

# Verksamhetsberättelse

Gemensam nämnd för företagshälsovård  
samt tolk- och översättarservice

Helår 2024

## 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>4</b>
4.1	Sammanfattning uppföljning av mål och uppdrag	5
4.2	Perspektiv: Process	5
4.3	Perspektiv: Resurs	15
<b>5</b>	<b>Ekonomi</b>	<b>16</b>
5.1	Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling	16
5.2	Årets resultat	18
5.3	Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans	18
5.4	Investeringar	19
5.5	Produktions- och nyckeltal	19
<b>6</b>	<b>Personalekonomi</b>	<b>20</b>
6.1	Personalkostnader	20
6.2	Kostnadsanalys	21
6.3	Årsarbetare tillsvidareanställda avtalad sysselsättningsgrad	21
6.4	Årsarbetare exklusive tjänstlediga	21
6.5	Sjukfrånvaro	23
<b>7</b>	<b>Framtida utmaningar</b>	<b>23</b>
<b>8</b>	<b>Intern kontroll</b>	<b>24</b>
8.1	Internkontrollplan	24
8.2	ISK-bedömning	25

## 1 Inledning

Förvaltningen Företagshälsa och tolkförmedling består av två verksamhetsområden: Regionhälsan och Tolkservice 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 Tolkservice 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

De viktigaste väsentliga händelserna för nämnden:

- Ekonomi i balans
- Beredskap och säkerhet
- Regionhuset
- Personalomsättning

### Ekonomi i balans

Under året har ett aktivt arbete förts för att arbeta med den ekonomiska handlingsplan som togs fram för 2024. Planen innehåller sju åtgärds punkter för att uppnå kostnadsreduceringar på 2,4 miljoner kronor, jämfört med 2023. Samtliga åtgärds punkter har genomförts och nämnden redovisar ett plusresultat för 2024. Förutom de åtgärder som ingår i handlingsplanen har även ett arbete pågått under året för att se om det finns ytterligare kostnadsreduceringar i form av effektivisering, översyn av tjänsteutbud och arbetssätt. Även in- köp och ny- och ersättningsrekryteringar har stoppats förutom då de bedömts som verksamhetskritiska.

### Beredskap och säkerhet

Under året har ett arbete med kontinuitetshantering pågått i förvaltningens båda områden. För Tolkservice och översättarservice har arbetet mynnat ut i framtagandet av en handlingsplan för hantering av driftstörning. Hos Regionhälsan pågår arbetet med ett omtag av kontinuitetshantering, ett arbete som kommer fortsätta under nästa år. Förvaltningen arbetar även med informationsspridning och kompetenshöjande insatser för både ledning och medarbetare samt deltar i regionövergripande samverkanforum.

### Regionhuset

Den 10 december flyttade Tolks- och översättarservice samt förvaltningsstaben in i Regionhuset. Under året har ett stort förberedelsearbete pågått inför uppsägning av befintliga lokaler och flytt till nya. Flytten innebär också ett nytt arbetssätt då medarbetarna går från individuella kontorsrum till att sitta i ett öppet aktivitetsbaserat kontorslandskap. Det innebär en förändring som kommer behöva fortsätta att arbetas med under 2025.

### Personalomsättning




Förvaltningen har under året inte haft någon personalomsättning utanför Region Örebro län, dock har det funnits tjänster som varit svåra att rekrytera till samt nyckelpersoner som har gått vidare till andra tjänster i regionen. Sedan hösten 2023 har Regionhälsan haft en vakant tjänst i företagssköterskegruppen, en tjänst som det varit svårt att rekrytera en person med rätt kompetens till. Det har påverkat arbetsbelastningen i den aktuella yrkesgruppen. För att stötta gruppen har det bland annat gjorts en omfördelning av vissa arbetsuppgifter tillsammans med andra yrkesgrupper. Skötersketjänsten är tillsatt sedan mitten av september 2024.

Innan sommaren slutade områdeschefen på Tolks- och översättarservice och i december slutade förvaltningens ekonom. Efter att ha riskbedömt båda dessa situationer har en tillförordnad områdeschef från förmedlingens medarbetargrupp tillsatts samt att ekonomiresurs nu köps in via Regionservice, för att bland annat minska sårbarheten med att endast ha en ekonom som är insatt i förvaltningens ekonomiarbete.




## 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 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	8		
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 de tjänster som erbjuds"
- "Förvaltningens arbetssätt utvecklas i syfte att öka kundnytta"

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





#### Kommentar

Områdena genomför dels kundnöjdhetsundersökningar och dels uppföljningar av genomförda utbildningar. Inom Regionhälsan sker dessutom årliga avstämningar med HR-direktör eller personalchef hos respektive nämndmedlem. Som redogörs för under indikatorn så redovisas goda resultat på kundnöjdhetsundersökningen och varken uppföljningar från utbildningar eller dialog med HR-direktörer eller personalchefer föranleder någon annan bedömning än att målet är uppfyllt och är i nivå med tidigare år. I årets kundundersökning för Regionhälsan har området "väntetid" försämrats. Väntetiden till insatser har påverkats, särskilt under

våren, till följd av sjukskrivningar inom företagssköterskegruppen samt en vakant tjänst. Under hösten har personalsituationen förbättrats och vid årets slut är alla sköterskor tillbaka i arbete om än inte på heltid. Under hösten har det även arbetats med en omarbetning i den första kontakten för att minska ledtiderna. Det arbetet kommer fortsätta under våren 2025.

Kunder som svarat på kundenkäten för Tolk- och översättarservice är fortsatt nöjda. Bland kommentarerna lyfts huvudsakligen detaljfrågor kring kommunikation och tillgänglighet vilka Tolk- och översättarservice arbetar med att förtydliga. Sett till avvikelser så har Tolk- och översättarservice haft en ökad andel tolkar som blivit sena eller uteblivit till bokade tillfällen. Under 2024 rör det sig om ungefär 163 fall, varav 40 uppdrag inneburit att tolk helt uteblivit och inte kunnat ersättas av annan tolk. Uppföljning görs med tolkar som uteblir från uppdrag. I vissa fall har det funnits skäl som inte kunnat förutses i form av trafikstockning eller liknande, i andra fall är det tolkens fel. Från 2025 höjs vitet för när tolk uteblir utan giltiga skäl.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Resultatet vid kundnöjdhetsmätningar ska vara högre än 80% av maxvärdet.</b> <b>Kommentar</b> Kundnöjdhetsmätningar genomförs årligen inom respektive område. För Regionhälsan har tre frågor tagits bort och ytterligare två gjorts om jämfört med förra året. Förändringarna är för att få resultat som är jämförbara med företagshälsor inom K2-nätverket. Jämförelser med tidigare år är baserade på de frågor som har samma formuleringar eller endast mindre språkliga förändringar. Regionhälsan har ett resultat på 81,5 på en hundradig skala. Det är 1,1 enheter lägre än förra året. Förändringarna mellan åren per fråga är små. Störst förändring ser vi inom området väntetid som sjunkit från 78 till 75 och har varit ett känt problem, särskilt under våren, till följd av högre sjukfrånvaro. Under hösten har det förbättrats men ett fortsatt arbete krävs och pågår. Svarsfrekvensen för årets kundundersökning var drygt 45%. Tolk- och översättarservice har ett resultat som är 91,5 av 100 vilket är en ökning med 0,2 enheter jämfört med samma period förra året. Det rör sig om mindre förändringar inom flera områden snarare än en tydlig ökning inom ett specifikt. Bland kommentarerna finns det vissa missförstånd kring öppettider och tillgänglighet som Tolk- och översättarservice behöver arbeta med och kommunicera kring under året. Svarsfrekvensen för Tolk- och översättarservice var 33% vilket är en minskning med 12 procentenheter jämfört med förra året men i paritet med hur det har sett ut tidigare år. Glädjande från resultaten är att resultaten är stabila och på en hög nivå över tid. Tolk- och översättarservice har haft ett resultat mellan 92,0 och 90,3 de senaste 8 åren. Sedan Regionhälsan gjorde om sin undersökning 2021 har resultaten varit ökande fram tills i år.	86,5 %	86,3 %  

## Mål: Förvaltningens arbetssätt utvecklas i syfte att öka kundnytta.



### Kommentar



Systematiskt förbättringsarbete är en del av det löpande arbetet inom hela förvaltningen och sker för att bidra till uppfyllelsen av nämndens målsättningar. Förbättringsarbetet tillvaratar förslag från exempelvis kunder, medarbetare, uppdragstagare och revisioner samt utifrån de avvikelser som rapporteras till verksamheten.

Exempel på förbättringsarbeten som skett under 2024 är:

- Tolk- och översättarservice genomförde under hösten en granskning av tjänsten Tolk Online. Tolk Online är en tjänst där kunder kunnat ringa direkt till en tolk, likt en växel, istället för via tolkförmedlingen. Tjänsten användes för akuta och korta tolksamtal på arabiska och somaliska. Översynen visade att tjänsten har värden men att den inte täcker sina kostnader. Behoven av akuta

telefontolkningar kan idag mötas genom ordinarie förmedling och en avveckling av tjänsten förbättrar resurseffektiviteten inom Tolk- och översättarservice och för nämndens medlemmar.

- Regionhälsan deltar i ett forskningsprojekt som bedrivs av Karolinska institutet och har under hösten kunnat erbjuda verksamhetens kunder tillgång till ett digitalt metodstöd vid alkoholärenden inom ramen för det projektet. Det digitala stödet kommer erbjudas även under våren 2025. Metodstödet är ett komplement till det stöd som Regionhälsan erbjuder kunder med medarbetare som har alkoholproblem och kan bidra till att kunder kan få fler typer av stöd vid just alkoholärenden.
- Ett samarbete mellan förvaltningens verksamhetsområden som innebär att personal från tolkförmedlingen skolats in för att kunna bemanna Regionhälsans telefonväxel, vid tillfällena då ordinarie personal inom Regionhälsan inte kan bemanna telefonen, har genomförts. Exempel på tillfällena då tolkförmedlingspersonal går in och bemannar telefonväxeln är under arbetsplatsträffar och verksamhetsdagar. Samarbetet innebär ett mer effektivt nyttjande av förvaltningens samlade kompetens, minskar sårbarheten vid frånvaro och har minskat behovet av att nyttja underkonsulter.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Kvalitetscertifieringen genomförs med godkänt resultat.</b>	 Helt	 →
<b>Kommentar</b>		
Regionhälsan och Tolk- och översättarservice har båda kvalitetscertifierade ledningssystem. Regionhälsan enligt ISO 9001 med tilläggskrav för företagshälsor och Tolk- och översättarservice enligt FR2000.		
Nämndens båda verksamhetsområden har genomfört kvalitetscertifiering 2024 med godkänt resultat samt utan avvikelser.		
Revisionerna av ledningssystemen innebär en kontroll av att verksamheterna efterlever certifieringens krav. Då certifikaten bland annat ställer krav kring systematiskt förbättringsarbete, bidrar certifieringen till ständig utveckling av områdenas arbetssätt.		

## Strategi: Beredskap och säkerhet

Strategier för beredskap och säkerhet

- Att verka för att beredskaps- och säkerhetsfrågor beaktas i de sammanhang där det behövs.
- Att överenskommelserna med staten avseende dels regionernas arbete med krisberedskap och civilt försvar, dels hälso- och sjukvårdens arbete med civilt försvar ligger som grund för regionens arbete med dessa frågor. I syfte att nå ett gott resultat för hela Region Örebro län utvecklas förvaltningsövergripande samarbetsformer som också syftar till att kunna arbeta fram underlag för beslut i olika forum.



### Kommentar

Förvaltningens arbete med denna strategi finns beskrivet under målet: "Förvaltningens arbetssätt för beredskap och säkerhet säkerställer en trygg verksamhetsmiljö samt upprätthåller verksamhetens syfte vid kris."

## Mål: Förvaltningens arbetssätt för beredskap och säkerhet säkerställer en trygg verksamhetsmiljö samt upprätthåller verksamhetens syfte vid kris.



### Kommentar

Förvaltningen arbetar löpande med att kartlägga behov av och genomföra förmågehöjande insatser, samt arbeta med åtgärder utifrån identifierade risker kring civil beredskap och säkerhet. Arbetet sker bland annat med stöd av den övergripande risk- och möjlighetsanalys, som förvaltningsledningen genomfört översyn av under våren.







Under 2024 har arbetet med det här målet framför allt omfattat:

- informationsspridning och kunskapshöjande insatser om civil beredskap för förvaltningens ledning, medarbetare samt förtroendevalda
- kartläggning av förutsättningar och sårbarheter i förvaltningens samhällsviktiga verksamhet inom ramen för arbete med krigsorganisation samt kontinuitetshantering
- samverkan och erfarenhetsutbyten med andra förvaltningar inom Region Örebro län
- dialog samt information om förvaltningens arbete med civil beredskap med ägarråd. Ägarråden är forum där alla nämndmedlemmars tjänsteorganisationer finns representerade.

Arbetet som genomförts under året bedöms ha:

- bidragit till förbättrade förutsättningar att hantera olika kriser som kan uppstå
- lett till en fördjupad bild av risker och åtgärdsbehov i kontinuitetshanteringen av förvaltningens samhällsviktiga verksamhet
- skett i den utsträckning som förvaltningen haft förmåga och förutsättningar att utveckla den interna civila beredskapen.

Resultatet från årets arbete kommer användas i det fortsatta utvecklingsarbetet, som krävs för att utöka beredskapen för alla typer av krishändelser.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Förvaltningen samverkar över förvaltningsgränserna i beredskaps- och säkerhetsfrågor</b> <i>Kommentar</i> Förvaltningen har under 2024 samverkat löpande med övriga förvaltningar kring beredskap- och säkerhetsfrågor. Samverkan har skett genom deltagande i Region Örebro läns olika nätverk och grupper för säkerhets- och beredskapsfrågor samt riktade arbetsgrupper för samarbete kring exempelvis krigsplacering. Andra arbetsgrupper för fortsatt förvaltningsövergripande samarbete inom Region Örebro län har initierats under året för att arbeta vidare med bland annat planering av krigsorganisation och ett gemensamt arbetssätt för kontinuitetshantering.	 Helt	 
<b>Förvaltningens arbetssätt för krisberedskap och civilt försvar utvecklas</b> <i>Kommentar</i> Under våren påbörjade förvaltningen arbetet med framtagande av krigsorganisation som stöd för bemanningsplanering vid höjd beredskap. Under hösten verkställdes regionstyrelsens beslut i om att krigsplacera personal. En informationsinsats har därefter genomförts för förvaltningens ledningsgrupp och för alla medarbetare om vad krigsplaceringen innebär. Arbeta med en översyn av kontinuitetshantering har genomförts för Tolks- och översättarservice under året. För	 Helt	 



tolkförmedlingen har det lett till framtagandet av en samlad handlingsplan för hantering av driftstörning som implementerats under hösten. Vidare pågår arbete med ytterligare åtgärder utifrån identifierade risker i kontinuitetshanteringen.

För Regionhälsan pågår ett omtag i kontinuitetshanteringsarbetet sedan sommaren. Ett arbete med hantering av de risker som redan identifierats har även påbörjats under hösten.

## Strategi: Digitalisering

Strategier för digitalisering

- Att skapa en hög grad av förankring och att verksamheterna ansvarar för och bidrar i arbetet med 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 utvecklas utifrån principen digitalt först när det ökar kundnytta, resurseffektivitet och hållbarhet".

### Mål: Förvaltningens arbetssätt utvecklas utifrån principen digitalt först när det ökar kundnytta, resurseffektivitet och hållbarhet.






### Kommentar

Tolk- och översättarservice införde under förra året ett nytt bokningssystem som har inneburit att en ökad andel uppdrag inkommit via digitala kanaler istället för via telefon. Andelen inkomna ärenden via digitala alternativ är per juli drygt 63 procent jämfört med 60 procent under 2023.

Regionhälsan har ett pågående arbete kring digitalt inflöde av ärenden som dragit ut på tiden. Ambitionen har varit att möjligheten att boka telefontider digitalt med en nämndmedlem under hösten men har på grund av IT-infrastrukturella skillnader mellan Region Örebro län och nämndkommun inte lyckats genomföras. Arbetet pågår för att lösa och testa detta under våren 2025.

Under året har ytterligare digitaliseringsinitiativ fattats. I augusti beslutade nämnden om att initiera en upphandling om nytt verksamhetssystem för Tolk- och översättarservice. Under hösten initierades också en förstudie kring användande av digital språktjänst baserad på artificiell intelligens vid vardagliga situationer där tolk sällan används.

Inom Regionhälsan har beslut fattats om att testa en typ av taligenkänning baserad på artificiell intelligens för att minska administrationen vid journalskrivning för arbetsmiljökonsulter samt möjlighet att beställa medicinska kontroller digitalt utan föregående kontakt med Regionhälsan.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Förvaltningens digitala arbetssätt utvecklas och digitaliseras.</b> <b>Kommentar</b> Det har under året initierats flera arbeten för att utveckla digitala informationsflöden och underlätta för kunden i kontakt med båda våra verksamheter. Tolk- och översättarservice arbetar med att upphandla ett nytt verksamhetssystem som kommer fortsätta under 2025. Syftet med förändringen är att minska administrationen för tolkförmedlare, utveckla kontakten med tolkar samt underlätta för kunder att beställa tolkar. Andelen uppdrag som inkommer digitalt ökar år för år. 2024 har 63 procent av alla bokningar av tolkar inkommit via digitala alternativ, det vill säga webbportal eller e-post. Under samma period 2023 var det 60 procent som inkom via digitala alternativ. Regionhälsan har haft ett arbete som förväntades att testas under hösten men har på grund av IT-skillnader mellan organisationerna skjutits ytterligare. Planen är nu att testa tjänsten under våren. Regionhälsan har under hösten fattat beslut om att under 2025 testa en tjänst för taligenkänning för att underlätta administration och journalskrivning för förvaltningens medarbetare.	 Helt	 →
<b>Medarbetare har en ökad digital kompetens i befintliga digitala system och verktyg.</b> <b>Kommentar</b> Förra året uppgav 15 % av de svarande medarbetarna vid ett självskattningsformulär att de inte hade tillräcklig kunskap i ett eller flera av de system som de arbetar i. Samma siffra i år är 17% vilket motsvarar 7 personer. Det har tillkommit två system eller områden i självskattningsformuläret. Systemen har funnits längre tid men var inte med vid förra självskattningen. Jämför vi samma system båda åren uppger 4 personer att de inte har tillräckligt med kompetens i ett eller flera system. Utöver att personer känner att de inte har kompetens inom ett eller flera system uppger flertalet att de endast delvis har kompetens i vissa system. Både antalet och andelen personer som uppger att de har delvis tillräckligt med kompetens har sjunkit jämfört med förra året men det finns fortsatt system att arbeta vidare med. Särskilt utmärkande är systemet för digitala möten i storgrupp för Regionhälsan som sticker ut negativt och behöver förbättras under 2025.	83 %	85 %  ↘

## 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 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 2024 innebär det ett särskilt fokus på arbete för att öka andelen distansuppdrag.

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




### Kommentar

Förvaltningens arbete med Region Örebro läns program för hållbar utveckling följer den implementeringsplan med aktiviteter som förvaltningen tagit fram för hela programperioden 2021-2025. I planen fördelas aktiviteterna utifrån hållbarhetsprogrammets mål och indikatorer så att fokus ligger på olika indikatorer varje år. När programtiden är över kommer förvaltningen att ha jobbat med samtliga delar i programmet.

Arbete pågår med att inventera vilka särskilda satsningar som behöver göras vidare under 2025, för att nämnden ska ha bidragit enligt nämndens förmåga för att uppfylla Region Örebro läns program för hållbar utveckling vid programtidens slut.

I den löpande verksamheten lyfts hållbarhetsaspekter i olika sammanhang från ledning och medarbetare bland annat i relation till riskanalys och beslut om förändrade arbetssätt och utvecklingsarbete.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Andelen distansuppdrag ökar jämfört med föregående år.	45,5 %	45 % 
<b>Kommentar</b>		
Under covid-19-pandemin ökade andelen tolkuppdrag som utförs på distans, via telefon eller videotolkning, kraftigt. Tiden efter pandemin har en minskning av andelen distansuppdrag skett och alltmer närmare sig nivån som var före pandemin.		
Positivt för 2024 är att det är den första perioden sedan slutet av pandemin som andelen uppdrag utförda på distans har ökat. Jämfört med samma period förra året har andelen uppdrag utförda på distans ökat med 0,5 procentenheter. Det finns en stor spridning i vilken omfattning nämndens medlemmar använder sig av tolkning på distans.		
Under året har en översyn skett i dialog med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen för att uppnå en ökad andel distansuppdrag. Inga särskilda effekter kan påvisas av insatserna. Arbetet inom området behöver fortsätta under 2025.		

## Strategi: Hållbar regional utveckling

Strategier för hållbar regional utveckling

- Att driva genomförandet av Regional utvecklingsstrategi.
- Att driva insatser som skapar likvärdiga förutsättningar i hela länet.
- Att bygga resiliens och utvecklingskapacitet i Örebro län.



### 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 skapar förutsättningar för att människor får tillgång till jämlik samhällsservice och kan vara med och bidra" och
- "Regionhälsans arbete bidrar till att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv genom tidiga främjande, förebyggande och rehabiliterande insatser".

**Mål: Tolk- och översättarservice arbete skapar förutsättningar för att människor får tillgång till jämlik samhällsservice och kan vara med och bidra.**



**Kommentar**

Tolk- och översättarservice arbetar huvudsakligen med målet genom att i så hög grad som möjligt tillgodose kundernas behov av tolkar i det efterfrågade språket. Under 2024 har Tolk- och översättarservice kunnat leverera tolk till sina kundverksamheter i 99,5% av de inkomna beställningarna. Tillsättningsgraden är 0,1 procentenheter högre än förra året. Antalet uppdrag som inte kunnat tillsättas under året var 368 uppdrag. Bland de uppdrag som inte kunnat tillsättas är det under 2024 framför allt språk som talas av färre personer och där konkurrensen om tolkar är stor nationellt. Under 2024 har 28 respektive 30 uppdrag inte kunnat tillsättas i kakwa och oromo. Förmedlingen har också 29 uppdrag i engelska som inte kunnat tillsättas under året.

Tolk- och översättarservice andra uppdrag är att arbeta kompetenshöjande kring tolkanvändning samt sprida kunskap kring möjliga kulturella trösklar eller hinder i samtal mellan myndigheter och individer där gemensamt språk saknas. 8 dialogföreläsningar för jämlika möten har varit riktade till samtliga nämndmedlemmar. Uppföljningen visar att deltagare har varit nöjda med föreläsningen men deltagandet lågt. Information har gått ut direkt till personer som beställer tolkar, via nyhetsbrev samt på intranät. Trots det är det få som väljer att delta. Utöver de allmänna dialogföreläsningarna sker samverkan med Staben för hållbar utveckling inom Region Örebro län kring utbildningsinsatser för SFI-deltagare där tolkar med särskild utbildning informerar om bland annat svensk sjukvård. Staben för hållbar utveckling är nöjda med insatserna och arbete har pågått under 2024 för att utöka samverkan, vilket kommer fortsätta under 2025.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Tillsättningsgraden för tolkuppsdrag motsvarar minst 98% av inkomna beställningar</b> <b>Kommentar</b> Tillsättningsgraden, vilket är andelen av de inkommande beställningar som kunnat tillgodoses, är 99,5 procent vilket är detsamma som vid delår. Totalt är det 368 uppdrag som inte kunnat tillsättas till följd av brist på tolkar, tillsättningsgraden till nämndens medlemmar är 99,5 procent. Av de tio mest efterfrågade språken är tillsättningsgraden 99,9 procent. Bedömningen är att tillgången på tolkar motsvarar efterfrågan men det finns arbete att göra i de mindre efterfrågade språken. Det är inget enskilt språk som sticker ut avsevärt. Oromo, kakwa och engelska är de tre språk som har flest ej tillsatta uppdrag med mellan 28-30 ej tillsatta uppdrag vardera. Vad gäller den formella kompetensen på tolkarna så har den ökat historiskt, så även i år om än mindre än tidigare. 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. Under 2024 har andelen utbildad tolk eller auktoriserad tolk bokats på 71,6 procent av uppdragen vilket är en ökning med 1,5 procentenheter jämfört med 2023. Tolkkompetensen skiljer sig kraftigt mellan språken. Bland de tio mest efterfrågade språken är andelen uppdrag som utförs av utbildad tolk eller auktoriserad tolk 77,8 procent.	99,5 %	
<b>Minst 80% av deltagare vid kundföreläsningar upplever att de har bättre förutsättningar att tillhandahålla jämlik samhällsservice efter att ha deltagit i föreläsningen.</b> <b>Kommentar</b> Under året har det genomförts 54 dialogföreläsningar varav 36 varit riktade till Svenska för invandrare (SFI) och 18 dialogföreläsningar till nämndmedlemmar. Av de svarande är det genomgående positiva omdömen men antalet svarande är endast 38 personer. 37 personer har uppgett att de kommer ha nytta av vad de lärt sig under föreläsningen i sitt arbete. Utvärderingar görs endast vid de	97 %	

föreläsningar som ges direkt till kunder och inte för de som riktar sig till SFI eller motsvarande då Staben för hållbar utveckling är beställare. Staben för hållbar utveckling uppger att de är nöjda med tjänsten och samarbetet och tittar på andra områden att samverka kring, bland annat hälsosamma levnadsvannor och mun- och tandhälsa.

## Mål: Regionhälsans arbete bidrar till att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv genom tidiga främjande, förebyggande och rehabiliterande insatser.







### Kommentar

Regionhälsan jobbar aktivt för att stötta i arbetet med tidiga rehabiliterande, främjande och förebyggande insatser. Andelen rehabiliterande insatser sjunker år för år till förmån för förebyggande och hälsofrämjande insatser. Under 2024 har andelen rehabiliterande insatser sjunkit med en procentenhet. Vidare anger 75% av de svarande cheferna 8 eller högre på en tiogradig skala att samarbetet med Regionhälsan bidrar till att de kan uppfylla sitt uppdrag.

Drygt 90 procent av svarande vid deltagande i arbetsmiljöutbildningen "Den goda arbetsplatsen" uppger att de känner sig tryggare i det systematiska arbetsmiljöarbetet och 96 procent uppger att kunskaperna som de fick från arbetsmiljöutbildningen kommer vara användbara i arbetsmiljöarbetet.

Förändringarna mellan åren är förhållandevis små men sker från en redan hög nivå. Sammantaget bedöms målet vara uppfyllt.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Leverera företagshälsovård enligt målvärde.</b> <i>Kommentar</i> Regionhälsan har levererat 31 861 timmar företagshälsa till nämndens medlemmar. Det är drygt 400 timmar mer än målvärdet. Tre nämndmedlemmar har nyttjat mindre än den förköpta tiden, dock som minst 98 procent av målvärdet. Övriga har nyttjat mer än målvärdet. Den levererade mängden företagshälsovård minskade under hösten jämfört med förra året men fortsatt över målvärdet. Bedömningen är att förvaltningen har kunnat tillgodose behov likt motsvarande år men att efterfrågan under hösten varit lägre än tidigare år generellt. Individstödet med samtalsstöd och kartläggande samtal är i paritet med tidigare år men med minskningar inom allmän konsultation och uppföljande samtal samt på grupputvecklingsinsatser.	31 861 timmar	31 433 timmar  
<b>Minst 80% av deltagare vid kundutbildningen Den goda arbetsplatsen upplever att de har mer kunskap för att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete efter genomförd utbildning.</b> <i>Kommentar</i> Utbildningen har tillhandahållits 11 omgångar under året å tre tillfällen. Antalet deltagare har varit drygt 300 chefer. 96 procent av de svarande deltagarna uppger att kunskaperna från utbildningen kommer vara användbara för denne i arbetsmiljöarbetet. 86 procent av deltagarna uppger att de är trygga eller tryggare i det systematiska arbetsmiljöarbetet efter genomförd utbildning.	96 %	 

## 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.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
<b>Förvaltningens områden finns representerade i relevanta nationella samverkansforum.</b> <b>Kommentar</b> Tolk- och översättarservice är medlem i branchorganisationen Tolkservicerådet. De har även ett samarbete och erfarenhetsutbyte med Borlänge kommuns tolkförmedling. Regionhälsan deltar i K2-nätverket, ett nätverk för offentliga företagshälsor, samt är auktoriserad medlem i branschorganisationen Sveriges företagshälsor. Regionhälsan deltar fortsatt i ett forskningsprojekt vid Karolinska institutet för att undersöka om företagshälsan kan hjälpa fler att få hjälp med sina alkoholproblem genom att erbjuda digitala tjänster, som komplement till de insatser som företagshälsan redan ger. Samverkan och erfarenhetsutbyte med Gävleborgs företagshälsa har fortlöpt under året.	 Helt	 →

## 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 som bidrar till en hållbar kompetens-försörjning.



#### Kommentar

I början av året genomfördes en arbetsmiljöenkät gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på förvaltningen. Enkäten visade på ett bra resultat och arbete har under året skett med att ta vara på resultatet. Under senhösten genomfördes Region Örebro läns medarbetarenkät där förvaltningen ligger kvar på samma höga resultat som när enkäten genomfördes sist 2021.

Förvaltningen har under året jobbat aktivt med arbetsmiljön bland annat genom samverkansgrupp, regelbundna arbetsplatsträffar, skyddsronder och medarbetarsamtal. På tolkförmedlingen har kortare veckovisa avstämningar med tillförordnad områdeschef införts dels för att hjälpa både chef och medarbetare till en bra övergång till ny chef inom området, dels för att fånga upp hur alla hanterar flytten från egna lokaler med egna kontorsrum till Regionhuset med aktivitetsbaserat kontorslandskap.

Indikatorer	Utfall	Målvärde	
<b>Hållbart medarbetarengagemang, HME, ska ligga på en hög nivå inom intervallet 77-80 för totalt HME. Strävan är att delindexen motivation, styrning och ledarskap ska ligga på en jämnhög nivå.</b> <i>Kommentar</i> Medarbetarenkät för hållbart medarbetarengagemang (HME) genomfördes under hösten, resultatet var klart i början av december. Förvaltningens övergripande resultat blev 86, samma som när enkäten genomfördes sist 2021. Då resultatet var så högt handlar det om insatser för att bevara resultatet under 2025.	86	>85	
<b>Frisktalet ska förbättras i jämförelse med föregående år.</b> <i>Kommentar</i> Frisktalet redovisas på årsbasis och anger andelen anställda med maximalt 5 sjukdagar och maximalt 3 sjuktilfällen under året. Indikatorn följs upp i verksamhetsberättelsen. Utfallet för 2024 är 7 procentenheter högre än föregående år.	51 %	44 %	
<b>Personalomsättningen externt ska redovisas. Den ska minska i jämförelse med föregående år.</b> <i>Kommentar</i> Under 2024 har ingen medarbetare som slutat gått till en tjänst utanför Region Örebro län. Personalomsättningen externt är därför 0 procent per sista juli 2024.	0 %	0 %	

Region Örebro läns värdegrund ska efterlevas av regionens alla verksamheter, chefer och medarbetare.

 Helt  →

#### Kommentar

Förvaltningen arbetar fortsatt med integreringen av värdegrunden. Förvaltningschefen lyfter beteenden och värderingar kopplat till värdegrunden i sina månadsvisa nyhetsbrev till förvaltningens medarbetare.

Regionhälsan har framför allt tagit fasta på arbetet med tvärprofessionellt samarbete i den egna verksamheten och samverkan med Område nära vård samt påbörjat samverkan med Område psykiatri.



Region Örebro län har tagit fram ett metodstöd i sex delar som stöd av implementeringen av värdegrunden i förvaltningen. Fyra av sex delar har behandlats i ledningsgrupp och områdena samtidigt som det pågår utvecklingsarbeten som är i linje med Region Örebro läns värdegrund. Med det som bakgrund bedöms indikatorn vara uppfylld.

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



#### Kommentar

Resultatet för nämnden 2024 uppgår till 3,5 miljoner kronor. Nämnden beslutade i november att återföra 2024 års överskott till nämndens medlemmar. Region Örebro läns del av överskottet motsvarar resultatet 3,5 miljoner kronor.

Indikatorer	Utfall	Målvärde
Styrelsen och nämnderna redovisar ett resultat i balans.	 Helt	 →
<i>Kommentar</i>	Nämnden bidrar till att styrelsen och nämnderna redovisar ett resultat i balans genom att ekonomiskt medvetet och resurseffektivt bedriva verksamhet för att redovisa en budget i balans och därigenom inte bli kostnadsdrivande för nämndens medlemmar.	

## 5 Ekonomi

### 5.1 Resultatrapport Företagshälsa och tolkförmedling

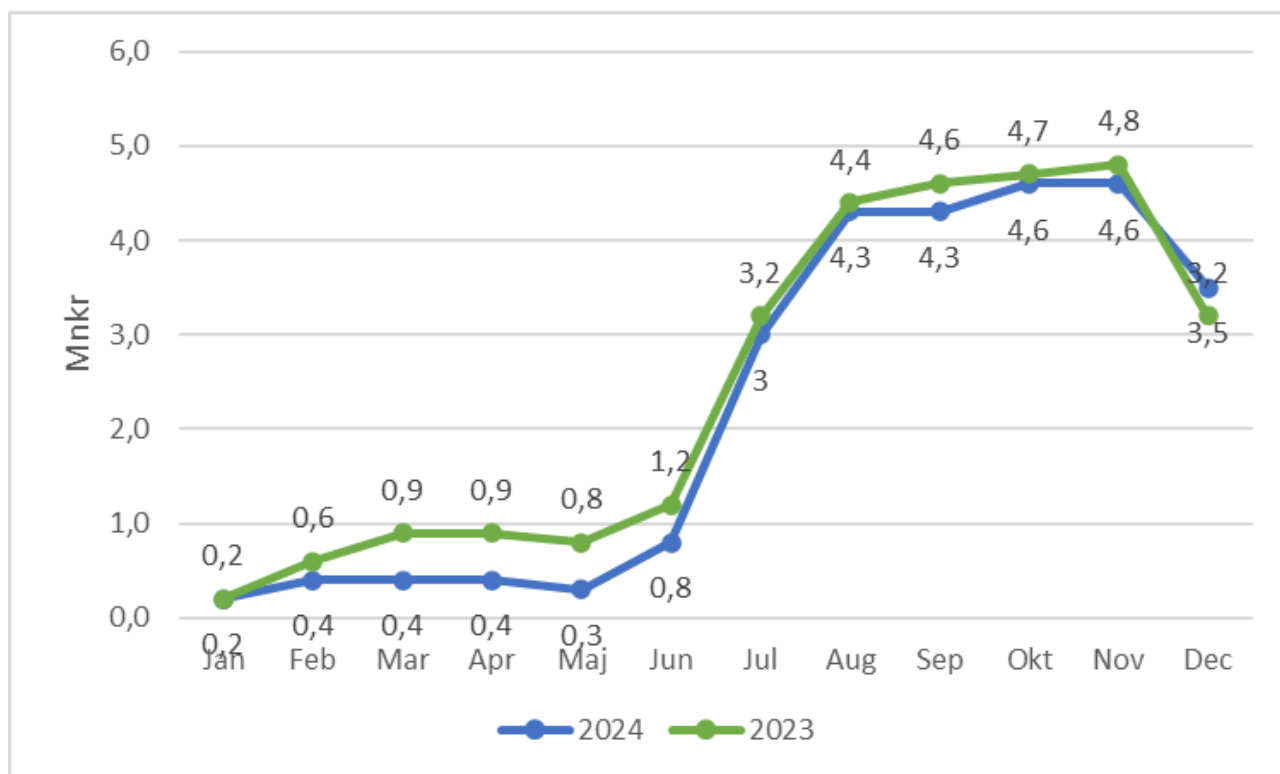
#### Resultatrapport

Belopp i mnkr	Utfall	Budget	Utfall fg år	Budget- avvikelse	Utfalls- avvikelse
Övriga intäkter	110.6	110.7	113.7	-0.1	-3.1
<b>Summa Intäkter</b>	<b>110.6</b>	<b>110.7</b>	<b>113.7</b>	<b>-0.1</b>	<b>-3.1</b>
Personalkostnader	-89.8	-93.9	-91.7	4.1	1.9
Övriga kostnader	-17.3	-16.8	-18.8	-0.5	1.5
Avskrivningar, inventarier	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Summa Kostnader</b>	<b>-107.1</b>	<b>-110.7</b>	<b>-110.5</b>	<b>3.6</b>	<b>3.4</b>



Belopp i mnkr	Utfall	Budget	Utfall fg år	Budget- av- vvikelse	Utfalls- av- vvikelse
<b>Verksamhetens nettokostnad</b>	<b>3.5</b>	<b>0.0</b>	<b>3.2</b>	<b>3.5</b>	<b>0.3</b>
Finansnetto	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Resultat</b>	<b>3.5</b>	<b>0.0</b>	<b>3.2</b>	<b>3.5</b>	<b>0.3</b>

### Budgetavvikelse



### Sammanfattande analys

Resultatet för 2024 är ett överskott på 3,5 miljoner kronor. Återbetalning på 1,3 miljoner har skett till medlemskommunerna. Fördelningen mellan nämnsmedlemmarna baseras på hur stor andel av förmedlingsavgiften man finansierat för Tolk- och översättarservice. För Regionhälsan har en avstämning mellan förköpta timmar och faktiskt nyttjade timmar skett. Det innebär att några medlemmar blivit tilläggsdebiterade och andra fått pengar tillbaka. Efter den avstämningen har överskottet på Regionhälsan fördelats utifrån andelen förköpta timmar. Då region Örebro län är huvudman för förvaltningen ingår förvaltningens överskott på 3,5 miljoner kronor i regionens totala resultat. Under hösten fattade nämnden beslut om att nyttja 0,6 miljoner kronor av årets överskott till särskilda satsningar under 2025.

Den ekonomiska omsättningen uppgick 2024 till 110,6 miljoner kronor. I förvaltningen har intäkterna minskat med 2,8 procent vilket motsvarar 3,1 miljoner.

## 5.2 Årets resultat

Regionhälsans överskott är 1,8 miljoner kronor och Tolk- och översättarservice gör ett överskott på 1,7 miljoner kronor, totalt 3,5 miljoner kronor. Av detta avser 2,9 mnkr regionens andel av överskottet och 0,6 miljoner kronor är medel som nämnden fattat beslut om att nyttja under 2025 för särskilda satsningar. Återbetalning har skett till medlemskommunerna med totalt 1,3 miljoner kronor.

### Intäkter

Intäkterna för perioden är 110,6 miljoner kronor, vilket är 2,8 procent lägre än föregående år men helt i linje med budget för 2024. Intäkterna avser företagshälsovård som uppgår till 45,3 miljoner och tolk- och översättarservice som uppgår till 65,1 miljoner.

### Personalkostnader

Personalkostnaderna har minskat med 1,9 miljoner kronor jämfört med föregående år trots högre personalomkostnadspålägg. Det är inom Tolk- och översättarservice som minskningen skett. Det beror på mindre utförda uppdrag. Efterfrågan på tolk har minskat.

### Övriga kostnader

De flesta kostnadskategorier har sett en minskning jämfört med föregående år. Totalt har det skett en minskning i utfall för övriga kostnader på 1,5 miljoner. Det motsvarar en minskning på drygt 8 procent.

### Driftredovisning Företagshälsa och tolkförmedling

Belopp i mnkr	Budgetavvikelse 2024	Omsättning *) 2024	Relation (%)	Budgetavvikelse 2023
Företagshälsa och tolkförmedling	3,5	110,6	3,2	3,2

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

Exklusive återbetalning 2024 så är budgetavvikelsen 4,8 miljoner kronor. Det motsvarar en relation på 4,3 procent vilket är samma som prisuppräknningen för Regionhälsan inför 2024.

## 5.3 Vidtagna åtgärder för att nå ekonomi i balans

Handlingsplanen innehåller ett antal åtgärder på totalt 2,4 miljoner kronor. Avrundningen i Stratsys, som är det system Region Örebro län sammanställer denna rapport i, gör att beloppet här visas som 2,5 miljoner kronor. Vid avstämning per sista december kan konstateras att förvaltningen kunnat genomföra de åtgärder som planerats. De synliga effekterna i ekonomin har faktiskt blivit något större för 2024 än handlingsplanen krävde. Åtgärden att minska underkonsulter har gett 0,2 miljoner kronor mer i kostnadsreducering än handlingsplanen angav. Personalkostnaderna har minskat med den förväntade summan 1,9 miljoner kronor. Antalet årsarbetare har dock inte minskat lika mycket som i handlingsplanen.

## Uppföljning av beslutad handlingsplan

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

	Handlingsplan	Utfall 2024	Prognos 2025	Prognos 2026
--	---------------	-------------	--------------	--------------

### Antal minskade årsarbetare, enligt avtalad tjänstgöringsgrad

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

### Synliga effekter i ekonomin (mnkr)

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

## 5.4 Investeringar

### Uppföljning investeringar

Budgeten för 2024 har inte behövt tas i anspråk.

Investeringar brutto, mnkr	Utfall 2024	Budget 2024	Utfall 2023
Övrig utrustning	0.0	0.2	0.0
<b>Summa</b>	<b>0.0</b>	<b>0.2</b>	<b>0.0</b>

## 5.5 Produktions- och nyckeltal

### Produktionstal - tabell

	Utfall 2024	Utfall 2023	Förändring %	Målvärde
Regionhälsan, timmar	32 364	33 978	-4,7	
Varav timmar till nämnd	31 861	33 468	-4,8	31 433
Andel egen arbetsmiljökonsult	88,2	86,8		
Tolk- och översättarservice, tolkupdrag	70 573	76 834	-8,1	75 258
Varav uppdrag till nämnd	67 285	72 706	-7,5	
Antal kilometer	550 784	660 506	-16,6	

Regionhälsans levererade tid är lägre än föregående år men högre än målvärdet. Det förklaras av en reduktion i den avropade tiden för 2024 samt att leveransen av tid översteg målvärdet även förra året. Samtliga nämndmedlemmar har nyttjat Regionhälsans tjänster över 98% av deras förköpta tid. 5 av 8 nämndmedlemmar har nyttjat mer än den förköpta tiden. Vid delår låg den levererade tiden 5 procent högre än det periodiserade målvärdet men det har sjunkit under hösten och är för helåret ungefär 1,3 procent. Bakgrunden till det är en minskad efterfrågan på grupp- och organisationsuppdrag under hösten medan individärenden har legat på ungefär samma nivå som föregående år.

Andelen timmar som utförs av Regionhälsans egna arbetsmiljökonsulter har ökat jämfört med föregående år däremot har antalet timmar reducerats med 900 timmar. En del i förklaringen är att den arbetade tiden, till och med november har reducerats med 400 timmar.

För perioden har det hos Tolk- och översättarservice skett en minskning i tolkuppsdrag motsvarande 8,1 procent totalt och 7,5 bland nämndens medlemmar. Inom Region Örebro län minskar uppdragen med knappt 12 procent medan nämndkommunerna har ökat med 4 procent jämfört med 2023. Likt tidigare år fortsätter antalet tolkuppsdrag i arabiska att minska (-7,8 procent) men det är inte det som driver förändringen. Utan det är en generell nedgång i de mest efterfrågade språken med mellan 7 och 14 procent som driver förändringen.

Antal resta kilometer har minskat, huvudsakligen på grund av en minskning av antalet platsuppdrag men också att reslängden per uppdrag minskat från 15,8 till 14,5 kilometer per uppdrag. De båda effekterna innebär en minskning med antal resta kilometer med 16,6 procent. Förändringen förklaras främst av förändringar i bokningsmönster hos nämndens kunder. Förmedlingen arbetar fortsatt med att samordna uppdrag för att minimera resande men ingen ökad effekt av det går att urskilja mellan 2023 och 2024.

## 6 Personalekonomi

### 6.1 Personalkostnader

#### Personalkostnader

Lönekostnad	Utfall	Utfall fg år	Ökningstakt (%)	Ökningstakt (%) fg år
Lönekostnad (40-41) (mnkr)	-62.7	-64.4	-2.7	1.8

Lönekostnaderna har minskat med 1,7 miljoner kronor jämfört med föregående år, med en ökningstakt på minus 2,7 procent inklusive årets lönerrevision. Minskningen är delvis beroende på efterfrågan på uppdragsgämare, samt effekter av handlingsplanen.

## 6.2 Kostnadsanalys

### Kostnadsanalys

Kategori	Utfall	Utfall fg år	Förändring, mnkr	Förändring %
Månadslöner	-20.8	-20.5	-0.3	1.3
Timanställda	-0.1	-0.3	0.2	-65.3
Obekväm arbetstid	0.0	0.0	0.0	-60.1
Övertid/mertid	0.0	0.0	0.0	-53.1
Förändring skuld jour, beredskap och övertid	0.0	0.0	0.0	0.0
Semesterkostnad inkl. skuldförändring	-3.7	-3.6	0.0	0.7
Sjuklön	-0.4	-0.3	-0.1	35.5
Övrigt konto 40xx-41xx	-37.7	-39.6	1.9	-4.9
<b>Totalt kontoklass 40-41</b>	<b>-62.7</b>	<b>-64.4</b>	<b>1.8</b>	<b>-2.7</b>

Månadslönerna för tillsvidareanställda landar strax över nivån för 2023 inklusive lönerevisionen. Semesterkostnad inklusive skulden ökar något i förhållande till föregående år. Utfallet för uppdragstagare har minskat med minus 4,9 procent vilket är en minskning med nästan 2 miljoner vilket beror på efterfrågan på tolk.

## 6.3 Årsarbetare tillsvidareanställda avtalad sysselsättningsgrad

Yrkesgrupp/ antal	Antal årsarbetare per 31 dec 2024			Antal årsarbetare per 31 dec 2023			Förändring		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Administratör	12,0	0,0	12,0	13,0	0,0	13,0	-1,0	0,0	-1,0
Chef	3,0	0,0	3,0	2,0	1,0	3,0	1,0	-1,0	0,0
Handläggare	2,0	1,0	3,0	3,0	1,0	4,0	-1,0	0,0	-1,0
Ingenjör/tekniker/hantverkare	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Kurator/ famråd/ kurativt arb	6,0	0,0	6,0	6,0	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0
Läkare	3,0	0,0	3,0	3,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0
Psykolog/ PTP-psykolog	4,0	2,0	6,0	4,0	2,0	6,0	0,0	0,0	0,0
Sjukgymnast/ fysioterapeut	3,0	2,0	5,0	3,0	2,0	5,0	0,0	0,0	0,0
Spec-ssk/ barnm/röntgenssk	9,0	0,0	9,0	8,0	0,0	8,0	1,0	0,0	1,0
<b>Summa</b>	<b>42,0</b>	<b>6,0</b>	<b>48,0</b>	<b>42,0</b>	<b>7,0</b>	<b>49,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-1,0</b>	<b>-1,0</b>

Definition: Med årsarbetare avtalad sysselsättningsgrad avses avtalad sysselsättningsgrad (utifrån anställningsavtal). En person som är anställd på 100% är 1 årsarbetare medan en person som är anställd på 75% är 0,75 årsarbetare.

Jämfört med samma period föregående år har antal tillsvidareanställda årsarbetare minskat med en person, vilket är förvaltningens ekonom som har slutat. Övriga förändringar är att en chef avslutat sin anställning och en administratör gått in som tillförordnad områdeschef i dennes ställe samt att en företagsskötersketjänst som varit vakant sedan hösten 2023 blev tillsatt i september.

## 6.4 Årsarbetare exklusive tjänstlediga

Yrkesgrupp/ antal	Anställning per 31 dec 2024			Anställning per 31 dec 2023			Förändring		
	Tillsvidare	Viss-tid	Totalt	Tillsvidare	Viss-tid	Totalt	Tillsvidare	Viss-tid	Totalt
Administratör	11,4	0,0	11,4	12,4	0,0	12,4	-1,0	0,0	-1,0
Chef	3,0	0,0	3,0	3,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0
Handläggare	2,8	0,0	2,8	3,8	0,0	3,8	-1,0	0,0	-1,0
Ingenjör/tekniker/hantverkare	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Kurator/ famrådg/ kurativt arb	5,4	0,0	5,4	6,0	0,0	6,0	-0,6	0,0	-0,6
Läkare	3,0	0,0	3,0	2,7	0,0	2,7	0,3	0,0	0,3
Psykolog/ PTP-psykolog	4,8	0,0	4,8	4,6	0,0	4,6	0,2	0,0	0,2
Sjukgymnast/ fysioterapeut	4,2	0,0	4,2	4,8	0,0	4,8	-0,6	0,0	-0,6
Spec-ssk/ barnm/röntgenssk	8,8	0,0	8,8	7,8	0,0	7,8	1,1	0,0	1,1
<b>Summa</b>	<b>44,4</b>	<b>0,0</b>	<b>44,4</b>	<b>46,1</b>	<b>0,0</b>	<b>46,1</b>	<b>-1,6</b>	<b>0,0</b>	<b>-1,6</b>

*Definition: Årsarbetare exkl tjänstlediga utgår från sysselsättningsgrad (utifrån anställningsavtal) men exkluderar även tjänstledighet. En person som är anställd på 100% men som är tjänstledig 100% räknas som 0 årsarbetare. Är personen anställd på 100% och tjänstledig 50% räknas personen som 0,5 årsarbetare. Med tjänstledighet avses: Tjänstlediga för studier, Tjänstlediga utan lön, Föräldralediga, Offentliga uppdrag och Särskild angelägenhet.*

Under det senaste året har antalet anställda på Företagshälsa och tolkförmedling minskat jämfört med föregående år. Detta beror delvis på att förvaltningens ekonom slutat samt att en administratör gått upp som tillförordnad områdeschef efter att chef avslutat sin tjänst. En företagssjukskötersketjänst som var vakant under 2024 har tillsatts. En fysioterapeut är tjänstledig 0,6 % på grund av studier samt att en beteendevetare varit tjänstledig 0,6 %.

## 6.5 Sjukfrånvaro

Kategori	Utfall jan - dec 2024			Utfall jan - dec 2023			Förändring		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro %	1,7	1,9	1,7	2,0	1,0	1,8	-0,3	1,0	-0,1
Sjukfrånvaro, långtidsfrånvaro %	2,6	0,7	2,4	1,4	0,0	1,2	1,2	0,7	1,1
Sjukfrånvaro totalt %	4,3	2,6	4,1	3,4	1,0	3,1	0,9	1,6	1,0

Sjukfrånvaron ligger på en högre nivå än föregående år. Korttidsfrånvaron är något lägre än 2023, ökningen är istället inom långtidsfrånvaron. Ökningen förklaras av ett fåtal sjukskrivningar inom Regionhälsan under året. Långtidsfrånvaron var till följd av icke-arbetsrelaterade anledningar. Sjukfrånvaro följs upp inom verksamheterna och chef har hälsosamtal med medarbetare som är sjuka fler än tre gånger under en sexmånadersperiod.

## 7 Framtida utmaningar

De viktigaste utmaningarna som verksamheten ser under kommande år:

- Hänga med i den digitala utvecklingen
- Ökat behov av att jobba med beredskap och säkerhet
- Minskad efterfrågan på tolk
- Kompetensförsörjning

### Hänga med i den digitala utvecklingen

Den tekniska utvecklingen skyndar framåt och det är en utmaning att lyckas ta vara på de förbättringar och möjligheter till effektiviseringar som den digitala utvecklingen möjliggör. Bland annat gällande olika funktioner som finns i befintliga system samt att få dessa att integrera/funktionera tillsammans med Region Örebro läns övergripande system. Tolkförmedlingen kommer under 2025 att upphandla ett nytt verksamhetssystem. Målet är att uppnå en större automatisering med det nya systemet vilket kommer innebära en omställning med nya arbetssätt. En annan utmaning gällande digitalisering är att lyckas tillgodose möjligheterna med AI. Att hitta hur AI kan vara till nytta i verksamhetsområdena samt hur det kan implementeras på ett både funktionellt och säkert sätt.

### Ökat behov av att jobba med beredskap och säkerhet

Utifrån det nuvarande säkerhetspolitiska läget har frågor om krisberedskap, civilt försvar och säkerhet blivit alltmer centrala inom nämndens verksamhet. För att kunna säkerställa verksamhetens samhällsviktiga uppdrag även vid störning eller kris, krävs en heltäckande krisberedskap samt säkra och riskmedvetna arbetssätt. För förvaltningens områden innebär detta ett behov av att stärka det systematiska säkerhets- och beredskapsarbetet såväl som att vidareutveckla verksamhetens motståndskraft utifrån identifierade risker och sårbarheter.

### Minskad efterfrågan på tolk

Tolk- och översättarservice har sedan pandemin haft en nedåtgående trend gällande antal uppdrag. Under

2024 minskade uppdragen med drygt 8 procent och prognoserna för 2025 pekar på en ytterligare minskning av antal uppdrag. Det här är både en utmaning gällande att bibehålla en bred kompetens bland tolkarna samt gällande förmedlingens omfattning. Ett löpande arbete genomförs därför för att anpassa verksamhetens storlek i förhållande till dess volymer och det arbetet behöver fortsätta under 2025 och 2026.

### Kompetensförsörjning

Utmaningar gällande kompetensförsörjning för nämndens områden är:

- en minskad efterfrågan på tolk, som nämnts i stycket ovan, vilket medför ett svårare läge gällande att behålla en bred kompetens inom tolkkåren. Dels då antalet uppdrag minskar så att färre väljer att stanna eller börja i yrket. Dels då spridningen gällande olika typer av uppdrag minskar vilket gör att tolkarna får svårare att hålla sig ajour inom olika kunskapsområden.
- den rådande bristen på personer med specialutbildning inom företagshälsovård, såsom företagssköterskor och företagsläkare. Något Regionhälsan märkt av i sin rekrytering av företagssköterska under 2024. Regionhälsan har haft en vakans i sköterskegruppen under större delen av 2024, tjänsten tillsattes i september.

## 8 Intern kontroll

### 8.1 Internkontrollplan

#### Symbolförklaringar



= Avslutad



= Ej genomförd

#### HR

**Regionövergripande: Risk för ohälsa och olycksfall om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) inte är välfungerande i vardagen.**

Status	Åtgärd
✓	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Varje chef ska hantera sina fördelade arbetsmiljöuppgifter och arbeta systematiskt med att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp sina medarbetares arbetsmiljö. Till stöd finns intranätssidan: "Arbeta systematiskt med arbetsmiljön" och ett årligt hjul för SAM.</b></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>
✓	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Varje chef ska årligen följa upp sitt arbetsmiljöarbete genom den rutin som finns för det.</b></p> <p><i>Kommentar</i> Cheferna inom förvaltningen har följt upp arbetsmiljöarbetet enligt gällande rutin. Inga särskilda åtgärder har vidtagits till följd av uppföljningen. Risken ska ingå i nästkommande års riskanalys.</p>



Status	Åtgärd
✔	<p><b>Regionövergripande åtgärd: Fördelning av chef ska årligen stämma av hur arbetet med arbetsmiljöuppgifterna fungerar och att det finns förutsättningar för arbetsmiljöarbetet.</b></p> <p><i>Kommentar</i> Uppföljning har genomförts och det bedöms finnas bra förutsättningar för att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete. Områdescheferna har svarat ja på frågan om "Min chef stämmer årligen av min fördelning och mina förutsättningar". Risken ska 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>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.</p> <p><i>Kommentar</i> Löpande informationssäkerhetsarbete pågår där nya medarbetare får utbildning. Förändringar i system och vid inköp informationsklassas och riskbedöms. Arbetet med detta är inte klart och behöver kontinuerligt underhållas för att all personal ska kunna följa regelverk för informationssäkerhet. Risken ska ingå i nästkommande års riskanalys.</p>
✔	<p>Säkerställ att informationsklassning av IT-stöd som innehåller personuppgifter har genomförts i enlighet med riktlinje för informationsklassning.</p> <p><i>Kommentar</i> Förvaltningen har få IT-system där förvaltningen är informationsägare. De som finns är informationsklassade.</p>
✔	<p>Informationsägare/objektägare ska säkerställa att identifierade informationssäkerhetsbrister åtgärdas.</p> <p><i>Kommentar</i> Anpassningar i arbetssätt kring informationssäkerhet görs efterhand de identifieras. Det finns dock behov av att ytterligare stärka kunskapen om informationssäkerhet för att tidigt identifiera informationssäkerhetsbrister. Risken ska ingå i nästkommande 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	

Ändamålsenlighet	Ange Ja/Nej	Ev. kommentar/ Om förslag till förbättringar finns ange dem
<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.