. Vid uppföljningen av helår ska förvaltningar och nämnder göra en bedömning (ISK-bedömning) om den interna styrningen och kontrollen har varit tillräcklig. Regionstyrelsen gör sedan utifrån sin uppsiktsplikt en samlad bedömning i årsredovisningen.

## Internkontrollplan

Internkontrollplanen består dels av regionövergripande risker med åtgärder som berör samtliga nämnder samt nämndspecifika risker med åtgärder.

Uppföljningen av IK-planen dokumenteras i delårsrapport samt i verksamhetsberättelsen. Resultatet av uppföljningen bereds i verksamhetsdialoger mellan förvaltningschef och regiondirektören.

**Förklaringar till IK-planen nedan:**

**Verksamhet**: Process/område.

**Risk**: Händelse som, om den inträffar kan leda till att verksamheten inte bedrivs i enlighet med krav c, d och e.

**Åtgärd**: Hur verksamheten vill hantera de risker som inte accepteras.

| **Verksamhet** | **Risk** | **Åtgärd** |
| --- | --- | --- |
| HR | Risken att systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) inte efterlevs. | Regionövergripande åtgärd: Varje chef ska säkerställa efterlevnaden av SAM utifrån de regionövergripande dokument som finns, och uppföljning ska ske i ledningsgrupper och i samverkansgrupper. |
| Ekonomi | Risken att projektet att införa ett nytt ekonomisystem inte klarar att leverera resultat enligt mål i projektplan. | Regionövergripande åtgärd: Säkerställ att slutanvändarna genomför utbildning och får stöd i det nya ekonomisystemet. |
| 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. | Regionövergripande åtgärd: Säkerställ ett systematiskt och riskbaserat informationssäkerhetsarbete med användande av de resurser som i prioritering i förhållande till andra angelägna verksamheter, kan anslås. All berörd personal ska ha god kunskap om och medverka till att följa regelverk för informationssäkerhet,  att informationsklassa och riskbedöma vid inköp, upphandling och förändring som kan påverka informationssäkerheten. |
| 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. (Förvaltningen/verksamheten ska dokumentera vilka system som är informationsklassade  och vilka som kvarstår att informationsklassa (Dokumentationen ska inte ske i Stratsys) Inför årsrapporten för informationssäkerhet kommer denna dokumentation att efterfrågas.) |
| Regionövergripande åtgärd: Informationsägare/objektägare ska säkerställa att identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas. |
| Kvalitet och utveckling | Risken att arbetssätt/processer inte utgår och tar hänsyn till intressenters krav och behov samt skapar förutsägbara resultat. | Regionövergripande åtgärd: Genomför intressentanalys för att identifiera intressenter, deras krav och behov. |
| Regionövergripande åtgärd: Genomför systematisk uppföljning för att utvärdera arbetssätt och processers resultat. |
| Regionövergripande åtgärd: Använd avvikelser som ett underlag för förbättring av verksamhetens arbetssätt/processer. |
| Juridik | Risken att otillbörlig påverkan, muta/bestickning och korruption förekommer. | Regionövergripande åtgärd: Implementera ny riktlinje när denna är framtagen och beslutad. |