

DÅR 2022

Regionstyrelsen



Innehållsförteckning

1 Sammanfattning	3
2 Uppföljning av resultatmål	3
2.1 Hållbar organisation.....	3
2.1.1 Hållbar organisation - Hållbart arbetsliv	3
2.1.2 Hållbar organisation - Ekonomi i balans	5
2.1.3 Hållbar organisation - Minskat miljöavtryck	5
2.1.4 Hållbar organisation - Respektfulla möten	5
2.1.5 Effektivt genomförande	6
3 Arbete med personal- och arbetsmiljöfrågor.....	9
4 Händelser av väsentlig betydelse	9
5 Uppföljning av nämndplan och andra politiska uppdrag	9
5.1 Fokus för år 2022	9
5.2 Uppdrag enligt reglemente	9
6 Nämndanalys	10
7 Internkontroll	10
8 Information om eventuella säsongsvariationer/cykliska effekter som har påverkat verksamheten	10

1 Sammanfattning

Verksamheten under den aktuella perioden

Bedömningen är att resultatmålet kommer att uppnås för 2022.

Redovisningen nedan utgår från regionstyrelsens eget ansvarsområde. Redovisning av arbetet inom Agenda 2030 liksom arbetet med implementering värdegrund görs i den regionövergripande årsredovisningen. För regionstyrelsens eget ansvarsområde redovisas sjukfrånvaro samt ekonomi i balans relaterat till effektmålet Hållbar organisation.

2 Uppföljning av resultatmål

2.1 Hållbar organisation

2.1.1 Hållbar organisation - Hållbart arbetsliv

—

Under perioden har flera insatser genomförts inom området Hållbart arbetsliv.

Arbetsmiljö

Under perioden har årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2021 genomförts. Arbetsmiljöverket genomförde en inspektionsinsats gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Region Värmland. Flera chefsutbildningar inom arbetsmiljö har genomförts. Riktlinje för alkohol och drogfria arbetsplatser har beslutats. Ytterligare enheter/avdelningar har blivit hälsofrämjande arbetsplatser. För mer information se regionövergripande delårsrapport.

Under perioden har ytterligare insatser genomförts inom arbetsmiljöområdet bland annat:

- Fortsatt utvecklingsarbete för att säkerställa och kvalitetssäkra rehabiliteringsarbetet, främst gäller det digitalisering av rehabiliteringsarbetet i ett systemstöd (HälsoSAM). HälsoSAM ska fungera som stöd till chef när det gäller att identifiera och dokumentera åtgärder för att undvika ohälsa. Under våren har några verksamheter provat systemet i ett pilotprojekt. Projektet gav ett positivt resultat och arbete pågår med förbättringar som framkom under pilotprojektet. Arbetsinsatser för att tydliggöra rehabiliteringsprocessen har påbörjats.
- Förberedelsearbete inför årets medarbetarenkät (HME och HSE) som kommer att genomföras under september. Årets enkät genomförs med stöd av ny enkätleverantör. Enkäten är utvidgad med frågor om utsatthet, allmänsäkerhet och informationssäkerhet.
- Översyn gällande möjligheter att digitalisera delar av arbetsmiljöarbetet har genomförts under perioden. Ett systemstöd kvalitetssäkrar och underlättar chefernas arbetsmiljöarbete.

Kompetensförsörjning och rekrytering

Under perioden har en strategisk kompetensförsörjningsplan tagits fram för Region Värmland och kompetensanalyser har genomförts inom regionens verksamheter. Arbetet med att ta fram karriärmodeller för flera yrkesgrupper har fortsatt. Närmare 45 sjuksköterskor har erhållit specialistutbildningstjänster. Samarbete med Högskolan i Dalarna gällande distansutbildning sjuksköterska. Gemensamt arbete med Arbetsförmedlingen gällande uppstart av en arbetsmarknadsutbildning till vårdbiträde. För mer information se regionövergripande delårsrapport.

Under perioden har ytterligare insatser genomförts inom kompetensförsörjningsområdet bland annat:

- Kartläggning och tydliggörande av regionens rekryteringsprocess.
- En utbildning i rekryteringsprocess och kompetensbaserad rekrytering håller på att arbetas fram och kommer att erbjudas regionens chefer.
- Ett förslag på en ny regiongemensam introduktion för nya medarbetare inom regionen är framtagen.

Ledarskap

Arbete med att ta fram en ny modell för chefsutbildningar inom regionen har pågått under perioden. Syftet är att kunna erbjuda ett utbildningspaket med tydligt och strukturerat utbud i syfte att attrahera och behålla chefer. Tills dess att modellen är klar och utbildningsprogram påbörjats har chefer erbjudits utbildningar i bland annat utvecklande ledarskap (UL), konflikthantering, motiverande samtal (MI), leda med kommunikation. För mer information se regionövergripande delårsrapport. Under perioden har ytterligare insatser genomförts inom ledarskapsområdet bland annat:

- Framtagande av digital HR introduktion för nya chefer, introduktionen kommer att färdigställas och publiceras i utbildningsplattformen under hösten.

Enhetlig arbetsgivarpolitik

För att uppfattas som en enhetlig arbetsgivare med en känd arbetsgivarpolitik har arbetet med att ta fram ett förslag på personalpolitiskt program påbörjats under perioden.

Omställning från tidsbegränsade chefsuppdrag till tillsvidareanställningar för chefer. Nya chefsavtal med enhetlig konstruktion har tagits fram.

Samverkansavtal

Under perioden har ett arbete pågått med att ta fram en fortsättningsutbildning inom samverkan.

System, processer och digitalisering

Upphandling lönesystem är klart och ett nytt avtal är tecknad med nuvarande leverantör. Ett förbättringsprojekt kommer att genomföras i stället för ett införande då det inte blir ett nytt införande. Planering för förbättringsprojektet kommer påbörjas för att identifiera vilka områden som är aktuella. Upphandling för schemasystem kommer att genomföras under hösten.

Arbete pågår med att digitalisera processer i samband med att medarbetare börjar och slutar inom regionen. En viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare är att ge medarbetarna en god introduktion och start inom regionen, så även goda avslut i samband med att medarbetare slutar.

Projekt medarbetarresan fortgår under perioden. Projektet ska utforska:

- nyrekryterade medarbetares upplevelse vid anställningsprocessen
- chefens upplevelse av rekryterings- och anställningsprocessen
- medarbetarens upplevelse av att byta roll internt inom Region Värmland
- medarbetarens upplevelse av att avsluta sin anställning inom regionen

Projektet syftar till att identifiera förbättringsområden utifrån medarbetarnas behov, ta fram beslutsunderlag för fortsatt utveckling utifrån medarbetarnas upplevelser samt att hitta fram till förbättringar för hur stödfunktionerna kan arbeta och bidra i de olika faserna. Hitta förbättringsförslag som driver digitalisering och överbryggar organisatoriska tjänster.

Indikatorer	Utfall	Mål
Sjukfrånvarokvot (hela regionen)	7,2 %	5 %
Andel med 100 % tjänstgöringsgrad enligt avtal		
Kompetensförsörjning - Ökande andel rekryteringar i enlighet med kompetensförsörjningsplanen - Minskande vakanta tjänster inom bristyrken		

Indikatorer utan utfall följs på helår.

2.1.2 Hållbar organisation - Ekonomi i balans



Nämndens budgetram avser nettokostnader. Nettokostnader består av verksamhetens kostnader och avskrivningar minus verksamhetens intäkter.

Nämnden Regionstyrelsen visade ett överskott på 76,0 miljoner kronor. De områden som ingår i nämnden redovisas i tabellen nedan.

Regionledningskontorets avdelningar visar ett överskott på 20,8 miljoner kronor, vilket främst beror på ännu ej tillsatta tjänster och övriga verksamhetskostnader som faller ut under hösten.

Region-IT visar ett underskott på minus 11,3 miljoner kronor, vilket främst beror på ökade licens- och driftskostnader.

Regionfastigheter visar ett underskott på minus 88,2 miljoner kronor, vilket beror på kostnader för projektet Nya Centralsjukhuset Karlstad. Finansieringen av projektet ligger i budgeten för gemensamma medel till Regionstyrelsens förfogande.

Region Värmland gemensamt visar ett överskott på 95,9 miljoner kronor inkluderat gemensamma medel avsatta till Regiondirektörens förfogande.

Politik och Revision visar ett överskott på 55,8 miljoner kronor inkluderat gemensamma medel avsatta till Regionstyrelsens förfogande.

Helårsprognosen för nämnden Regionstyrelsen visar ett samlat överskott på 127,8 miljoner kronor. Överskottet beror främst på lägre pensionskostnader och ej förbrukade gemensamma medel avsatta till Regionstyrelsens och Regiondirektörens förfogande.

Omr	Utfall tom 2022-08	Budget tom 2022-08	Avvikelse Bud-Utf tom	Budget helår	Prognos helår	Av Budget- Prognos helår
51 Regionledningskont avdelningar	152 363	173 124	20 761	267 091	257 026	10 065
52 Region Värmland Gemensamt	208 269	304 216	95 947	463 515	291 023	172 492
53 Regionlednk IT och Fastighet	701 333	601 896	-99 438	906 959	1 030 655	-123 695
65 Kultur och bildning	15 132	18 114	2 981	28 275	24 354	3 922
90 Politik och Revision	19 958	75 756	55 798	113 634	48 597	65 037
TOTALT	1 097 056	1 173 105	76 049	1 779 475	1 651 655	127 820

Indikatorer	Utfall	Mål
Nettokostnad mot budget	1 097 mnkr	1 173 mnkr

2.1.3 Hållbar organisation - Minskat miljövtryck



Det regionövergripande hållbarhetsarbetet i organisationen redovisas i delårsrapporten för Region Värmland.

2.1.4 Hållbar organisation - Respektfulla möten



Det regionövergripande arbetet med att implementera värdegrunden i organisationen redovisas i

delårsrapporten för Region Värmland.

Aktiviteter	Status
Värdegrundsarbete	 Pågående

2.1.5 Effektivt genomförande

—

Regionstyrelsen ska i sin roll som samordnande part och i sitt uppdrag att leda förvaltningen utveckla samverkan och samordning mellan organisationens olika verksamheter för bästa resursutnyttjande. Effektivt genomförande utgår från identifierade behov och att skapa förbättrade eller nya lösningar. Regionen stödjer införande av digitala lösningar där möjlighet ges. Digitalisering är en framgångsfaktor för effektivt genomförande och ett hundratal verksamhetsdrivna projekt pågår inom digitaliseringsområdet. Region-IT håller på att införa kundteam för att stödja verksamheten i dialog kring nya och förändrade behov rörande digitaliseringsfrågor.

Ett projekt för att utveckla en ny e-tjänsteplattform och e-tjänster startade vid årsskiftet och fokus under första halvåret har varit att skapa en säker teknisk lösning som uppfyller de krav som regionen ställer på denna typ av tjänst. Regionens e-tjänster kommer att öka invånarens möjlighet att digitalt kunna söka bland annat bidrag för projekt och gör att regionen kan möta upp invånarens förväntningar på ett bättre sätt. Även regionens interna processer blir effektivare genom digitaliseringen. Införandet av e-tjänsteplattformen beräknas pågå året ut.

För strategisk samverkan med kommunerna i hela Värmland finns Värmlandsrådet som under perioden ytterligare fördjupat samverkan inom länet genom inrättande av tre sakområdesforum. Värmlandsrådet är ett effektivt forum för dialog och förankring av till exempel länsövergripande planer.

Indikatorer	Utfall	Mål
Antal startade och slutförda digitaliseringsinitiativ under året		
Digital mognad organisationen		
Tillgänglighet infrastruktur (servertillgänglighet, datanätverket i Värmland, Cosmic)		

Indikatorerna följs upp på helår.

2.1.5.1 Stärka den innovativa kulturen

—

Under perioden har en innovationsplan utarbetats av en verksamhetsövergripande gruppering för att ge förutsättningar för att stärka innovationskraften inom Region Värmland. Arbetet fortsätter med att ta fram tidsatta aktiviteter för att skapa en tydlighet framåt för innovationsarbetet. En innovationskraftsmätning som genomförts i liten omfattning ger bland annat indikation på att inställningen till innovation i regionen är positiv eller mycket positiv.

Indikatorer	Utfall	Mål
Andel medarbetare som känner till innovationsarbetet		

Indikator följs upp på helår.

2.1.5.2 Social hållbarhet



Genom att tillgodose de mänskliga rättigheterna och erkännandet av allas lika värde ska vi utveckla samhället utifrån nuvarande och kommande värmlänningars olika behov.

Arbetet med de mänskliga rättigheterna redovisas under punkt 5.2.

Indikatorer	Utfall	Mål
-------------	--------	-----

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Indikator följs upp på helår.

Aktiviteter	Status
-------------	--------

Uppföljning av budget utifrån jämställdhet och jämlikhet



Pågående

2.1.5.3 Hållbar fastighetsförvaltning



Regionfastigheter har under perioden startat upp arbetet med att ta fram en strategisk plan för fastighetsunderhåll. Införandet av en strategisk lokalgrupp inom hälso- och sjukvården har effektiviserat hanteringen av lokalärenden för området.

Indikatorer	Utfall	Mål
-------------	--------	-----

Nyckeltal fastighetsunderhåll

Effekthemtagning utifrån prioriterade investeringar

Indikatorerna följs upp på helår.

2.1.5.4 Samverkan och samordning

Ökad samverkan leder till både effektivitets- och ekonomiska vinster. Samverkan sker på många olika sätt och med flera olika aktörer. Arbetsformerna skiljer sig åt och drivs ibland som samverkansprojekt, samverkansprocesser eller olika former av dialog eller nätverk.

Exempel på aktuella samverkansprojekt under året är Tillitsbyrån som är ett projekt för att skapa delaktighet för barn och unga i Grums kommun och som drivs i samverkan mellan samtliga förvaltningar i Grums kommun, Region Värmland, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och FINSAM. Exempel på samverkansprocesser är Jämlik barnhälsa - Folkhälsosamverkan med Filipstad, Storfors och Säffle kommun.

Under föregående år togs en riktlinje för IOP (idéburet offentligt partnerskap) fram för att förenkla och utveckla samarbetet mellan Region Värmland och idéburna organisationer. Under året har IOP med Brottsofferjouren och Suicide zero signerats och dialog pågår med ytterligare en aktör.

Grupper med medarbetare från alla delar av förvaltningen blir allt vanligare och några exempel är utvecklingsgrupp för jämställdhet och jämlikhet, arbetsgrupp för gemensam ärendeberedning av utvecklingsbehov från hälso- och sjukvårdens verksamheter, arbetsgrupp för hållbarhetsssäkring av beslutsunderlag och arbetsgrupp för digitalisering.

2.1.5.5 Kommunikationsstrategiskt stöd

Under perioden har tillgängligheten på Region Värmlands webbplatser varit i fokus. Under hösten 2021 genomfördes ett antal granskningar av tillgängligheten på Region Värmlands webbplatser. Med dessa granskningar som utgångspunkt har flera justeringar och förbättringar genomförts under första halvåret

2022. Som exempel kan nämnas att flera rapporter som tidigare skapats som mindre tillgängliga pdf:er numer publiceras som tillgängliga webbsidor.

Effekt mål för nya intranätet är uppnått. En mätning som gjorts på intranätet i form av scenariotestning, där testpersoner fick lösa olika uppgifter, visar på fina förbättringar jämfört med mätningen från 2016. Intranätet når 28 procent högre kvalitet, det vill säga att det är större chans att hitta rätt. Intranätet når också 41 procent högre effektivitet, vilket betyder att det är snabbare väg till rätt svar.

2.1.5.6 Kvalitetssäkring

Implementering och utbildning inom dokumenthanteringssystemet VIDA och ärendehanteringssystemet Platina med målet ökat antal användare fortsätter. Plattformar för digitala möten utvecklas kontinuerligt för att hålla en hög kvalitet, nästan 23 000 teammöten genomförs per månad. Införandet av CMDB (Configuration Management Database) skapar förutsättningar för en säker och stabil driftsmiljö för verksamhetssystemen.

2.1.5.7 Utveckling och innovation

Arbete med utveckling och innovation sker frekvent inom alla verksamhetsområden inom Region Värmland. Interna resurser stödjer arbetet genom metodstöd, process- och projektledning. Ett användarcentrerat och användarinvolverande arbetssätt är utgångspunkten i arbetet. I genomförandet bedrivs det utifrån kompetenser inom innovations- och utvecklingsledning samt tjänstedesign.

Utöver stöd internt inom Region Värmland genomfördes arbetet under våren 2022 inom flera regionala, interregionala, nationella och internationella samarbetsprojekt. Några projekt och samarbeten i urval:

- *Innovationssluss Vivan*, en plattform där vi fångar upp och stöttar utveckling av idéer till nya produkter och tjänster som på sikt kan leda till regional utveckling, hållbar tillväxt och en positiv utveckling inom områden som påverkar vår livskvalitet.
- *Experio Lab Sverige*, ett nationellt kompetenscentrum för design inom offentlig sektor som verkar för en användardriven utveckling med tjänstedesign som metod och förhållningssätt. Med start i Värmland 2013 bedrivs i dag samverkan med regionala aktörer, idéburen sektor, universitet samt näringsliv i att skapa utrymme för och kunskap kring behovsdriven innovation.
- Ett regionalt utvecklings- och designstöd. Som ett resultat av projektet Experio Worklab, som genom tjänstedesignmetodik tog sig en utmaningar kopplat till arbetsmiljöområdet med särskilt fokus på hur sjukfrånvaro kan förebyggas, har ett arbete startat med att kartlägga behov och ge förslag på hur ett regionalt utvecklings- och designstöd skulle kunna se ut.
- *From Isolation to Inclusion, I2I*, ett europeiskt interregionalt projekt med samverkan med aktörer i Nordsjöregionen. Projektet syftar till innovation som stödjer social inkludering och förhindrar ensamhet. Arbetet bedrivs med aktörer inom EU, EES och med idéburen sektor inom det regionala projektet.
- *Hälsolabb*, ett nationellt projekt finansierat av SKR där Region Värmland är en av tre pilotorganisationer där användarcentrerad utveckling och nya sätt att se på patientdata bidrar till omställningen till god och nära vård.
- *Digital Well Arena*, ett långsiktigt Vinnväxtinitiativ där IT-klustret Compare är projektägare och där Region Värmland bidrar till arbetet för att skapa nya arbetssätt, nya digitala lösningar och morgondagens hälsotjänster.
- *Samhällsnytta AB*, ett unikt nybildat bolag vid Karlstads universitet som vill bidra till bättre lösningar i samhället, en testmiljö för att hitta smarta lösningar på komplexa samhällslösningar till nytta för både individ och samhälle. Region Värmland deltar i samarbetet som en aktör bland flera.
- Färdigställande och presentation av Region Värmlands *Innovationsplan*.

3 Arbete med personal- och arbetsmiljöfrågor

Regionstyrelsens arbete med personalfrågor och arbetsmiljöfrågor för personal inom sitt verksamhetsområde sker i enlighet med beslutad inriktning.

4 Händelser av väsentlig betydelse

Inga händelser av väsentlig betydelse har inträffat under årets åtta första månader.

5 Uppföljning av nämndplan och andra politiska uppdrag

5.1 Fokus för år 2022

Beredskapsplanering

I juni fattade regionstyrelsen beslut om att all tillsvidareanställd personal krigsplaceras inom Region Värmland med placering på nuvarande arbetsplats. Uppdraget att arbeta med krigsorganisationen och dess bemanning utgår från lagkrav samt uppdrag i två tecknade överenskommelser mellan staten och SKR. En utredning av försörjningsberedskap har genomförts och arbetet fortsätter nu med ytterligare fördjupning inom hälso- och sjukvården.

Hållbarhetssäkring

Ett arbete pågår med att förstärka det övergripande hållbarhetsarbetet genom att hållbarhetssäkra beslut via verktyget Luppen. En pilot har genomförts och handläggare och förtroendevalda har utvärderat den. Efter beslut i augusti ska hållbarhetsverktyget implementeras i beaktande av lämpligt digitalt stöd samt lämplig nivå på Agenda 2030-perspektiven i beslutsunderlagen.

Styrssystem

Utveckling och förtydligande av planerings- och uppföljningsprocessen kommer att fortgå under 2022 och beräknas vara helt genomfört inför uppstart av planeringsprocessen för 2024.

5.2 Uppdrag enligt reglemente

Mänskliga rättigheter

Barnrätt

Under perioden har arbetet med handlingsplan barnrätt fortsatt. Det har genomförts workshops med ideell sektor och en arbetsgrupp med intern och extern representation har skapats.

Arbetsgrupp barnrätt har arbetat fram ett utkast till den barnkonsekvensanalys som ska kunna ersätta befintlig barnchecklista. Konsekvensanalysen ska under hösten 2022 färdigställas och arbetas in i arbetet för Luppen, verktyget för hållbarhetssäkring.

Tillsammans med regionens jämställdhetsarbete har en ungdomsbarometer (enkätundersökning) tagits fram som bland annat ska bidra till ett nuläge av barn och ungas medvetenhet om sina rättigheter.

Under våren 2022 ansökte Region Värmland tillsammans med organisationen Youth 2030 om EU-bidrag för att utveckla metoder för att involvera barn och unga i det regionala beslutsfattandet. Beslut om finansiering sker under hösten 2022.

I maj genomfördes konferensen barnrättsdagarna där Allmänna barnhuset är arrangör. Region deltog som utställare och presenterade det pågående arbetet med barnkonsekvensanalys och arbetet som genomfördes med barn och unga i samband miljöuppdraget om ett fossilfritt Region Värmland. Regionen bidrog till att öka antalet deltagare bland medarbetare genom att subventionera avgifterna.

Inom hälso- och sjukvården har en projektanställning tillsatts för att samordna barnrättsområdet inom verksamheten.

Funktionsrätt

Alla människor har rätt till jämlika levnads- och livsvillkor samt full delaktighet. För att synliggöra och systematisera arbetet med funktionsrätt pågår ett arbete med att ta fram en handlingsplan för funktionsrätt. Under våren har workshops hållits, delvis tillsammans med Funktionsrätt Värmland där företrädare för olika verksamheter deltagit och fått information och kunskap om funktionsrättsområdet samt bidragit med sina kunskaper och insikter om vilka utmaningar och möjligheter de har inom sina respektive områden. Resultatet av dessa workshops bearbetas nu och ska omvandlas till förslag på

mål och delmål.

För att utveckla samverkan inom hälso- och sjukvården har företrädare för verksamheten tillsammans med funktionsrättstrateg påbörjat ett arbete för att kartlägga samverkan och brukarmedverkan.

Funktionsrättstrateg har deltagit i hållbarhetsarbetet i samband med nya CSK och funktionsrätt har varit tema på regionens instagram-konto under en vecka i syfte att synliggöra och öka kunskapen om området för allmänheten och medarbetare samt visa exempel på hur Region Värmland arbetar med funktionsrätt. Arbetet med att ta fram en funktionsrättsanalys kopplat till Luppen pågår. En handlingsplan för det idéburna offentliga partnerskapet har under våren tagits fram i syfte att stärka samverkan samt tydliggöra ansvarsområden och aktiviteter som ska genomföras.

Jämlikhet och jämställdhet

Under våren 2022 har en jämställdhetsgranskning genomförts på ett urval av Region Värmlands styrdokument. Resultatet presenteras i rapporten "Styr Region Värmland mot ökad jämställdhet?" och där lämnas rekommendationer för fortsatt jämställdhetsintegrering av styrning och ledning enligt de åtaganden som organisationen förbundit sig till genom undertecknandet av CEMR-deklarationen. Rapporten har presenterats för regionledning och politiker, samt för tjänstepersoner.

Arbetet pågår med att ta fram en plan för organisering av jämställdhets och jämlikhetsområdena.

Region Värmland är nu mentor till Region Östergötland i SKR:s satsning på modellregioner för jämställdhet.

Region Värmland har, tillsammans med Karlstads kommun, sökt och fått värdskapet för den nationella jämställdhetskonferensen Forum Jämställdhet 2024.

6 Nämndanalys

Nämnden Regionstyrelsen visade ett överskott efter årets första åtta månader på 76,0 miljoner kronor. Helårsprognosen för nämnden Regionstyrelsen visar ett samlat överskott på 127,8 miljoner kronor. Överskottet beror främst på lägre pensionskostnader och ej förbrukade gemensamma medel avsatta till Regionstyrelsens och Regiondirektörens förfogande.

7 Internkontroll

Internkontrollen har följt framtagna internkontrollplan.

8 Information om eventuella säsongsvariationer/cykliska effekter som har påverkat verksamheten

Inga cykliska effekter bedöms ha påverkat verksamheten.