

Regionstyrelsen

Tid: 2022-06-28, kl 08:30

Plats: Digitalt sammanträde

- 1 Upprop
- 2 Val av protokollsjusterare
- 3 Fastställande av dagordning

Beslutsärenden för regionstyrelsen

- 4 Budget 2023 med flerårsplan för 2024-2025 2022/74
- 5 Övriga frågor

Kallade*Ordinarie ledamöter*

Maria Frisk (KD) ordförande
Marcus Eskdahl (S) 1:e v ordf
Malin Wengholm (M), 2:e v ordf
Rune Backlund (C)
Mattias Ingeson (KD)
Rachel De Basso (S)
Samuel Godrén (SD)
Per Svenberg (S)
Jimmy Ekström (L)
Sibylla Jämting (MP)
Thomas Bäuml (M)
Martin Nedergaard-Hansen (BA)
Pontus Lundgren (BA)
Håkan Karlsson Nyborg (SD)
Mikael Ekvall (V)

För kännedom*Ersättare*

Håkan Sandgren (S)
Pernilla Mårtensson (KD)
Emilie Walfridsson (C)
Carina Stende (S)
Sara Wallby (BA)
Anders Gustafsson (SD)
Mari Hultin (L)

Kim Strand (V)
Carl-Johan Lundberg (M)
Elisabeth Englund (KD)
Dan Sylvebo (-)
Nena Stamenkovic (S)

Magnus Bodenäs (BA)

Adjungerad

Per Eriksson (C)
Jon Hammarin-Heinpalu (MP)

Tjänstemän

Jane Ydman, regiondirektör
Mats Bojestig, hälso- och
sjukvårdsdirektör
Karin Hermansson, regional
utvecklingsdirektör
Patrick Nzamba, HR-direktör
Maria Berghem, ekonomidirektör
Siv Kullberg, kanslidirektör

Regionstyrelsen

Förslag till Budget och verksamhetsplan 2023 med flerårsplan 2024 - 2025

Förslag till beslut

Regionstyrelsen

- Överlämnar förslag till Budget och verksamhetsplan 2023 med flerårsplan för 2024-2025 till budgetberedningen.

Sammanfattning

Nämnden redovisar i föreliggande skrivelse sitt förslag till Budget och verksamhetsplan 2023 med flerårsplan 2024-2025. Förslaget överlämnas till budgetberedningen.

Information i ärendet

Budgetförslaget utgår från regionstyrelsens direktiv för styrelsen och nämndernas arbete med Budget och verksamhetsplan 2023 med flerårsplan för 2024-2025. Styrelsen ska senast 28 juni 2022 överlämna ett förslag till budgetberedningen för fortsatt budgetarbete.

Styrelsens budgetförslag utgår ifrån beslutad ram i budget 2022 med flerårsplan 2023-2024. Styrelsen bedömer att den nuvarande ramen inte är tillräcklig utan att ramen behöver utökas. Styrelsen har heller inte bedömt att det är möjligt att göra omprioriteringar inom befintlig ram.

Budgetförslaget innebär utökade satsningar på följande områden:

- Idéburet offentligt partnerskap (IOP) finansiering, 2 miljoner kronor
- Media fastigheter (el/energi) pga högre priser än budgeterat 2022, 12 miljoner kronor
- MT-tjänster: ökning av medicinsktekniskutrustning, 2 miljoner kronor
- Ökad andel av svenska och ekologiska livsmedel, 3 miljoner kronor
- IT, 20 miljoner kronor 2023, för ytterligare satsning med 30 respektive 40 miljoner kronor 2024 och 2025
- Aktieägartillskott Jönköpings Airport AB, 13 miljoner kronor
- Tandläkarutbildningen, 2 miljoner kronor

- Utbildningsanställningar för specialistutbildning av sjuksköterskor samt vissa andra specialistutbildningar motsvarande 20 helårsplatser, 11 miljoner kronor
- Utveckling av bemanningsenheten, 2 miljoner kronor
- Fortsatt riktad lönesatsning, 50 miljoner kronor
- Innovationsplattform, 1,5 miljoner kronor
- Innovationsfond, 1,5 miljoner kronor
- Redan beslutade permanentade satsningar, 14 miljoner kronor

Beslutsunderlag

- Missiv daterat 2022-06-10
- Förslag till Budget och verksamhetsplan 2023 med flerårsplan 2024-2025 för regionstyrelsen

Beslut skickas till

Regionfullmäktige

REGIONSTYRELSEN

Maria Frisk
Regionstyrelsens ordförande

Jane Ydman
Regiondirektör

Regionstyrelsen §§ 101-127

Tid: 2022-06-07 kl. 13:00

Plats: Insikten, Kulturhuset Spira, Jönköping

§ 111

Budget 2023 med flerårsplan för 2024-2025

Diarienummer: RJL 2022/74

Koalitionen (KD, S, BA, C, L, MP) lägger fram förslag till Budget 2023 med flerårsplan för 2024-2025 inför behandling i regionstyrelsen och regionfullmäktige.

Beslutet skickas till

Regionstyrelsen

Beslutets antal sidor

1

Grundläggande värderingar

Kundorientering

En organisations långsiktiga framgång beror på dess förmåga att skapa värde för dem som den finns till för – kunderna. De externa och interna kundernas uttalade och underförstådda behov, krav, önskemål och förväntningar ska vara vägledande för organisationen, dess medarbetare och verksamhet.

Engagerat ledarskap

För att skapa en kultur som sätter kunden i främsta rummet krävs ett personligt, aktivt och synligt engagemang från varje ledare. Ledarskapets viktigaste uppgifter är att ange riktningen för verksamheten, ta till vara potentialen i individers olikheter och erfarenheter, skapa förutsättningar för medarbetarna samt att i dialog med dem definiera och följa upp målen.

Allas delaktighet

En förutsättning för en framgångsrik organisation är att varje medarbetare känner sig ha förtroende att utföra och utveckla sina arbetsuppgifter. Var och en måste därför se sin roll i helheten, ha klara mål, de medel som krävs samt kunskap om de resultat som ska uppnås.

Kompetensutveckling

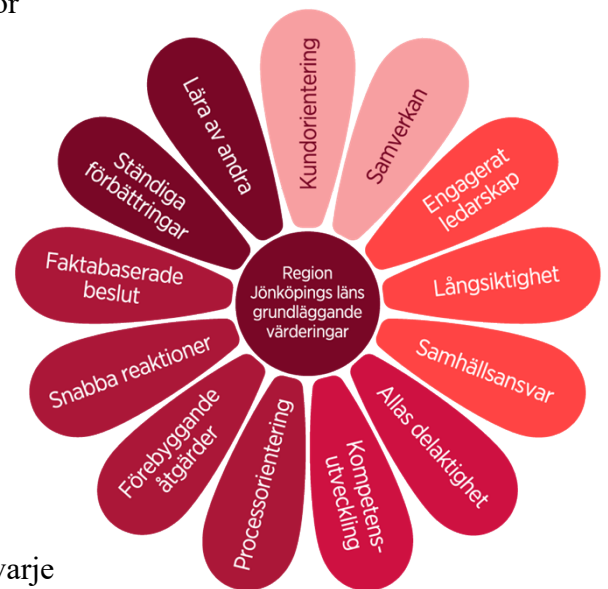
Den samlade kompetensen är avgörande för organisationens framgång och konkurrenskraft. Därför måste kompetensutvecklingen ses både ur ett organisatoriskt och ett individuellt perspektiv, för att därmed utveckla och tillföra kompetens på ett sätt som stärker såväl individen som organisationen i sin helhet.

Långsiktighet

Organisationens verksamhet måste värderas med tanke på utveckling och konkurrenskraft över tiden. Ett uthålligt förbättringsarbete leder till ökande produktivitet och effektivitet, bättre miljö, nöjdare kunder och varaktig lönsamhet på lång sikt.

Samhällsansvar

Varje organisation har ett samhällsansvar utöver lagar och förordningar. Organisationen och dess medarbetare måste se sina processer, varor och tjänster som delar i en större helhet och aktivt medverka till förbättringar i både samhälle och miljö.



Processorientering

Organisationens verksamhet ska ses som processer som skapar värde för kunderna. Processorientering stimulerar till att analysera och förbättra arbetsflöden och arbetsorganisation, och lägger grunden för kundorienterad verksamhetsutveckling.

Förebyggande åtgärder

Det är lönsamt att förebygga fel och ta bort risker i processer, varor och tjänster. Framsynthet, förutseende och planering är nyckelord i förbättringsarbetet där även kunder och leverantörer ska engageras.

Ständiga förbättringar

Konkurrenskraft kräver ständiga förbättringar och förnyelse av alla verksamhetens delar. Förutsättningen för detta är ett metodiskt förbättringsarbete som genomsyrar organisationen och en kultur som stimulerar till ständigt lärande, kreativitet och nya idéer.

Lära av andra

För att kunna vidareutvecklas måste organisationen och dess medarbetare på alla områden skaffa sig ny kunskap om vad som är möjligt att uppnå och hur detta kan uppnås. Detta kräver jämförelser med dem som är bäst på en viss process, oavsett vilken bransch eller sektor de tillhör.

Snabbare reaktioner

I alla verksamheter är kortare svarstider, kortare ledtider och snabbare reaktioner på kundernas behov av avgörande betydelse. Det gäller såväl för utveckling, produktion och leverans av varor och tjänster, som för administrativa processer.

Faktabaserade beslut

Beslut måste bygga på dokumenterade och tillförlitliga fakta. Varje medarbetare måste inom sitt arbetsområde få möjlighet att mäta och analysera fakta av betydelse för att uppfylla sina mål och för att tillfredsställa sina kunder.

Samverkan

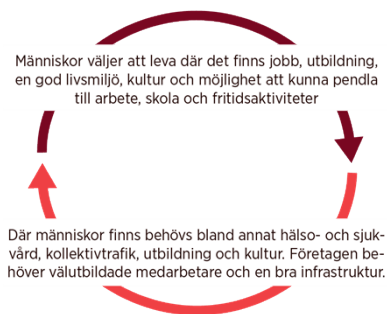
Samverkan genomsyrar varje framgångsrik organisation. Det är väsentligt att genom samverkan på flera plan och i olika avseenden ta till vara kompetenser och erfarenheter hos såväl medarbetare som hos kunder, leverantörer, partners, ägare och huvudmän.

För ett bra liv i en attraktiv region

Budget med flerårsplan har inriktningen att förverkliga visionen För ett bra liv i en attraktiv region. Vår verksamhetsidé är att visionen förverkligas genom engagemang i att tillgodose invånarnas behov av hälso- och sjukvård, folkhälsa, kultur, utbildning och kollektivtrafik samt invånarnas och näringslivets behov av god infrastruktur och kompetensförsörjning. Befolkningsutvecklingen fram till 2035, med större andel barn och äldre, ställer krav på förnyade arbetssätt som kan underlättas av digitalisering och ny teknik. För att uppnå en hållbar utveckling ställs krav på nya arbetssätt för social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Inom hela Region Jönköpings län arbetar vi för en väl fungerande verksamhet, som ständigt förbättras och förnyas med utgångspunkt i invånarnas behov. Samverkan med länets kommuner är av största vikt inom både hälso- och sjukvård och regional utveckling.

Region Jönköpings län arbetar med frågor som är avgörande för människors liv och hälsa och för länets tillväxt och utveckling. Sambanden är starka.

Bildtext för allt hänger ihop Figur 1: xxxxx



Den regionala utvecklingsstrategin (RUS) 2020–2035 är en viktig utgångspunkt i länet där samarbete och samverkan är nyckelbegrepp. Det handlar bland annat om att samordna utvecklingsinsatser inom områden som transportinfrastruktur, näringsliv, arbetsmarknad och utbildning. Region Jönköpings län stödjer aktivt projekt och organisationer som bidrar till länets tillväxt.

Tillsammans möter vi framtidens behov av hälso- och sjukvård 2020-2030 visar vägen för utvecklingen av hälso- och sjukvården. Det handlar bland annat om att genom kvalitet som strategi, grundläggande värderingar och gemensamt utvecklingsarbete tillsammans med invånare, patienter, medarbetare, kommuner och civilsamhälle åstadkomma bästa möjliga hälsa och en jämlik vård.

Region Jönköpings län arbetar för bättre hälsa och säkrare vård. För att främja folkhälsan krävs insatser inom områden som ligger utanför vår direkta verksamhet. De satsningarna görs i samverkan med länets kommuner, statliga myndigheter, organisationer och civilsamhället. Samverkan fortsätter utvecklas i såväl sjukvårdsregionen med Östergötland och Kalmar som i Regionsamverkan Sydsverige med regionerna Skåne, Halland, Blekinge, Kronoberg samt Kalmar där huvudfokus är på de regionala utvecklingsfrågorna. Arbetet med den regionala utvecklingen ska leda till att Jönköpings län år 2035

är Sveriges mest hållbara, attraktiva och tillgängliga län där alla människor trivs, utvecklas och mår bra. För att nå dit har ett antal områden identifierats som behöver utvecklas. Några av de viktigaste är kompetensförsörjning, jämställdhet, integration, mångfald, jämlikhet, energiförsörjning och digitalisering. Det globala perspektivet är viktigt och det handlar både om att bidra till utveckling i andra delar av världen samt att sätta länets utveckling i ett globalt perspektiv. En förutsättning för att lyckas är att alla aktörer i länet samverkar i för länet viktiga frågor.

Hälsofrämjande insatser ska genomsyra hälso- och sjukvården och vara en självklar del i all vård och behandling. Behov av och efterfrågan på hälso- och sjukvård styrs av olika faktorer. Nya diagnostikmetoder, behandlingsmetoder och läkemedel ger möjlighet att hjälpa fler patienter. Nya grupper kan få behandling och det leder till större behov av resurser, även i de fall kostnaden för själva behandlingen minskar. Allt fler människor blir allt äldre, vilket kan öka kostnaderna för vård och omsorg. Samtidigt kan digitalisering, förebyggande åtgärder och minskning av vårdsador förbättra hälsan, minska behov av vård och därmed frigöra resurser. Därför finns det starka skäl att arbeta för ett effektivare omhändertagande, med hjälp av nya arbetssätt och metoder i vården. En förutsättning för att lyckas är att vården ges i partnerskap med patienten och närstående.

Genom samverkan med olika aktörer i länet och en väl fungerande verksamhet blir Region Jönköpings län attraktiv som organisation och utvecklas vidare. En djup förankring i befolkningen skapas genom att verksamheten leds av folkvalda politiker. Inom hela Region Jönköpings län arbetar vi för en väl fungerande verksamhet, som samtidigt ständigt förbättras och förnyas med utgångspunkt i invånarnas behov och delaktighet.

Övergripande ledningssystem

Utgångspunkten för styrning av verksamheten är att genom god hushållning förverkliga visionen. Det innebär att verksamheten bedrivs ändamålsenligt och kostnadseffektivt och med en finansiering som långsiktigt garanterar verksamheten. Genom god hushållning med offentliga medel skapas värde för länets invånare.

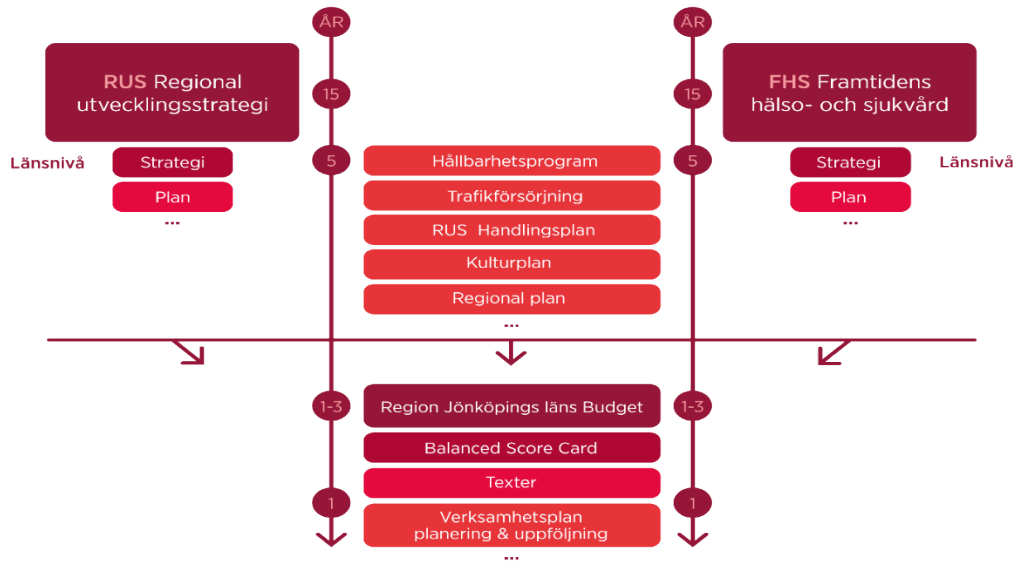
Vision och värderingar är grunden för arbetet med att formulera mål, framgångsfaktorer och mätetal samt handlingsplaner för förbättring och utveckling inom Region Jönköpings läns olika verksamhetsområden.

Budget med verksamhetsplan och flerårsplan är Region Jönköpings läns viktigaste styrdokument. Budgeten anger de prioriteringar som gjorts för de närmaste åren med utgångspunkt från de styrdokument som har en längre tidshorisont. Arbetet leds och följs upp genom regelbunden dialog och återkoppling mellan verksamhet, förvaltning och politik. Som stöd i arbetet används mätetal och intern kontroll.

Regional utvecklingsstrategi (RUS) 2020-2035 och *Tillsammans möter vi framtidens behov av hälso- och sjukvård 2020-2030*, har båda ett långt tidsperspektiv och beskriver den politiska ambitionen för Region Jönköpings län till år 2035 respektive 2030. Planer och program med ett något kortare tidsperspektiv, upp till fem år framåt är bland andra Hållbarhetsprogram, Trafikförsörjningsprogram, Kulturplan och Regional plan för transportinfrastruktur. På länsnivå finns ytterligare planer och program som beskriver den politiska ambitionen för länet de närmsta åren, några av dessa är Tillsammans för jämlik hälsa och vård, Livsmedelsstrategi, Skogsstrategi med flera.

Med utgångspunkt i dessa styrdokument sker i varje års budgetarbete konkretiseringar och vägval för de närmast kommande ett till tre åren. Figur x sidan x visar hur de styrdokument som antagits av regionfullmäktige förhåller sig till och samspelar med varandra.

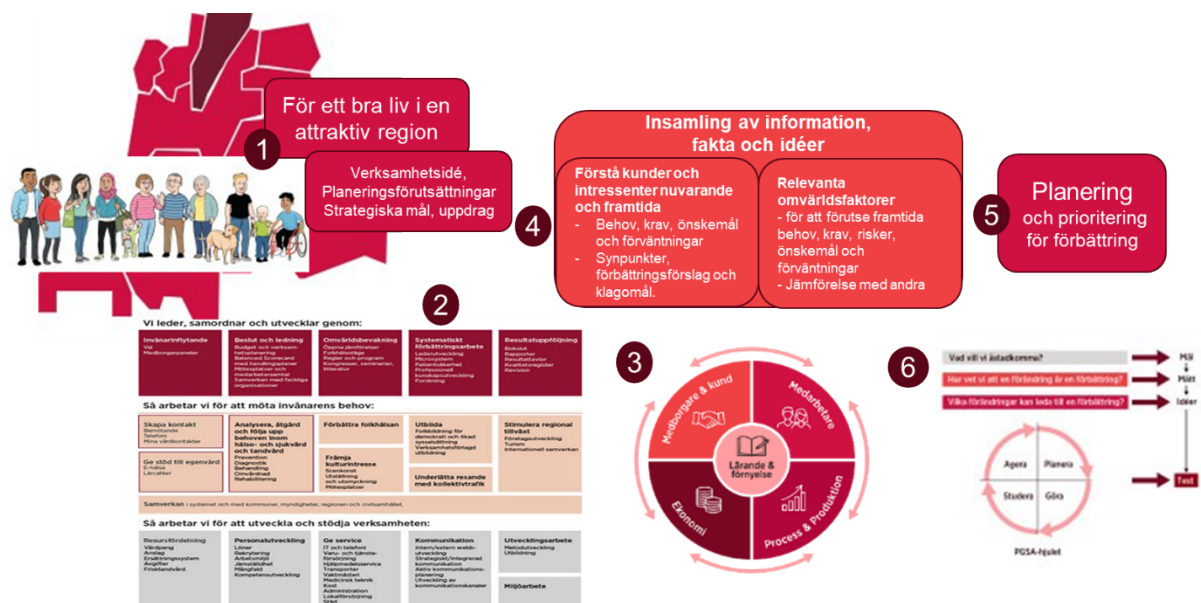
Figur x Hur styrdokument och planer som antagits av regionfullmäktige förhåller sig till och samspelar med varandra. *Revidering av denna bild arbetar vi med under våren 2022*



Kvalitet som strategi

Så leder och utvecklar vi Region Jönköpings län

Figur x Figurtext in här



”Kvalitet på en tjänst är dess förmåga att tillfredsställa, och helst överträffa, kundernas behov och förväntning”

Målet med kvalitet som strategi är att leverera tjänster som motsvarar kundernas behov och förväntningar och att skapa en arbetsplats där människor trivs och är stolta för sitt arbete. För att kvalitet ska vara grunden i verksamhetens strategi är det viktigt att se organisationen som ett system. En förutsättning för en långsiktigt hållbar verksamhet är utveckling och förbättring av arbetsätt genom ständiga förbättringar. Att kunna arbeta med ständiga förbättringar förutsätter ett system med väl definierade processer och tydliga mål. De aktiviteter som genomförs ska säkra att förändringar blir förbättringar. Vi behöver ständigt anpassa våra tjänster till kundernas behov och förväntningar. Den stora resursen för utveckling uppstår genom att förbättra och effektivisera nuvarande verksamhet samt fasa ut icke värdeskapande arbetsätt. På detta sätt frigörs arbetstid och andra resurser som kan satsas på nya områden och åtaganden. Ett väl fungerande ledningssystem innebär effektiv ledning, styrning och utvärdering samt att erfarenheter från olika lokala förbättringsarbeten stimuleras och tas tillvara i hela organisationen. För att utveckla det övergripande ledningssystemet arbetar vi med SIQ Management modell.

Region Jönköpings län arbetar systematiskt sedan många år med kvalitet som strategi som vårt övergripande ledningssystem som går till enligt följande:

1. Vi utgår från vår vision *För ett bra liv i en attraktiv region.*

Visionen förverkligas genom vårt engagemang i att tillgodose invånarnas behov av hälso- och sjukvård, folkhälsa, kultur, utbildning och kollektivtrafik samt invånarnas och näringslivets behov av god infrastruktur och kompetensförsörjning. Våra grundläggande värderingar och ledningsstrategier är också viktiga utgångspunkter som vi ständigt behöver gå tillbaka till. Vision och värderingar är grunden för arbetet med att formulera mål, framgångsfaktorer och mätetal samt handlingsplaner för förbättring och utveckling inom Region Jönköpings läns olika verksamhetsområden.



De 13 grundläggande värderingar som Region Jönköping haft som bas sedan 1990-talet har genom SIQ (Swedish Institute for Quality) konkretiserats ytterligare genom fem framgångsfaktorer som kännetecknar ledande organisationer. Region Jönköpings län har antagit dessa som ledningsstrategier och de harmoniserar med de fem perspektiven i BSC.

2. För att uppnå vision och verksamhetsidé ser vi oss och agerar som ett sammanhängande system av processer/arbetsätt, ömsesidigt beroende av andra delar i samhället. Processerna delas upp i:

- **Huvudprocesser** som är avsedda att direkt möta invånarnas behov av t.ex. folkhälsa, sjukvård, kollektivtrafik och kultur
- **Ledningsprocesser** som beskriver hur vi leder samordnar och utvecklar verksamheten
- **Stödprocesser** som beskriver hur vi stödjer huvudprocesserna t.ex. resursfördelning, personalutveckling, fastighetsförvaltning, IT och kommunikation



Många av Region Jönköpings läns processer upprepas på flera håll i organisationen och på olika nivåer. En förbättring som genomförts på ett ställe i organisationen har inte nått sin fulla potential förrän den också genomförts på andra ställen i organisationen där samma arbete utförs. Först då kan vi förenkla och förbättra för såväl externa som interna kunder som processen är tillför. För att nå likartade länsövergripande processer behöver vi samverka över organisatoriska gränser. En process spänner många gånger över flera organisatoriska gränser.

3. Region Jönköpings län följer kontinuerligt resultaten i balanced scorecard (BSC) utifrån fem perspektiv. Medborgare/kund, ekonomi, process/produktion, medarbetare och lärande och förnyelse. BSC är ett hjälpmedel för både planering, uppföljning och återkoppling. Inom respektive perspektiv anges strategiska mål, framgångsfaktorer och uppdrag. De strategiska målen har en tidshorisont på 10 år och framgångsfaktorerna visar de viktigaste områden för att uppfylla de strategiska målen och har en tidshorisont om 3 år. Uppdragen är det vi behöver göra inom respektive område, dvs svarar på frågan vad och har en tidshorisont om 1-3 år. Verksamheten anger aktiviteter till uppdragen i verksamhetsplanen. Aktiviteterna svar på frågan hur.



Resultaten följs kontinuerligt via månadsuppföljning, delårsrapporter och årsredovisning.

4. Insamling av information, fakta och jämförelse med de bästa är viktigt i underlaget för planeringen. Vi har metoder för att fånga upp nya behov från våra invånare, och deras synpunkter på våra tjänster. Samtidigt jämför vi oss med omvärlden för att finna trender, vilka resultat de bästa gör och följer forskningen inom våra områden.



Här beskrivs hur vi tar reda på invånarnas och andra intressenters nuvarande och framtida behov, krav önskemål och förväntningar. Men även hur vi tar tillvara på invånare och intressenters synpunkter, förbättringsförslag och klagomål. Vi tar också reda på relevanta omvärldsfaktorer för att förutse framtida behov, krav, önskemål och förväntningar.

5. Utifrån vårt resultat i BSC och insamlingen av information, fakta och jämförelsen med de bästa, analyserar vi vad som är viktigt att vara rädd om i det vi gör och vad som behöver förbättras. I arbetet ingår att rangordna och prioritera bland invånarnas och intressenternas behov, krav, önskemål och förväntningar. Allt för att ständigt komma närmare vår vision. Handlingsplaner för förbättringar och eventuella behov av resursförändringar formuleras. Detta beskrivs i budget och flerårsplan och i verksamhetsplaner.

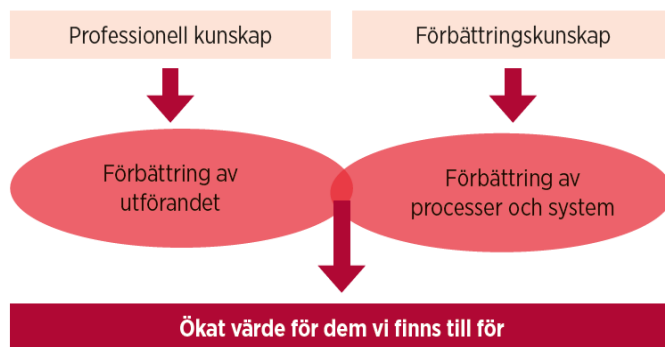


6. Verksamheten genomför förbättringarna eller inför nya arbetssätt. Det är viktigt att en process är känd av medarbetarna och har ett visualiserat mål. Det ska finnas möjlighet att göra den allt bättre med hjälp av ständiga förbättringar. Genom en tydlig systematik i form av mål - vad vill vi uppnå?, mätningar - hur vet vi att en förändring är en förbättring? och upprepade PGSA-cykler (planera, göra, studera, agera) för att se vilka förändringar som leder till förbättring, med alla medarbetare involverade, kommer vi allt närmare målet. Modeller för länsövergripande processförbättring och spridning är en nödvändighet för att vi ska kunna hålla jämna steg med omvärlden vad gäller kundnöjdhet, kvalitet och resursförbrukning.



Patienters och invånares kompetens och synpunkter är viktiga delar i förbättringsarbetet. I arbetet ingår därför att involvera och samverka med våra invånare och patienter för att utveckla processer och tjänster.

Vi utgår från att alla medarbetare har två jobb, att göra sitt dagliga arbete och att förbättra det. Därför behöver alla ha både professionell kunskap och förbättringskunskap. Vilket innebär att ständigt utveckla sin kunskap inom sin profession och samtidigt ha kunskap om hur man åstadkommer långsiktiga förbättringar genom systemtänkande, förstå variation, kunskap hur man lär sig och förändringspsykologi.



Tillitsbaserad styrning

Region Jönköpings läns målstyrning utvecklas löpande. Att leda och styra en komplex organisation förutsätter att ledning och medarbetare vet vad uppgiften är och åt vilket håll de ska gå. Det förutsätter en gemensam verklighetsbild och förståelse för de mål som beslutas. Medarbetare ska involveras, vara delaktiga och ges möjlighet att ta större ansvar. Cheferna är arbetsgivarföreträdare och har ett helhetsansvar för sin verksamhet och att nå uppsatta mål samt har ett tydligt mandat att leda. Lyhörddhet både uppåt och nedåt i organisationen är viktigt. I Region Jönköpings län pågår en process för ökad tillitsbaserad styrning och ledning. Ett väl fungerande samverkansklimat är en viktig förutsättning för delaktighet och involvering.

Grundläggande i chef- och ledarskap är att för bästa möjliga verksamhet utifrån behov skapa förutsättningar för lärande, utveckling och delaktighet. Därför engageras alla medarbetare i lärande och systematiskt förbättringsarbete inom sina verksamhetsnära arbetslag/mikrosystem och i att förnya sina arbetsprocesser och sin egen kompetens. Förnyelse och innovationer uppmärksammas särskilt. Ledarskapet ska finnas nära och tillgängligt och vara öppet och transparent.

Vi utövar alla ledarskap i olika sammanhang, både i rollen som medarbetare och i rollen som chef. Ledarskap uppstår i relationen mellan människor, skapas genom förtroende och utvecklas i vårt samspel med varandra. Ledare blir du genom ditt sätt att agera, kommunicera och påverka andra.

Våra fem ledningsstrategier är grunden för ett framgångsrikt ledarskap i vår organisation. Det innebär att vi som ledare:

- Skapar värde med kunder och intressenter
- Leder för hållbarhet
- Involverar motiverade medarbetare
- Utvecklar värdeskapande processer
- Förbättrar verksamheten och skapar innovationer



På detta sätt utvecklas ett lärandesystem som ständigt strävar efter att nå visionen För ett bra liv i en attraktiv region.

Planeringsförutsättningar

Planeringsförutsättningar belyser utgångspunkter i länet, vad som kan komma att hända i omvärlden och vilka konsekvenser det kan få för verksamheten.

Omvärldsbevakning är ett viktigt moment i planeringsarbetet för att ha kunskap om vilka förutsättningar, möjligheter och utmaningar som präglar samhällsutvecklingen. Händelser i omvärlden, regionalt eller lokalt påverkar möjligheten att utveckla verksamheten i önskad riktning. Genom att analysera och presentera fakta skapas kunskap och förutsättningar till samsyn och nya perspektiv på organisationens utmaningar.

Läget i länet

Under åren med Coronapandemin har vissa indikatorer följts månadsvis i syfte att se effekter för invånare och företag i länet. För detta tog vi fram en Pandemibarometer. Flera av indikatorerna är en del av att beskriva ”läget i länet” och kommer fortsatt att följas som en del i omvärldsspaningen. Som start på budgetarbetet inför 2023 hölls ett gemensamt seminarium för samtliga nämnds- och styrelseledamöter inklusive ersättare. I seminariet beskrevs ett antal indikatorer som ger en bild av ”läget i länet” inom områdena demografi, hälsa och arbetsmarknad.

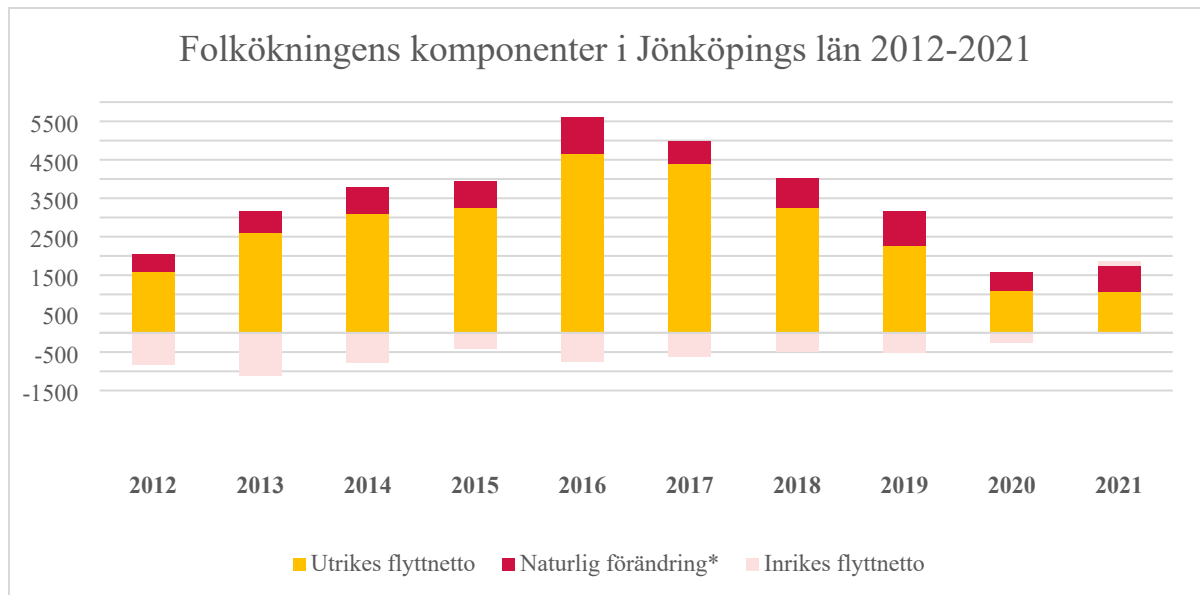
Demografi

Jönköpings län ska vara den bästa plats att växa upp, leva, verka och åldras på. Ett mått på hur länets förmåga att leva upp till detta kan vara vår förmåga att attrahera nya invånare. Länet har under de senaste tio åren präglats av hög invandring samt utflyttning till andra delar av landet. Jönköpings läns attraktivitet har haft en långsamt ökande trend. Under 2021 flyttade fler till länet än som flyttade ifrån, något som inte skett sedan år 2000.

Region Jönköpings län sammanfaller geografiskt med länsindelningen och omfattar 13 kommuner. Den 31 december 2021 hade länet 367 064 invånare, en ökning med 2 054 invånare jämfört med 2020. Under 2021 ökade befolkningen i nio av länets kommuner. Under de senaste fem åren har länets befolkning ökat med 14 329 personer. Uppdelat på kommungrupper har befolkningen i den nordvästra länsdelen ökat med 9 710 personer, den östra länsdelen med 2 729 personer och den södra länsdelen med 1 890 personer.

Länets befolkning består av 49,2 procent kvinnor och 50,8 procent män. Andelen barn under fem år och andelen 65 år och äldre av befolkningen är något högre i länet än i riket. Den förväntade medellivslängden är högre i länet än i riket. För kvinnorna (84,7 år) är medellivslängden 0,3 år längre och för männen (81,3 år) 0,4 år längre. Av länets befolkning har 24,7 procent utländsk bakgrund (utrikes födda samt inrikes födda vars båda föräldrar är utrikes födda). Genomsnittet för riket är 26,3 procent. Variationen mellan kommunerna i länet är stor, mellan 10,5 och 33,9 procent.

Figur xx Folkökningens komponenter



Prognos över befolkningsutvecklingen

Den senaste bedömningen innebär att folkmängden ökar med ca 18 000 personer, från cirka 367 000 år 2021 till drygt cirka 385 000 år 2031.

Prognosen för perioden till (2031 jämfört med 2021) innebär att:

- Folkmängden ökar med cirka 18 000.
- Antalet barn i åldrarna 0–5 år minskar med drygt 100.
- Antalet barn i grundskoleåldern 6–15 år minskar med cirka 50.
- Antalet ungdomar i gymnasieåldern 16–18 år ökar med drygt 1 400.
- Antalet invånare i förvärvsarbetande åldrar (19–64 år) ökar med cirka 7 700 personer.
- Antalet yngre pensionärer (65–79 år) ökar med cirka 400. De äldre pensionärerna (80 år och äldre) ökar med cirka 8 700.

Sammantaget ökar försörjningskvoten under perioden från 0,83 till 0,85.

Hälsa

Region Jönköpings län arbetar aktivt för länsinvånarnas hälsa och livskvalitet, genom att främja hälsa och förebygga sjukdom och skador. Folkhälsoarbetet bygger på samverkan med olika samhällsaktörer, som länets kommuner, myndigheter, organisationer, näringsliv och civilsamhälle. Verksamheterna inom såväl hälso- och sjukvård som regional utveckling är viktiga i folkhälsoarbetet. Möjligheter till arbete och utbildning, samt tillgängliga fritids- och kulturaktiviteter betyder mycket för invånarnas hälsa.

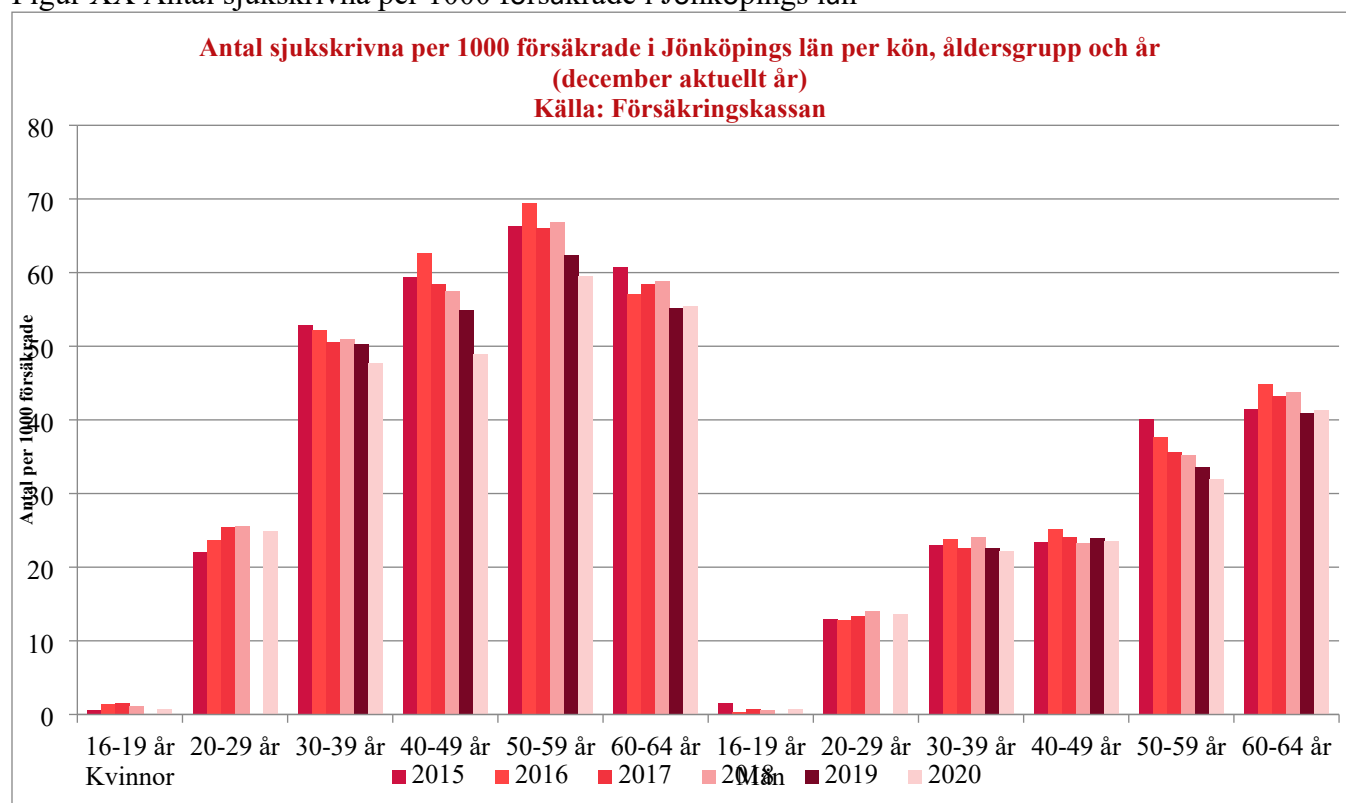
För att kunna planera och prioritera verksamheten i Region Jönköpings län och i länets kommuner behövs kunskap om hälsoläget. Invånarna i Jönköpings län mår generellt bra jämfört med riket. Medellivslängden för både män och kvinnor ligger sedan 20 år tillbaka något högre än i riket.

Det nationella folkhälsomålet är ”att skapa samhällsliga förutsättningar för en god och jämlik hälsa i hela befolkningen och sluta de påverkbara hälsoklyftorna inom en generation”.

Med utgångspunkt i det nationella folkhälsomålet presenteras lokala hälsotal. Hälsotalen utgörs av både mått på riskfaktorer för sjukdom och mått på hälsoutfall, vilka är hämtade från Statistiska centralbyrån, Försäkringskassan, Skolverket, Brottsförebyggande rådet, Socialstyrelsen, Folkhälsomyndigheten, Folkhälsoenkät Ung samt Region Jönköpings läns statistik över övervikt och fetma bland länets barn. **I bilagorna visas diagram för länets kommuner samt statistik som ligger till grund för diagrammen.**

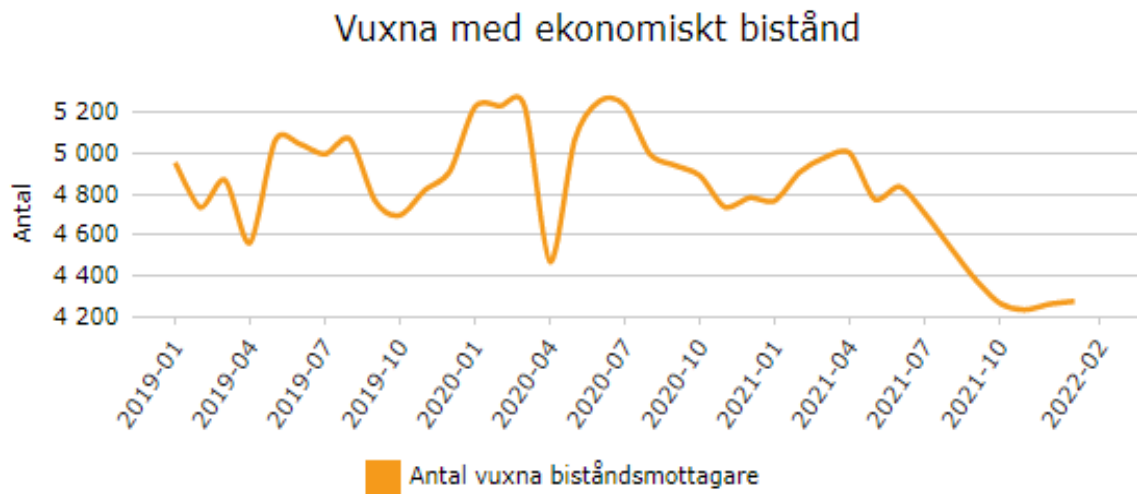
Kvinnor är mer sjukskrivna än män, där sjukskrivningen är mer omfattande i högre åldrar än yngre åldrar. Kvinnor 50-59 år är sjukskrivna i högst utsträckning. Se figur XX.

Figur XX Antal sjukskrivna per 1000 försäkrade i Jönköpings län



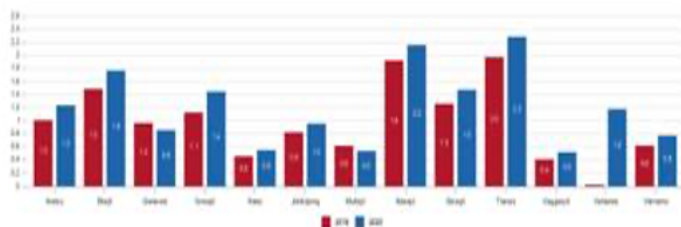
Personer med ekonomiskt bistånd har sämre hälsa. Det finns ett samband mellan barns utbildningsnivå kopplat till föräldrar med försörjningsstöd. Antal vuxna med behov av försörjningsstöd har minskat sedan 2020. Se figur xx.

Figur xx Vuxna med ekonomiskt bistånd



Vuxna biståndsmottagare med långvarigt ekonomiskt bistånd, andel (%) av befolkningen

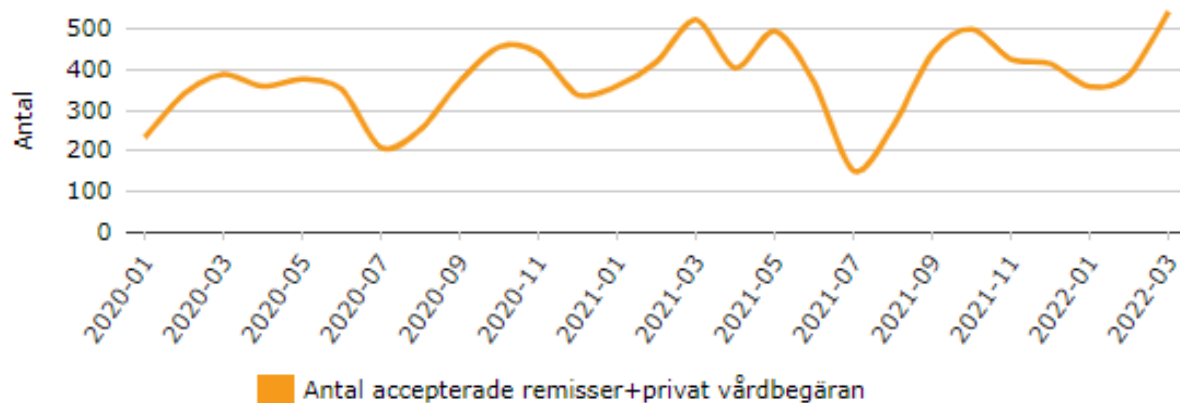
Vuxna biståndsmottagare med långvarigt ekonomiskt bistånd under året dividerat med antalet vuxna invånare (18 år och äldre). Långvarigt bistånd är över 12 månader under året.
Källa Socialstyrelsens register över ekonomiskt bistånd samt Registret över totalbefolkningen



En väg in barn och unga, psykisk hälsa är en gemensam kontaktväg in till sjukvården för barn och unga psykiska ohälsa. Nedan visas utvecklingen av remisser. Se figur xx

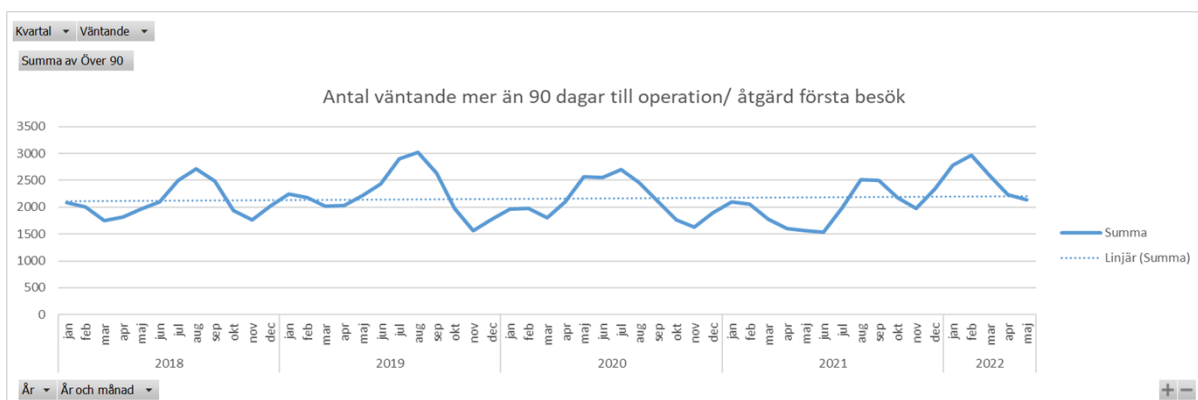
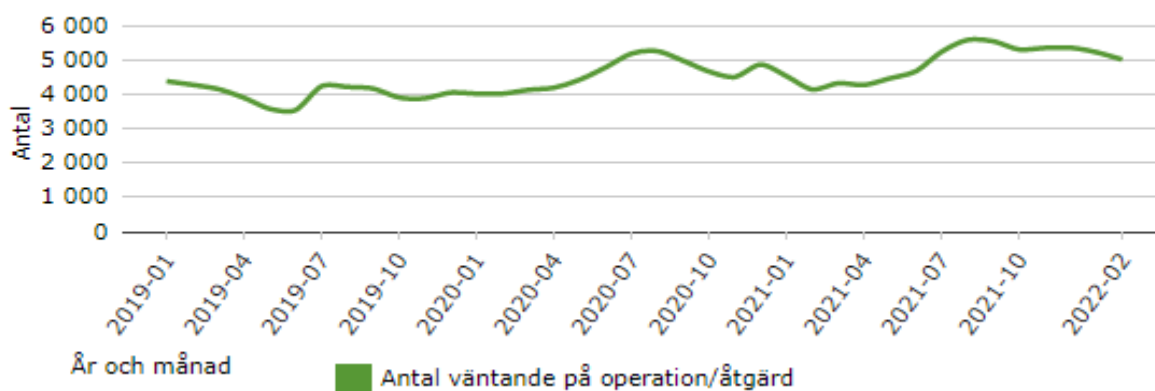
Figur xx Remisser En väg in

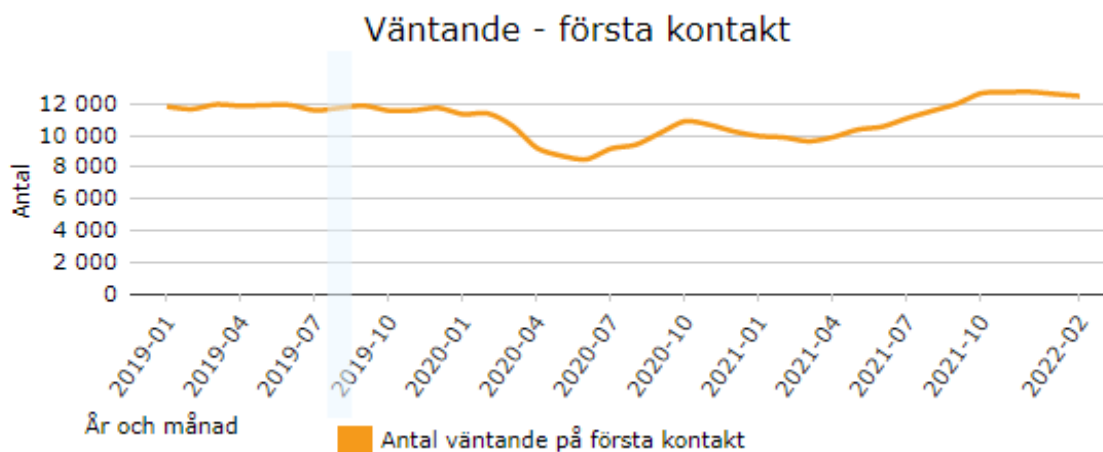
Remisser En väg in



Nedan visas tillgängligheten för att möta invånarnas behov och efterfrågan av vård samt vårdens kapacitet att möta denna.

Väntande - operation/åtgärd





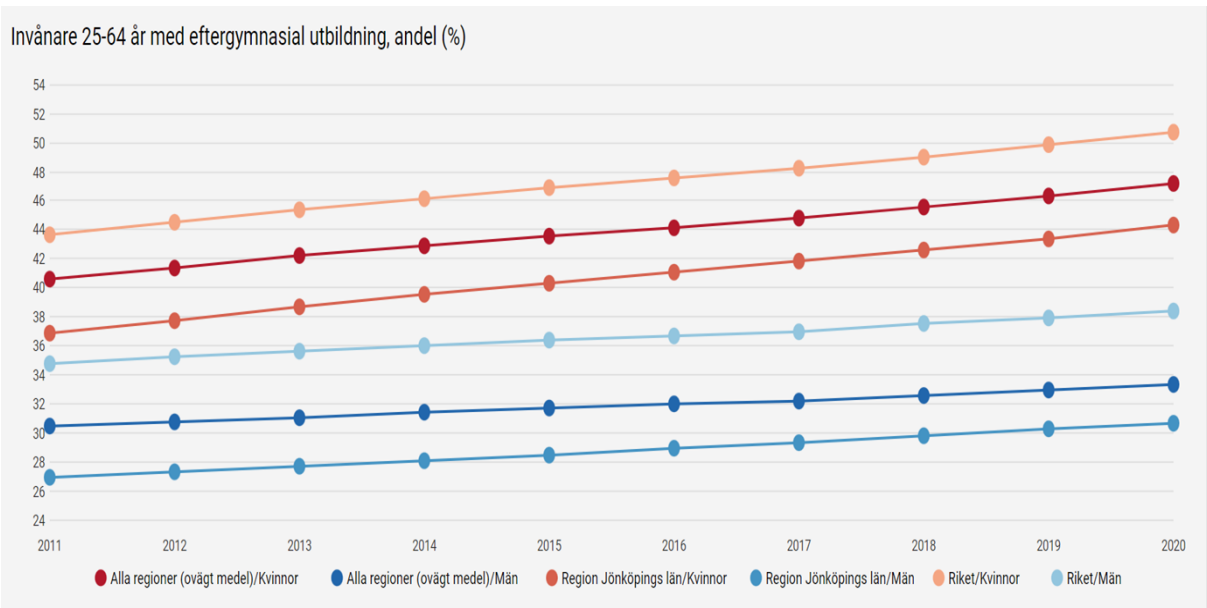
Utbildningsnivå

Jönköpings län har en lågutbildad arbetskraft jämfört med övriga landet. Det finns mycket som tyder på att den befintliga arbetskraftens kompetensnivå inte matchar näringslivets behov. Detta är en avgörande fråga, inte bara för att trygga en fortsatt god ekonomisk tillväxt, utan också för att trygga en låg arbetslöshet, god hälsa och länets attraktivitet. Historiskt sett så har, framför allt tillverkningsindustrin, själva löst sin kompetensförsörjning genom utbildning och upplärning på arbetsplatserna. Dagens högteknologiska och globala samhälle ställer däremot högre krav där tillgång på högskolekompetens är avgörande.

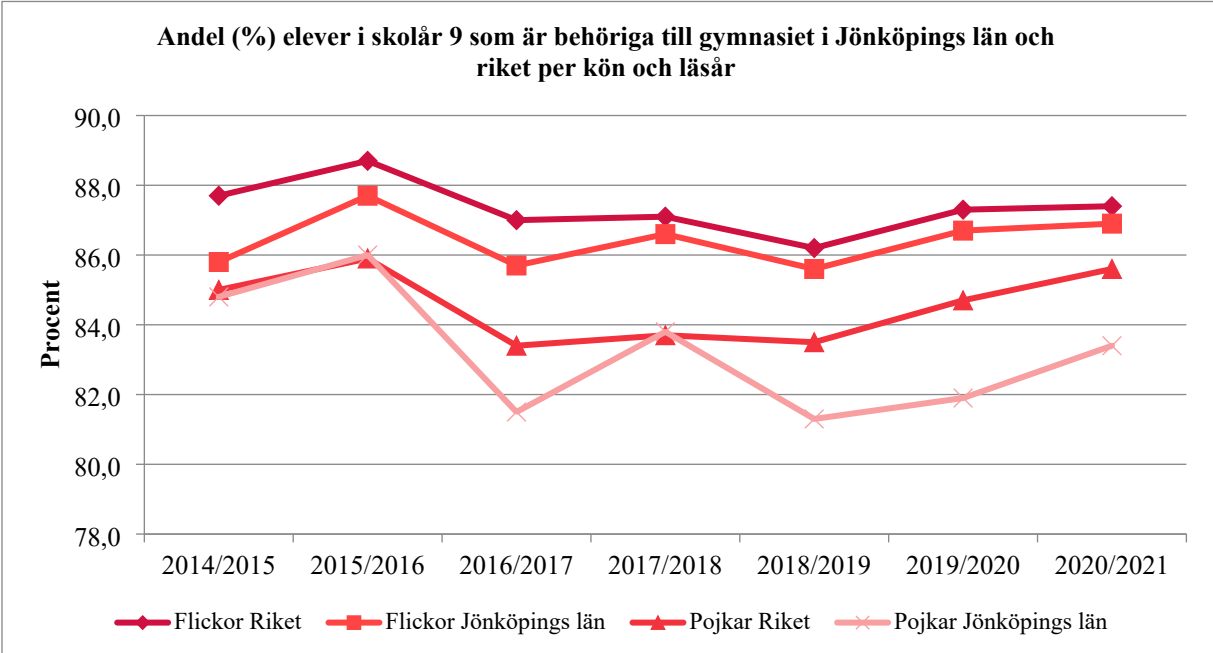
I åldersgruppen 25–64 år har 13 procent av länets befolkning kort utbildning, det vill säga högst grundskoleutbildning. Motsvarande siffra för riket är 11 procent. Variationen mellan kommunerna är stor i länet, mellan 10 och 21 procent.

Andel elever skolår 9 med behörighet till gymnasiet i Jönköping län är något lägre än riket. En högre andel av flickorna är behöriga till gymnasiet. De senaste två åren har andelen ökat bland både flickor och pojkar. Se figur xx.

Figur xx Invånare 25-64 år med eftergymnasialutbildning, andel %



Figur xx Andel % elever i skolår 9 som är behöriga till gymnasiet i Jönköpings län

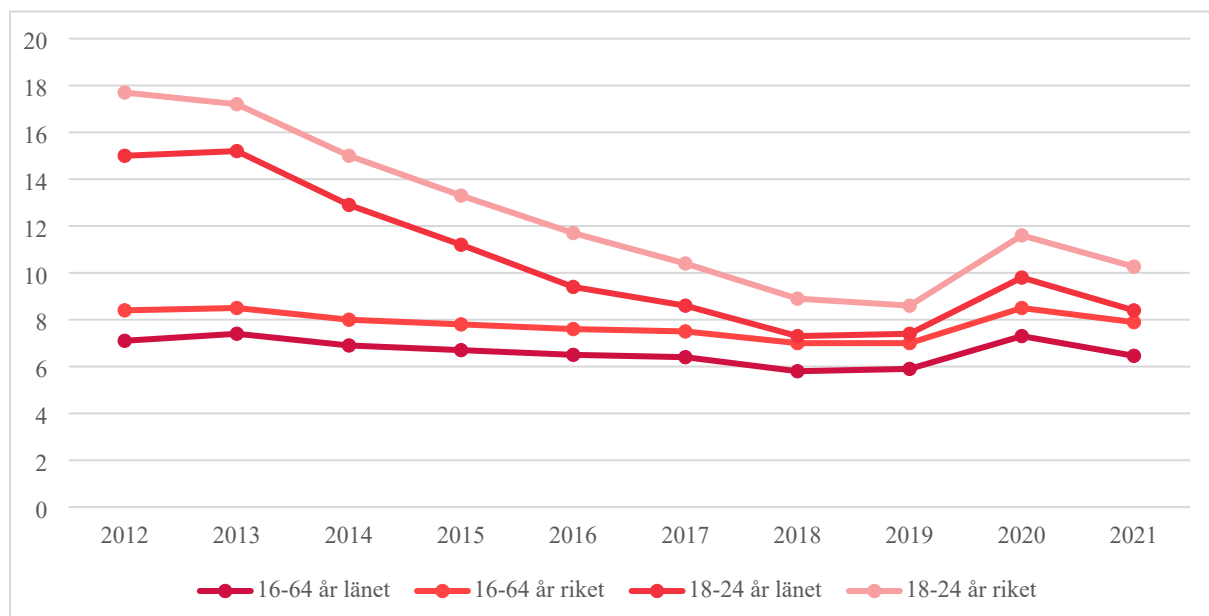


Arbetslöshet

Förvärvsintensiteten är hög i Jönköpings län. 81,4 procent av befolkningen 20–64 år är sysselsatta (2020). Motsvarande siffra för riket är 78,3 procent. Fördelat på kön är siffran 82,9 procent för män och 79,7 procent för kvinnor. Motsvarande för riket är 79,1 procent för män och 77,5 procent för kvinnor. Bland utlandsfödda är förvärvsintensiteten 66,0 procent (riket 64,4 procent).

År 2021 är andel öppet arbetslösa och personer i program med aktivitetsstöd lägre i länet (6,5 procent år 2021) än i riket (7,9 procent) i åldersgruppen 16–64 år. Ungdomsarbetslösheten är också lägre i länet än i riket. I gruppen 18–24 år är siffran 8,4 procent i länet och 10,3 procent i riket. Arbetslösheten har minskat jämfört med föregående år. (Figur x)

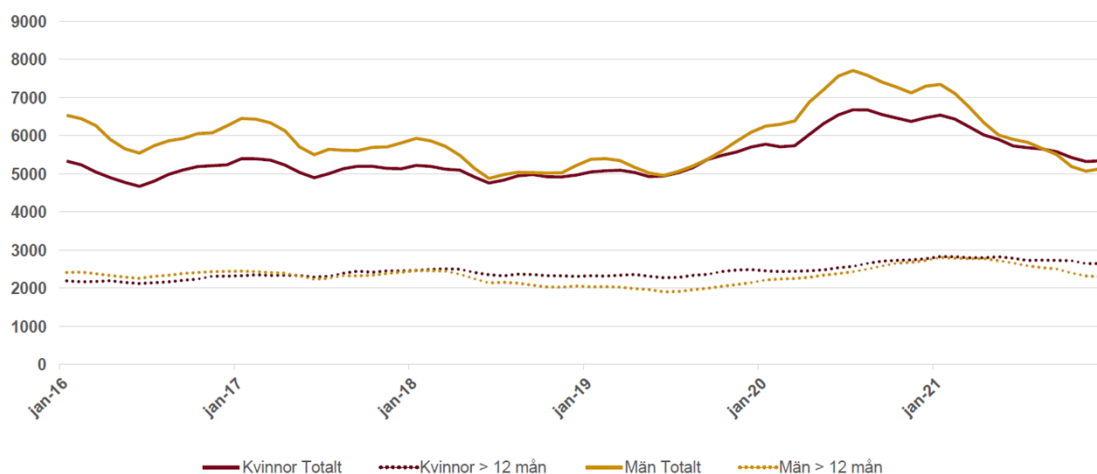
Figur x Arbetslöshet - andel av den registrerade arbetskraften 16–64 år samt andel av den registrerade arbetskraften 18–24 år.



Källa: Arbetsförmedlingens årsstatistik 2012-2021.

Figur xx Antal arbetslösa totalt och antal långtidsarbetslösa

Antal arbetslösa totalt och antal långtidsarbetslösa (mer än 12 mån) i Jönköpings län fördelat på kön 2016-2021

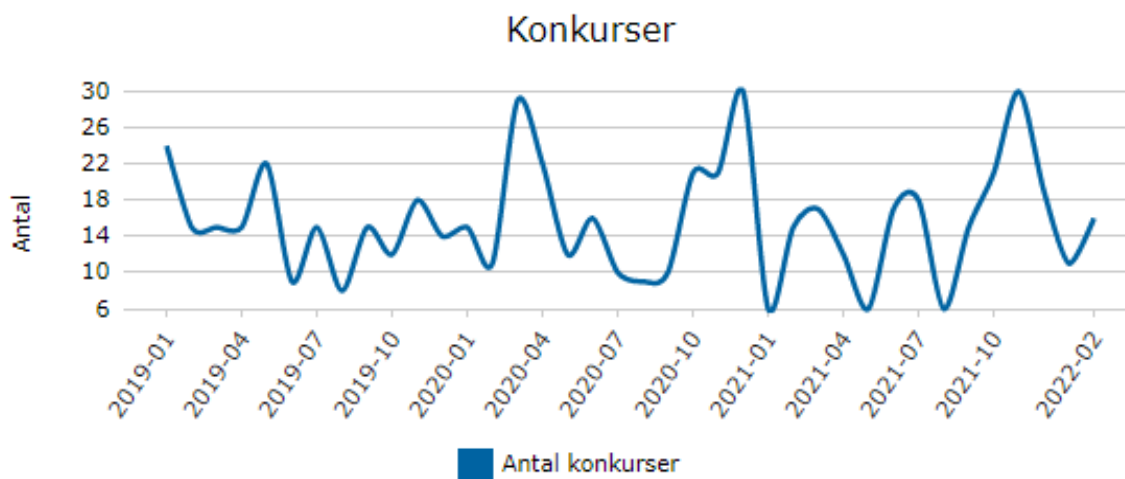


Arbetsmarknad

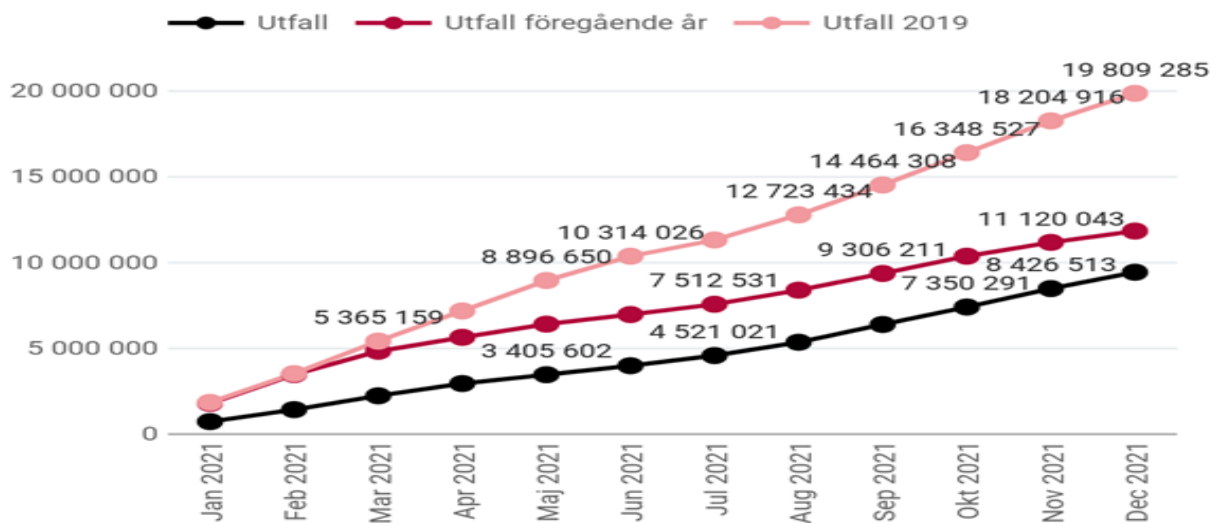
Jönköpings län har påverkats mycket av pandemin och varit det län som, utifrån sin storlek, utnyttjat möjligheterna till stöd för korttidsarbete mest. En stor del av den privatanställda arbetskraften var permitterad i början av pandemin, men under hösten 2020 återhämtade sig en stor del av industrin. De stödåtgärder som genomförts under pandemin har motverkat arbetslöshet och konkurser i länet. Besöksnäringen har dock drabbats hårt under hela pandemin. Särskilt företag inom besöksnäringen, kulturella och kreativa näringarna och delar av servicesektorn har drabbats negativt. Tack vare stödet har dock den höga sysselsättningen kunnat bibehållas och länets näringsliv gick ur pandemin med goda förutsättningar för återhämtning och tillväxt.

Digitaliseringen har förstärkts under pandemin. Webbhandeln har ökat, många har arbetat eller studerat på distans och deltagit i kulturupplevelser via internet. Samtidigt har resandet minskat kraftigt, både med bil och med kollektivtrafik.

Figur xx Antal konkurser Jönköpings län 2019-2022



Figur xx Antal resor kollektivtrafiken utfall 2021, 2020 samt 2019 (diagrammet ska redaktionellt justeras)



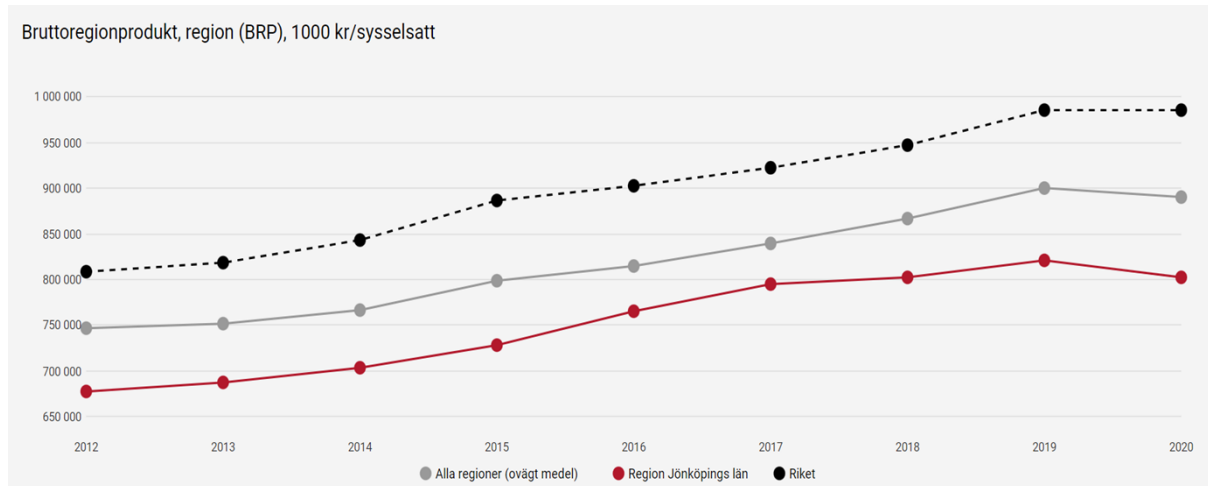
Tillväxten för länets näringsliv har en svag och vikande utveckling. Till viss del kan det förklaras av påverkan från pandemin, men den vikande utvecklingen var synlig redan innan pandemin. Det är en stor utmaning för länet och för att bryta utvecklingen behövs ett aktivt arbete på flera områden. Länets näringsliv har relativt sett lågt kunskaps- och teknologiinnehåll i produkter och tjänster, en låg digital transformationstakt, en lägre grad av hållbarhetsdriven näringslivsutveckling än andra samt bedöms ligga lågt när det gäller jämställd regional tillväxt. Dessa faktorer är samtidigt identifierade som avgörande för länets långsiktiga konkurrenskraft och fortsatta välfärd.

Integration är en förutsättning för att Jönköpings län ska kunna nå den tillväxt och utveckling som förutsätts i den regionala utvecklingsstrategin. Men integration är också en förutsättning för ett socialt inkluderande samhälle

Tillgång till fiberuppkoppling med hög hastighet och hög kvalitet en förutsättning för att samhället ska klara välfärdstjänsterna över tid och servicen till invånarna – inte minst på landsbygden. Då fler och fler viktiga samhällstjänster och funktioner erbjuds digitalt så måste den digitala infrastrukturen vara robust och säker.

Digitaliseringen kan på många sätt bidra till ett mer hållbart samhälle. Artificiell intelligens och robotar kommer att underlätta och ta över många uppgifter som idag sköts av människor. Det kommer att lösa många av utmaningarna med arbetskraftsbrist och är en förutsättning för att de arbeten som bara kan skötas av människor kan bemannas i framtiden, och därigenom lösa välfärdsutmaningarna

Figur xx Tillväxt



Sluta de påverkbara hälsoklyftorna inom en generation - jämlik hälsa, jämlik verksamhet och mångfald

Utgångspunkterna för Region Jönköpings läns verksamhet är visionen För ett bra liv i en attraktiv region samt individens behov, vilja och möjlighet att ta ansvar för sin egen hälsa. Region Jönköpings län är en socialt hållbar organisation, med människors lika värde i centrum. I ett socialt hållbart samhälle lever invånarna ett bra liv med god hälsa, utan orättvisa skillnader i hälsa. De känner tillit och förtroende till varandra och är delaktiga i samhällsutvecklingen. Alla invånare ska erbjudas likvärdig vård och medborgarservice. Omotiverade skillnader ska utjämnas.

Mänskliga rättigheter och diskrimineringsgrunderna är utgångspunkter för att bedriva en jämlik verksamhet. Även FN:s globala hållbarhetsmål i Agenda 2030 implementeras i vårt arbete. I det rättighetsbaserade arbetet utgår vi från FN:s sex människorättsprinciper: icke-diskriminering och jämlikhet, deltagande och inkludering samt transparens och ansvar.

Region Jönköpings län har antagit Council of European Municipalities and Regions deklARATION om jämställdhet mellan män och kvinnor (CEMR). Det ställer krav på oss att arbeta med jämställdhet och andra dimensioner av diskriminering och social hållbarhet. Jämställdhetsarbetet ska vara aktivt inom alla de områden där Region Jönköpings län är verksam. Omotiverade eller godtyckliga skillnader i förhållande till kön inom folkhälsa och sjukvård ska identifieras och åtgärdas. Inom området regional utveckling innebär det bland annat fortsatt fokus på jämställd tillväxt. Arbetet i riktning mot en mindre könssegregerad arbetsmarknad är ett strategiskt viktigt arbete för ett attraktivt län som kan rekrytera nödvändig kompetens. Kunskapen kring och arbetet mot våld i nära relationer förstärkas. Det innefattar även ökad beredskap för att upptäcka och motverka så kallat hedersrelaterat våld och förtryck.

Region Jönköpings län ska aktivt stötta jämställdhets- och demokratiarbetet inom ideell sektor/ civilsamhället, samtidigt som ekonomiskt stöd till verksamheter tydligt ska följas upp och dras tillbaka när verksamheter inte harmoniserar med Region Jönköpings läns policys och riktlinjer. Företag eller institutioner som utövar sin verksamhet på uppdrag av Region Jönköpings län ska arbeta för jämställdhet på sin arbetsplats.

Verksamhetsutveckling genom digitalisering

Region Jönköpings läns förmåga att digitalisera arbetsprocesser och utveckla enkla och användbara tjänster är avgörande för att kunna möta de förväntningar som såväl invånare som medarbetare har på effektiva, säkra och moderna arbetsätt och servicenivåer. Argument, motiv och tillvägagångssätt för hur vi och andra aktörer i landet bör arbeta med digitalisering finns beskrivna i olika strategier och styrdokument på såväl nationell, regional nivå samt för Region Jönköpings län som organisation i avsnitten Regional utveckling och Folkhälsa och sjukvård i denna budget.

Sveriges invånare förväntar sig en smart, tillgänglig och kvalitativ välfärd med ökad tillgång till teknologi som ger snabb och sammanhållen service. En av de större utmaningarna är kompetensförsörjningen. Sektorn kan inte rekrytera på samma sätt som bakåt i tiden då det inte finns tillräckligt med personer i arbetsför ålder på den svenska arbetsmarknaden.

Tillvaratagen på rätt sätt ger digitaliseringen kommuner och regioner möjligheten att hantera utmaningar och invånarnas förväntningar – att erbjuda en effektiv och innovativ välfärd. För att detta ska ske behöver vi skapa grundläggande förutsättningar för verksamhetsutveckling i en digital tid. Region Jönköpings län arbetar för att förbättra tillgången till bredband och för att minska det digitala utanförskapet.

Medarbetare – väsentliga personalförhållanden

Sveriges befolkning fortsätter att växa och det finns en stor utmaning i att antalet barn, unga och äldre ökar snabbare än den arbetsföra befolkningen. Den demografiska utvecklingen i Region Jönköpings län stämmer väl överens med utvecklingen nationellt vilket innebär att det inte kommer finnas utrymme att öka personalstyrkan i förhållande till de krav som den totala befolkningstillväxten betingar. Det kommer därför krävas fler och andra insatser än bara rekrytering för att fortsatt kunna ha en god kompetensförsörjning av verksamheten. Detta för att säkra bästa möjliga verksamhet i hela Region Jönköpings län.

Verksamheten utförs dels i egen regi, dels av privata aktörer. Region Jönköpings läns planering och åtgärder har betydelse för hela verksamheten, medan detta kapitel handlar om medarbetare anställda i Region Jönköpings län.

Vid utgången av 2021 hade Region Jönköpings län 11 321 anställda. Av dem var 10 564 tillsvidareanställda och 757 visstidsanställda. Utöver dessa avlönades totalt motsvarande 358 årsarbetare med timlön under 2021.

Tabell xx antal anställda 2021

Anställningsform	Kön	Heltid	Deltid	Totalt	Andel heltidsanställda %
Antal anställda tillsvidare	Kvinnor	7 132	1 335	8 467	84 %
	Män	1 979	118	2 097	94 %
Antal anställda visstid	Kvinnor	418	133	551	76 %
	Män	174	32	206	84 %
Totalt antal anställda		9 703	1 618	11 321	86 %

Region Jönköpings län mäter även antal anställda uttryckt i faktiska årsarbetare, som visar hur många årsarbetare som varit i tjänst i genomsnitt under året. Hänsyn tas i den beräkningen till både tjänstgöringsgrad och frånvaro. Förändring av faktiska årsarbetare kan bero både på fler anställda årsarbetare men också på förändringar i frånvaron (fler eller färre i tjänst). I genomsnitt har antalet faktiska årsarbetare ökat med 345 för hela Region Jönköpings län under 2021 jämfört med 2020. Fördelning och utveckling inom Region Jönköpings läns personalgrupper mätt i faktiska årsarbetare framgår av tabellen nedan.

Tabell xx Faktiska årsarbetare i genomsnitt 2021-2019

Yrkesgrupp	Faktiska årsarbetare 2021	Faktiska årsarbetare 2020	Faktiska årsarbetare 2019
Ledning och administration	1 880	1 801	1 722
Läkare	1 129	1 083	1 048
Sjuksköterskor (ink barnmorskor)	2 393	2 297	2 275
Tandvård	487	494	512
Teknik, kök och service	836	803	789
Undersköterska/Skötare mfl	1 372	1 327	1 340
Utb fritid och kultur	269	260	250
Övrig vård-, rehab och omsorg	1 044	999	987
Summa	9 410	9 065	8 923

Även om antalet medarbetare i Region Jönköpings län totalt sett har ökat finns bemanningsproblem och det är svårt att rekrytera inom vissa verksamheter och områden. Då förutsättningarna att lyckas rekrytera och behålla personal kan skilja mellan olika verksamheter och geografiska områden kan ibland riktade satsningar i områden med bemanningsproblem krävas.

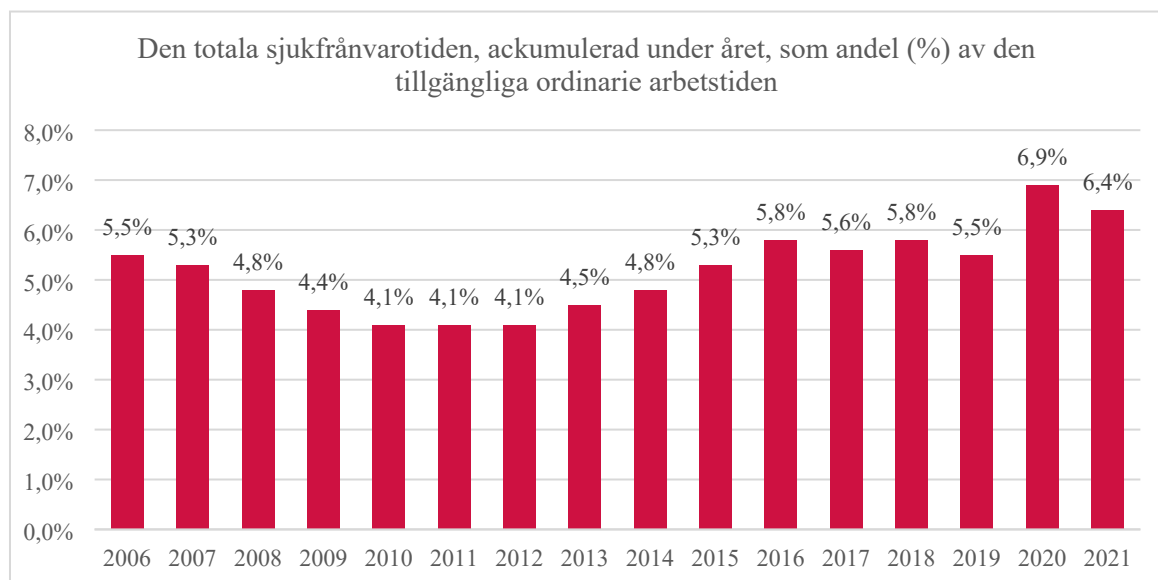
Ett sätt att möta kompetensutmaningen är att fler arbetar mer. Det handlar både om ett förlängt arbetsliv där de äldre ges förutsättningar att fortsätta arbeta och de som är anställda i större utsträckning arbetar heltid. Nationella mätningar visar att 6 av 10 skulle kunna tänka sig att förlänga arbetslivet om de ges rätt förutsättningar ***(fotnot källa: SKR, 9 strategier för att**

möta kompetensutmaningen). Heltid som norm är en del av nyckeln till ökad jämställdhet genom ökad närvaro på arbetsmarknaden. En stor andel av medarbetarna i Region Jönköpings län arbetar deltid i jämförelse med andra regioner. Kvinnor arbetar mer deltid än män oavsett yrkesgrupp. Att arbeta för att öka heltidsanställningar och heltidsarbetet är en viktig åtgärd för att minska skillnaderna mellan män och kvinnor i arbetslivet samtidigt som verksamheternas tillgång till kompetens stärks.

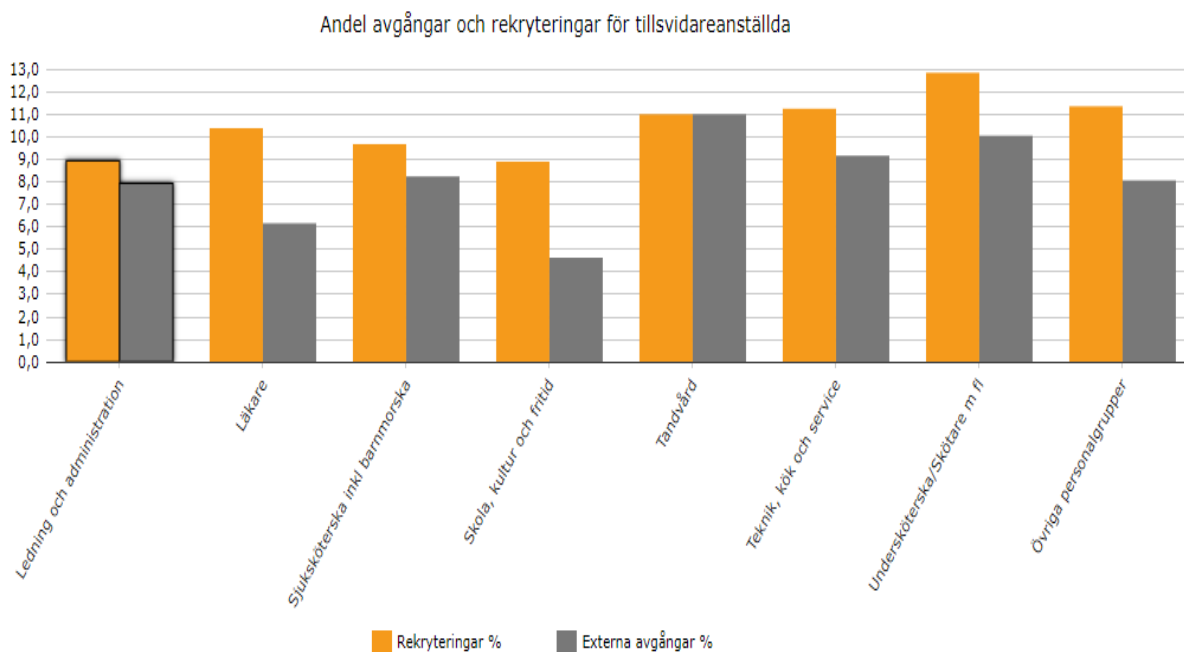
Sjukfrånvaron på aggregerad nivå förändras vanligen på ett regelbundet sätt över tid. Under 2020 och 2021 var sjukfrånvaron betydligt högre än vad som förväntats. Ökningen har varit inom den korta sjukfrånvaron vilket i sig varit kopplat till pandemin och de striktare rekommendationerna från Folkhälsomyndigheten att stanna hemma vid minsta symptom. Region Jönköpings läns sjukfrånvaro ligger på en nivå som riksgenomsnittet jämfört med andra regioner. Detta är en försämring jämfört med för ca 10 år sedan då sjukfrånvaron var bland de lägsta jämfört med landets regioner. Genom att varje verksamhet aktivt arbetar med friskfaktorer för att utveckla en god arbetsmiljö kan medarbetares hälsa förbättras och sjukfrånvaro förebyggas.

Under 2021 var personalomsättningen 8,4 procent; 875 medarbetare slutade sin anställning varav 260 gick i pension. Under samma period tillsvidareanställdes 1 088 medarbetare. Genom att skapa attraktiva arbetsplatser med en god arbetsmiljö och bra förutsättningar för medarbetares delaktighet, engagemang och kompetensutveckling hela yrkeslivet kan Region Jönköpings län behålla fler medarbetare och minska den oönskade personalomsättningen.

Figur xx Den totala sjukfrånvarotiden, ackumulerad under året, som andel (%) av den tillgängliga ordinarie arbetstiden



Figur 1 Personalomsättning och antal externa avgångar/rekryteringar inom Region Jönköpings län 2021. Andel avgångar och rekryteringar för tillsvidareanställda januari 2021 till december 2021.



Finansiella förutsättningar

God hushållning av resurser på såväl kort som lång sikt

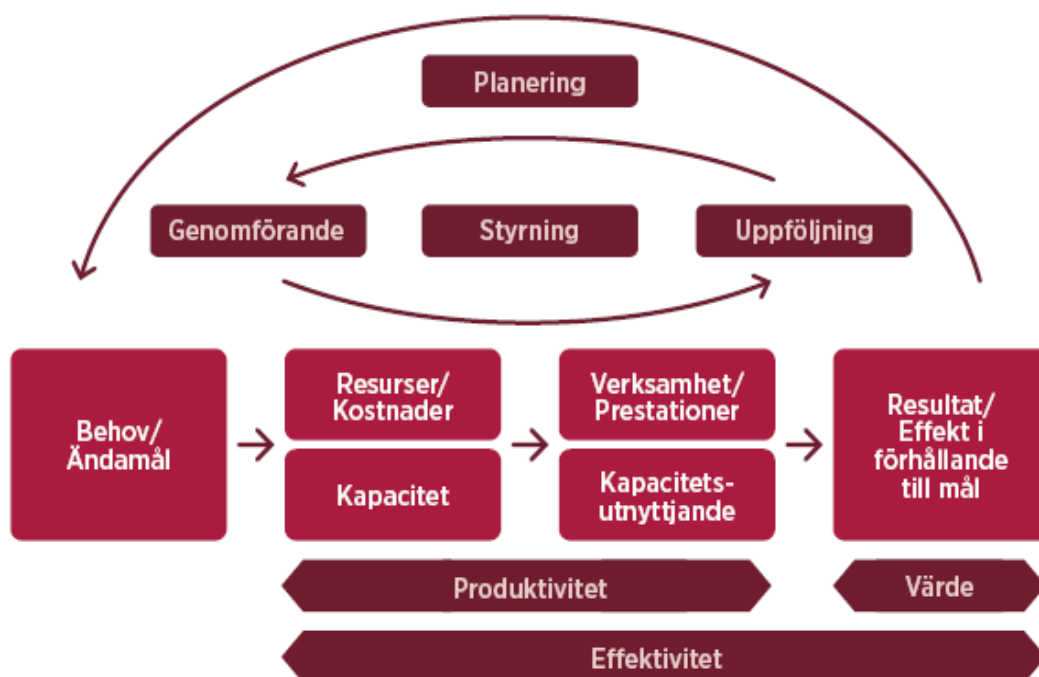
Utgångspunkten för styrningen är Kommunallagens krav på god hushållning, både ur ett verksamhetsperspektiv (ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet) och ur ett finansiellt perspektiv (långsiktig och uthållig finansiering). God ekonomisk hushållning är en förutsättning för att även i framtiden ge invånarna i Region Jönköpings län en god hälso- och sjukvård och regional utveckling.

Verksamhetsmål inom hälso- och sjukvård och regional utveckling ska uppnås med lägsta möjliga resursinsats. För en bra styrprocess krävs att olika verksamhetsnivåers mål, resurstilldelning och resultat är tydliga, i såväl planering som genomförande och uppföljning. En ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet uppnås genom god måluppfyllelse där tjänsten producerats med en hög produktivitet (figur xx sidan xx). Kvalitet är Region Jönköpings läns strategi inom alla områden. Genom att prioritera, förbättra och effektivisera nuvarande verksamhet frigörs resurser och medel till utveckling för nya områden och åtaganden.

Finansiellt mål

Region Jönköpings län har en stark och stabil ekonomisk grund som skapats genom ett långsiktigt ansvarstagande. Kostnadsutvecklingen inom framförallt hälso- och sjukvården och kollektivtrafiken kommer att ställa krav på finansiering och kostnadskontroll för en ekonomi i balans. Nya satsningar och reformer samt investeringar i verksamheten ska därför ske med långsiktig stabilitet i fokus. Varje generation bör bära kostnaderna för den service som den beslutar om och själv konsumerar. För att säkerställa en hälso- och sjukvård med god tillgänglighet och hög kvalitet krävs en fortsatt tydlig prioritering av välfärdens verksamheter.

Figur xx Styrprocess för ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet.



Det övergripande finansiella målet för god hushållning är att vi över tid ska finansiera investeringarna med egna medel.

Utgångspunkten är att Region Jönköpings läns verksamheter inte kostar mer än vad som kan finansieras genom skatteintäkter och statsbidrag. Region Jönköpings läns ekonomiska resultat ska vara på en nivå där såväl konjunktursvängningar, oförutsedda händelser (t ex pandemier eller andra särskilda händelser) och framtida åtaganden kan klaras. Det handlar om att klara pensionsåtaganden gentemot personalen, investering och finansiering i all verksamhet som Region Jönköpings län ansvarar för.

Det övergripande finansiella målet innebär att:

- Skatteintäkter och statsbidrag/kommunal utjämning ska räcka till verksamhetens nettokostnader och investeringsutgifter.

- Finansiella intäkter från pensionsmedels- och rörelsekapitalförvaltningen ska täcka finansiella kostnader avseende pensionskulden.
- Det övergripande finansiella målet om egenfinansiering utvärderas över tidsperioden 2015–2025.

Av skatteintäkter och statsbidrag/kommunal utjämning ska över tid verksamhetens nettokostnader utgöra 98 procent, finansnetto 0 procent och investeringsutgifter utöver avskrivningar utgöra 0–2 procent av skatteintäkter och statsbidrag/kommunal utjämning.

Inom den kommunala sektorn är den allmänna definitionen av egenfinansiering av investeringar att investeringsutgifterna ska täckas av årets resultat och avskrivningar. Den 1 januari 2019 förändrades den kommunala redovisningslagen så att finansiella tillgångar ska värderas till marknadsvärdet. Det innebär att orealiserade värdeuppgångar och värdenedgångar på finansiella tillgångar blir resultatpåverkande och resultat ett enskilt år kan vara högt alternativt lågt beroende på att orealiserade värdeförändringar påverkat resultatet. För att den förändrade redovisningsprincipen inte ska påverka hur Region Jönköpings läns mål om egenfinansiering av investeringar bedöms är scenariot för perioden 2015–2025 beräknat utifrån resultatmättet verksamhetens resultat före finansnetto och avskrivningar. På så vis får finansnettot ingen påverkan på det finansiella målet om egenfinansiering.

Pensionsskuld **Gult text uppdateras senare**

Den 31 december 2021 uppgick Region Jönköpings läns pensionsåtagande till 9,7 miljarder kronor. Pensionsåtagandet regleras i huvudsak genom tre avtal: PA-KL, KAP-KL och AKAP-KL. Avkastningen på de samlade finansiella tillgångarna på 9,6 miljarder kronor (marknadsvärde 2021-12-31) beräknas över tid täcka kostnaden för att värdesäkra pensionsåtagandet. Risk finns dock att skulden ökar kraftigt framöver, genom justering av diskonteringsräntan. Det har tecknats en ny pensionsöverenskommelse mellan parterna (exklusiv läkarförbundet) som träder i kraft den 1 januari 2023. Det innebär att anställda i AKAP-KL och anställda i KAP-KL med lön upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp övergår till ett det nya avtalet AKAP-KR. Anställda i KAP-KL med lön över 7,5 inkomstbasbelopp kan välja att mellan att vara kvar i KAP-KL eller gå över till AKAP-KR. Premien inom AKAP-KR ökar med 1,5 % vilket påverkar pensionskostnaderna från 2023. **Under slutet av april 2022 presenteras en pensionsprognos från KPA för kommande år.**

Kostnaden för den förmånsbestämda pensionen beräknas öka med cirka 20 miljoner kronor inklusive löneskatt per år under planperioden, och bli drygt 400 miljoner kronor 2024. Samtidigt förväntas den avgiftsbestämda pensionskostnaden öka med drygt 10 miljoner kronor per år och bli cirka 350 miljoner kronor 2024.

Finansiella förutsättningar

Region Jönköpings läns finansiella förutsättningar för att tillgodose medborgarnas behov beror i huvudsak på:

- Befolkningsutvecklingen i länet relaterad till ökningen i riket.
- Samhällsekonomin utveckling och dess påverkan på skatteunderlag.
- Statens transfereringar.
- Avgiftsnivåer.
- Skattesats.

Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) bedömning 2021 av samhällsekonomin

SKR:s skatteunderlagsprognos vilar på ett samhällsekonomiskt scenario där Sverige går mot normalkonjunktur 2024. Prognosen för 2021 pekar mot stark återhämtning, och även 2022 bedömer SKR en hög tillväxt, såväl för BNP som för sysselsättningen. Under 2021 prognostiserar SKR tilltagande ökning av arbetade timmar under andra halvåret, tack vare minskad smittspridning och att en stor andel av befolkningen då bör vara vaccinerad. Inkomster från sjuk- och föräldrapenning börjar återgå till mer normala nivåer och indexeringen av pensionsinkomster blir lägre än 2020 men arbetslöshetsersättningarna fortsätter öka i snabb takt. Totaleffekten är att SKR räknar med en klar förbättring av skatteunderlagstill-växten 2021. Konjunkturåterhämtningen ger tillfälligt hög skatteunderlagstillväxt 2022.

För 2022 visar SKR:s beräkningar att skatteunderlagstillväxten tilltar till den historiska trenden, för att 2023 och 2024 åter falla tillbaka till väsentligt lägre ökningstal. De bygger på ett scenario för den samhällsekonomiska utvecklingen, som efter 2021 innebär stadig konjunkturförbättring med ihållande stor ökning av arbetade timmar, framförallt 2022. Därefter ökar arbetade timmar långsammare men ändå i relativt hög takt både 2023 och 2024, då arbetsmarknaden når konjunkturrell balans.

Prognos för BNP tillväxten för 2021 beräknas till 3,2 procent, för 2022 3,5 procent, medan BNP tillväxten antas bli något lägre för 2023 och hamna på cirka 1,9 procent. Andelen arbetslösa bedöms uppgå till dryga 8 procent, som genomsnitt de kommande tre åren.

Utifrån SKR:s skatteunderlagsprognos från april 2021 kan ändå antas att de finansiella förutsättningarna kommer att vara i något bättre än nivån som ligger i beslutad flerårsplan. Prognosen visar på en något starkare skatteunderlagstillväxt både 2021, 2022 och 2023.

Generella statsbidrag och utjämning

Statens bidrag till landstingssektorn består främst av kommunalekonomiskutjämning och bidrag för läkemedelsförmånen. Syftet med kommunal utjämningssystemet är att skapa likvärdiga ekonomiska förutsättningar för alla regioner för att kunna tillhandahålla likvärdig

välfärd och service oberoende av länsinvånarnas inkomster, geografi, demografi eller socioekonomiska förhållanden. Systemet för kommunalekonomisk utjämning omfattar:

- Inkomstutjämning som utjämnar för strukturella skillnader i skatteinkomster (staten garanterar skattekraft på 115 procent)
- Kostnadsutjämning som utjämnar för strukturella behovs- och kostnadsskillnader, till följd av till exempel skillnader i demografi, geografi eller socioekonomiska förhållanden
- En regleringspost som kan vara positiv eller negativ. Om regleringsposten är positiv eller negativ beror på storleken på anslaget och summan av övriga bidrag och avgifter i utjämningsystemet. Regleringsposten fördelas mellan kommunerna respektive regionerna med ett enhetligt belopp per invånare.

Tabell xx Generella statsbidrag och utjämningsbidrag

Statsbidrag för läkemedel

Genom överenskommelser mellan SKR och staten ersatts regionerna med ett särskilt statsbidrag för kostnaden för läkemedelsförmånerna.

En ny behovsmodell för läkemedel infördes 2021. Variablerna i behovsmodellen är desamma som i den reviderade behovsmodellen för hälso- och sjukvården i kostnadsutjämningsystemet. Behovsmodellen för läkemedel syftar till att fördela statsbidraget till regionerna efter bedömt behov och inte efter faktisk förbrukning. Som en del i behovsmodellen ingår också att, genom en solidarisk finansiering mellan regionerna, ta hänsyn till en mycket ojämn fördelning av patienter mellan regionerna med en viss sjukdom som kräver kostsam läkemedelsbehandling. Behovsmodellen baseras på förbrukningen av läkemedel i olika åldrar, men dessutom tas hänsyn till att behovet skiljer sig åt med hänsyn till socioekonomiska förhållanden som utbildningsnivå, inkomst och hushållstyp. Region Jönköpings läns bidrag för läkemedel beräknas för 2023 uppgå till **xx** miljoner kronor.

Riktade statsbidrag till hälso- och sjukvården

Utöver generella statsbidrag förekommer ett flertal riktade statsbidrag. De riktade statsbidragen inom hälso- och sjukvård är i de flesta fall knutna till en nationell överenskommelse som tecknas mellan staten och SKR. Dessa överenskommelser fokuserar på identifierade områden som är viktiga för utvecklingen av den samlade hälso- och sjukvården i Sverige. Samarbetet mellan SKR och regeringen sker inom områden som båda parter har identifierat som särskilt viktiga för den fortsatta utvecklingen av hälsa, vård och omsorg i kommuner och regioner. Varje överenskommelse beslutas separat av regeringen, oftast i december för det kommande året. I överenskommelserna, som kan vara ett- eller fleråriga, regleras insatser regionerna behöver utföra för att erhålla statsbidragen samt hur insatserna ska återredovisas. Bedömningen av förväntade intäkter för riktade statsbidrag år 2023 är **xx** miljoner kronor för Region Jönköpings län.

Statsbidragen budgeteras centralt och finansierar permanenta förstärkningar verksamheten, för långsiktighet och för att utveckla verksamheten utifrån intentionerna i överenskommelserna.

Regionskatten

Region Jönköpings läns utdebitering 2022 är 11,76 kronor. Om hänsyn tas till regionernas olika kostnadsansvar för hemsjukvård, kollektivtrafik, färdtjänst med mera (den så kallade justerade skattesatsen), var den 2021 för Region Jönköpings län 11,56 kronor, vilket är något lägre än genomsnittet för riket.

En viktig förutsättning för fortsatt god samhällsekonomisk tillväxt är att skatten hålls på en långsiktigt hållbar nivå.

Tabell x Genomförda skatteförändringar sedan 2011

År	Förändring	Kronor	Skattesats
2019	Höjd utdebitering	0,50	11,76
2015	"Skatteväxling" region med mera	0,05	11,26
2014	Skatteväxling av färdtjänst	0,15	11,21
	Höjd utdebitering	0,40	
2013	Skatteväxling hemsjukvård	0,34	10,66
2012	Skatteväxling av trafik	0,33	11,00
2011			10,67

Finansiella intäkter/kostnader

Årsavkastningen för de finansiella tillgångarna åren 2022–2024 beräknas uppgå till cirka 4,75 procent, vilket motsvarar cirka 415 miljoner kronor per år. Pensionsskulden vid 2021 års utgång beräknas uppgå till 9,9 miljarder kronor och beräknas öka till 10,4 miljarder kronor 2024. Kostnad för värdesäkringen av pensionsskulden beräknas öka från 200 miljoner kronor 2022 till 300 miljoner kronor 2024.

Finansiell bedömning 2023–2025

För en långsiktig och finansiell hållbar utveckling är Region Jönköpings läns finansiella målsättning att över tid uppnå ett finansiellt resultat som ger förutsättning för egenfinansiering av investeringar. Föreliggande resultatbedömning och bedömning kring möjlighet av egenfinansiering av investeringar baseras på följande förutsättningar:

- Verksamhetens nettokostnad för 2023–2025 är en uppräknig av 2022 års budget utifrån av SKR bedömda pris- och löneförändring.

- Skatteintäkter och kommunal utjämning/ statsbidrag utifrån SKR:s bedömning april 2022.
- Oförändrad skattesats 2023 (11,76).
- Utgiftsramar för 2023–2025 har utökats vilket redovisas i tabellen sidan xx.

Investeringar

Behov av investeringar i lokaler, utrustning och IT uppkommer av olika skäl. Huvuddelen av Region Jönköpings läns investeringar i utrustning avser återinvesteringar för att upprätthålla befintlig kapacitet i verksamheten. Med den tekniska utveckling som sker medför ofta återinvestering i utrustning även nya funktionaliteter, och det kan innebära att den nya utrustningen kräver ombyggnation eller annan anpassning av lokaler för att kunna installeras. Andra skäl till investeringsbehov är arbetsmiljökrav eller förändrade arbetssätt.

Vid prioritering av vilka investeringar som ska genomföras inom hälso- och sjukvården, ska alltid prövning göras om åtgärden stödjer förflyttningen till nära vård. Detta gäller såväl lokaler som utrustning och IT. Hur investeringen påverkar kommande driftkostnader är en viktig aspekt i prioriteringen och tydliggörs inför beslut.

Erfarenheten visar att utfallet av investeringarna sällan når upp till målen i budget och flerårsplan. Bedömningen är att det är realistiskt att investeringarna uppgår till 85 procent av den beräknade investeringskalkylen under 2022 resterande år beräknas de till 100 procent av investerings-kalkylen. Egenfinansiering av investeringar under perioden 2015–2025 redovisas i tabell sid xx.

De investeringar som avser köp av tåg som tidigare leasats (2019) samt byggnation av tågdepå (2021, 2022, 2023) hanteras utanför målet om egenfinansiering. Målet om egenfinansiering nås inom egenfinansieringsperioden 2015–2025.

Inom ramen för egenfinansiering ingår även medfinansiering av järnvägsförbindelsen Y:et, beslutat i fullmäktige 2017. När genomförandeavtal tecknas kommer överenskommet belopp belasta resultatet.

Finansiell utblick mot 2030

De senaste tjugo åren har det varit en förhållandevis god balans i den demografiska utvecklingen. De åldersgrupper som är i arbete och därmed bidrar till finansiering av välfärden har vuxit i ungefär samma takt som de behov som den demografiska utvecklingen har gett. Trots det har välfärdssektorn haft stora utmaningar att klara en verksamhet och ekonomi i balans. Region Jönköpings län har sedan början av 2000-talet varje år ökat kostnadsmassan utöver pris- och löneökningar, det vill säga en volymökning.

Den demografiska utvecklingen de kommande 20 åren kommer däremot att innebära en mycket stor utmaning för välfärdssektorn i hela Sverige. Enligt befolkningsprognosen

kommer Jönköpings län att ha cirka 388 000 invånare år 2031, en ökning med nästan 18 000 invånare. Det som kommer att utmana välfärdssektorn är att de åldersgrupper som ökar mest är de yngre och de äldre. Åldersgrupperna som vi idag räknar till de som arbetar, 20–64 år, ökar visserligen också men inte alls lika mycket.

Staten, kommuner och regioner påverkas på olika sätt av den demografiska utvecklingen fram till 2030. En långtidsprognos har tagits fram för att konkretisera hur Region Jönköpings läns verksamhet och därmed intäkter och kostnader påverkas. Nettokostnadsprognosen är beräknad utifrån befolkningsprognosen med verksamhetskostnader utifrån hur dagens invånare konsumerar Region Jönköpings läns tjänster beroende på ålder och kön. Detta ger en framskrivning av nettokostnaderna utifrån att all verksamhet bedrivs och konsumeras på samma sätt som idag, det vill säga demografiutvecklingen får fullt genomslag. Även för prognosen över skatteintäkter och statsbidrag ligger befolkningsprognosen som bas för hur skatteintäkter med mera utvecklas under perioden. Utöver detta har en del schablonmässiga bedömningar gjorts för att skapa en komplett kalkyl.

Långtidsprognosen visar tydligt att Region Jönköpings län inte kan låta nettokostnadsutvecklingen följa den demografiska utvecklingen och fortsätta att öka i volym. Det kommer att behövas en omställning i verksamheten som gör att Region Jönköpings län klarar att leverera verksamhet inom hälso- och sjukvård och regional utveckling till ett större invånarantal.

En av inriktningarna för att klara utmaningen är att göra en omställning från specialiserad vård till primärvård och därifrån till att mera stödja invånarna i hälsofrämjande insatser och fortsatt arbete för en bättre hälsa hos invånarna minska behoven av hälso- och sjukvård. Arbetet med den regionala utvecklingen är av stor betydelse för att säkra tillgång till arbetskraft och en god tillväxt i länets skatteunderlag.

Hela välfärdssektorn står inför samma utmaning och faktorer som också kommer att bidra till lösningar är sannolikt verksamhetsutveckling genom digitalisering, ett längre arbetsliv och invandring.

Tabell X Förändring jämfört med budget 2022, totalt

Tabell X Förändring jämfört med budget 2022- nya utökningar budget 2023 med flerårsplan 2024-2025

Gemensamt för Region Jönköpings län

Region Jönköpings län verkar inom områden som är avgörande för människors liv och hälsa, men också inom områden som ger länet förutsättningar för tillväxt och utveckling. Sambanden mellan dessa områden är starka. Stöd och servicefunktioners övergripande uppdrag är att stödja verksamheterna utifrån deras behov och bidra till utveckling och kostnadseffektiv verksamhet. Stödfunktionerna ska i nära dialog med verksamheterna, ständigt utvecklas och arbeta med ständiga förbättringar i syfte att bidra till en alltmer hållbar verksamhet. Region Jönköpings län behöver ständigt attrahera och rekrytera nya medarbetare för att våra verksamheter ska kunna utföra sina uppdrag. En välfungerande rekryteringsprocess och ett bra bemötande av alla arbetssökande är en viktig del i strategin för att bygga arbetsgivarvarumärket.

POLITISK SAMMANFATTNING

Perspektiv Medborgare och kund

Skapa värde med kunden och intressenter

En organisations långsiktiga framgång beror på dess förmåga att skapa värde tillsammans med de som den finns till för. Kundens och intressenternas uttalade och underförstådda behov, krav, önskemål och förväntningar är vägledande för organisationens beslut och handlande.

STRATEGISKT MÅL: Bästa plats att växa upp, leva, verka och åldras på

Framgångsfaktor God och jämlik hälsa

Jämlikhet i hälsa innebär att hälsan ska vara så god som möjligt, men också så jämnt fördelad som möjligt i befolkningen. Ojämlikhet i hälsa kan beskrivas som systematiska skillnader mellan samhällsgrupper med olika social position.

Diskrimineringslagen anger sju diskrimineringsgrunder, som riskerar att leda till missgynnande eller kränkning: kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt funktionsnedsättning.

För att kunna bedriva en jämlik verksamhet utan diskriminering behöver vi vara medvetna om normer som kan vara negativa och begränsande.

Region Jönköpings län arbetar utifrån FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk, sensorisk eller intellektuell funktionsförmåga.

Funktionshinder definieras som den begränsning funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen.

Begreppet tillgänglighet används för att beskriva hur väl en verksamhet, plats eller lokal fungerar för personer med funktionsnedsättning. Detta innefattar även tillgången till information och ett bra bemötande.

Kunskap om barn och ungas rättigheter ska hållas levande och utvecklas inom alla delar i Region Jönköpings län. Barn måste få vara barn och samtidigt tas på allvar. Barnperspektivet ska genomsyra alla politikområden. Politiska beslut ska föregås av barnkonsekvensanalys, eftersom barn ofta har andra behov och förutsättningar jämfört med vuxna. Vi har ansvar för att skapa bra förutsättningar för våra barn och unga så att de får ett framtida bra liv, och vi har också ansvar för att lyssna på dem och ge dem ett bra liv här och nu.

Vårt län ska vara den bästa platsen att växa upp på. Därför arbetar Region Jönköpings län efter FN:s barnkonvention, som är svensk lag sedan 2020. Det övergripande målet för vårt barnrättsarbete är att barns och ungas mänskliga rättigheter ska beaktas. De ska bemötas med respekt, ges möjlighet till utveckling och trygghet samt delaktighet och inflytande. Förutsättningen är att kunskapen om barnets rättigheter hålls levande och utvecklas inom alla delar i vår verksamhet.

Genom ett årligt Barnbokslut ges alla verksamheter möjlighet att på ett övergripande sätt redovisa barnrättsarbetet inom den egna verksamheten. Syftet är att säkerställa barnperspektivet inom Region Jönköpings län.

Region Jönköpings län ska tillgodose och skydda de fem nationella minoriteternas rättigheter, utifrån lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk. Sveriges fem nationella minoriteter är samer (även urfolk), tornedalingar, sverigefinnar, romer och judar. Som nationell minoritet har man en långvarig språk- och kulturgemenskap och har rätt till skydd och stöd för att bevara och utveckla sitt språk och sin kultur. Region Jönköpings län ingår även i finskt förvaltningsområde, vilket innebär särskilt starka rättigheter för den sverigefinska minoriteten i länet. Region Jönköpings län arbetar med att ge nationella minoriteter utökade kunskaper om sina rättigheter och de möjligheter till inflytande och delaktighet som följer med detta. Nationella minoriteters kultur och språk ska främjas och grupperna ska, när så är möjligt, få muntlig och skriftlig information/kommunikation på aktuellt minoritetsspråk.

I Region Jönköpings läns hbtqi-arbete ingår att ingen ska uppleva sig kränkt eller missförstådd på grund av sin sexuella läggning eller könsidentitet/könsuttryck i mötet med vården eller våra andra verksamheter. Vi ska förebygga och minska ohälsa bland hbtqi-personer och alla ska känna sig välkomna att arbeta inom Region Jönköpings län, oavsett sexuell läggning eller könsidentitet/könsuttryck. Verksamheterna inom Region Jönköpings län uppmuntras till utbildning och diplomering i hbtqi frågor, vilket även erbjuds till våra samarbetspartners.

Genom att inkludera användaren av våra tjänster i såväl planering, utförande som uppföljning av aktiviteter ges möjlighet att konstruktivt utveckla invånarmedverkan och därmed stärka demokratin och invånarnas hälsa.

Uppdrag

- Ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv ska ingå i analyser, resursfördelning och beslutsfattande i organisationens verksamheter och projekt, och är en del i arbetet med ständiga förbättringar.
- Region Jönköpings läns medarbetare ska ha kunskap om vad normmedvetenhet och icke-diskriminering innebär i praktiken.
- Tillgänglighet ska vara ett prioriterat utvecklingsområde utifrån flera perspektiv – information och kommunikation, verksamhet och lokaler.
- Utveckla arbetet med de fem nationella minoriteternas rättigheter, inklusive uppdraget som finskt förvaltningsområde
- Genomförandet och utvecklingen av våra tjänster och verksamheter ska ske i samverkan med dem vi är till för, med hänsyn till deras erfarenheter och upplevelser.

- Verksamheter och arbetsplatser ska aktivt främja integration och inkludering utifrån ett mångfaldsperspektiv.

Perspektiv Process och produktion

Utveckla värdeskapande processer

Organisationens verksamhet ses som processer som skapar värde med kunden och intressenter.

Processorientering stimulerar förebyggande arbete, att grundorsaker till problem identifieras och att faktabaserade beslut tas. Processerna är utformade för att skapa förutsägbara resultat. Samtidigt finns förmågan att snabbt ställa om med hänsyn till förändrade behov från kunden och intressenter.

STRATEGISKT MÅL: Enklare vardag för invånare och medarbetare

Framgångsfaktor Utveckling av arbetssätt och digitala tjänster

Region Jönköpings läns IT-lösningar behöver samverka med den nationella IT-infrastrukturen, för att underlätta integrationen mellan system och tjänster. En förutsättning för att lyckas med den höga ambitionsnivån för verksamhetsförändring med stöd av IT (digitalisering) är att den sker i nära samverkan mellan verksamhet och IT samt att resurser för utveckling finns såväl inom verksamheten som inom IT-centrum. Största möjliga nytta för såväl länsinvånare som medarbetare ska vara i fokus.

Region Jönköpings län har under många år uttalat målsättningen att bli bäst i Sverige på att ta tillvara på digitaliseringens möjligheter. Det är ett mycket offensivt mål eftersom regeringens Digitaliseringsstrategi är att Sverige ska bli bäst i världen. Grunden för arbetet är den digitalisering som sker i samhället. Samtidigt som utvecklingen av digitala tjänster och infrastruktur är ett utpekat område i *Region Jönköpings läns regionala utvecklingsstrategi (RUS)* och ett anpassat tjänsteutbud och ökad digitalisering är en av strategierna i Region Jönköpings läns plan *Tillsammans möter vi framtidens behov av hälso- och sjukvård*. Regionfullmäktige har även antagit en Digitaliseringsstrategi och en Bredbandsstrategi utifrån det regionala utvecklingsuppdraget. Regionledningskontoret har i uppdrag att leda arbetet med att nå målet och att konkretisera arbetet för att uppnå målet.

Region Jönköpings läns arbete med digitalisering behöver utgå från flera intressentperspektiv; invånarens, medarbetares, chefs och samverkanspartners. Identifierade områden för att lyckas är; delaktighet och möjlighet till dialog för användarna, samnyttjande och samarbete med andra aktörer, att verka för standardiserade lösningar, förändringsledning (ledarskap) i organisationen, nytänkande vad gäller utformning av offentliga välfärdstjänster, digital kompetens hos medarbetare och chefer, en användarära utveckling, en god digital arbetsmiljö samt att ta tillvara snabbhet hos andra aktörer. Digitala verktyg och processer är en väg att nyttja resurser optimalt. För att nå önskad effekt av digitaliseringen krävs samtidigt att mindre värdeskapande arbetssätt fasas ut.

Digitalisering och artificiell intelligens är viktiga verktyg för att transformera arbetssätt och för att minska resursanvändningen. Implementeringen av förändrade arbetssätt och förflyttningen behöver ske successivt och i samverkan med användande verksamheter.

För att lyckas med verksamhetsutveckling genom digitalisering behövs även resurser för digital infrastruktur, initiala kostnader vid införande och resurser för att kunna säkerställa att IT- och informationssäkerheten kan upprätthållas.

Uppdrag

- Leda arbetet med och konkretisera planen för att nå målet att bli bäst i Sverige på digitala vårdtjänster och stödsystem.

Kommunikation som verktyg för måluppfyllelse

Med kommunikation som strategiskt verktyg arbetar vi tillsammans för att förverkliga Region Jönköpings läns mål och visionen om ett bra liv i en attraktiv region.

God kommunikation bygger på vår förmåga att ta reda på och förstå vad länsinvånare, medarbetare, samarbetspartners och andra intressenter behöver och vill veta. Kommunikationen ska vara en tvåvägskommunikation som är lyhörd för idéer och förslag. Den ska skapa förutsättningar för delaktighet, transparens och trovärdighet mellan chefer och medarbetare och gentemot kunder och intressenter.

Kommunikationen ska öka invånarnas kunskap om Region Jönköpings län och våra erbjudanden och ge möjlighet till insyn och delaktighet. Den ska vara trovärdig, målgruppsanpassad och tillgänglig och Region Jönköpings län ska arbeta för att vara en kommunikativ organisation både inom organisationen och utanför. Kommunikationen bidrar till att forma varumärket Region Jönköpings län.

En väl fungerande kommunikation ska bidra till en tydlig ledning och styrning av Region Jönköpings län. Den ska bidra till kommunikativa ledare som har kunskap om sitt kommunikationsansvar, som känner sig trygga i det uppdraget och har förmågan att omsätta det i handling. Den ska vara ett verktyg för att öka medarbetarnas kunskap, förståelse och delaktighet i strategiska frågor. Den ska stödja utveckling, förändring och förbättring. Våra ledare är den viktigaste kanalen i kommunikationen med medarbetarna och våra medarbetare är våra bästa ambassadörer.

Ett tydligt kommunikationssystem ska skapa förutsägbarhet och trygghet kring olika kanalers syfte, innehåll och användning. I dialogen med våra målgrupper ska vi hela tiden säkerställa att deras behov styr valet av innehåll och kanal. Vi samordnar vår kommunikation för målgruppernas bästa.

En väl fungerande kommunikation är avgörande för att Region Jönköping län ska arbeta i enlighet med uppdrag och nå uppsatta mål.

Uppdrag

- Kommunikationen som strategiskt verktyg ska skapa förutsättningar för delaktighet, transparens och trovärdighet mellan chefer och medarbetare och i mötet med kunder och intressenter.

STRATEGISKT MÅL: Bästa möjliga kvalitet

Framgångsfaktor Säker verksamhet

Region Jönköpings läns arbete med säkerhet och beredskap ska kontinuerligt utvecklas under planperioden. Området omfattar allmän säkerhet, IT-säkerhet, informationssäkerhet samt beredskapsfrågor, det vill säga krisberedskap, civilt försvar samt säkerhetsskydd. Inom området civilt försvar pågår arbetet utifrån överenskommelser med Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB), Sveriges kommuner och regioner (SKR) samt socialdepartementet. De mest prioriterade områdena är kompetenshöjning gällande totalförsvar och säkerhetsskydd. Arbetet med att skapa en krigsorganisation fortgår. I Jönköpings län bedrivs inom ramen för F-samverkan ett viktigt arbete i alla dessa frågor. Region Jönköpings län ansvarar för att planera och hantera alltifrån dagliga störningar, till större olyckor och mer omfattande samhällsstörningar och ytterst krig.

Under perioden 2021-2025 är det viktigt att förmågan i det civila försvaret utvecklas. Det försämrade säkerhetspolitiska läget gör att planeringstakten för det civila försvaret behöver öka.

I samarbete med regionala aktörer och näringslivet behöver en robust beredskap säkerställas och den regionala försörjningsförmågan utökas. Robustheten gäller främst lagerhållning av särskilt viktig medicinteknisk utrustning, skyddsutrustning samt vissa viktiga läkemedel. Även den generella lagerhållningen behöver öka och beslut tas för hur lång tid utrustningen ska räcka, vilket kommer att medföra ökade kostnader. Det behöver också finnas en beredskap för drivmedel. Region Jönköpings läns lokaler behöver vara robusta och anpassade för de krav som ställs. Under 2021 släpptes en nytugåva av skriften den robusta sjukhusbyggnaden där målsättningar för ett sjukhus robusthet beskrivs.

I takt med digitaliseringen blir IT-tjänster allt mer kritiska för att Region Jönköpings läns verksamheter ska fungera. Samtidigt medför digitaliseringen ofrånkomliga risker och hot, och utgör en komplex säkerhetsutmaning. Ett väl fungerande IT-säkerhetsarbete är därför en förutsättning för att upprätthålla en IT-miljö med hög funktionalitet, tillgänglighet, kapacitet och stabilitet.

Uppdrag

- Arbeta med kontinuitetsplanering
- Kompetenshöjning gällande totalförsvar, säkerhetsskydd och planera för en krigsorganisation och dess bemanning.
- Översyn av lagerhållning och lokaler för att säkra Region Jönköpings läns robusthet och försörjningsberedskap

Framgångsfaktor Ändamålsenliga, resurseffektiva och hållbara processer

Systemmätetal	Mål	Resultat	Resultat	Periodicitet			
	2023	2020	2021	Grönt	Gult	Rött	
Klimatpåverkan från direkt påverkbara utsläpp. Mål 25 % minskning 2019-2025. Delmål 2023 15 % minskning jämfört med 2019.	-15%	13%	36%	<-15%	<-12%	>-12%	Helår
Matsvinn per patientportion. Mål 30% minskning 2020-2025. Delmål 2023 20% minskning jämfört med 2020	20%	Basår	1%	<-20%	<-16%	>-16%	Tertial
Andel förnybara drivmedel i upphandlade hyrbilar och transporttjänster	80%	Nytt mätetal 2021	65%	>80%	>64%	<64%	Helår
Andel svenskproducerat kött, mejeriprodukter och ägg. Mål: 2025 ska andelen vara minst 95%. Delmål 2023 91%	91%	81%	79%	>91%	>73%	<73%	tertiäl
Andel ekologiska livsmedel. Mål: 2025 ska andelen vara minst 65%. Delmål 2023 63%	63%	58%	58%	>63%	>57%	<57%	Tertial
CO2-utsläpp från tjänsteresor, inkl egna godstransporter per årsarbetare. Mål: 40 % minskning jämfört med 2019 till 2025. (delmål 2023 0,157 ton CO2/årsarbetare).	0,157 ton CO ₂ /årsarbetare	0,123	0,073	<0,157	<0,188	>0,188	Helår
Andel förnybar energi i RJL's pool-, verksamhets- och transportbilar. Mål 70 % till 2025. Delmål 2023: 50 %	50%	35%	46%	>50%	>40%	<40%	Helår

Hållbar utveckling

Region Jönköpings län har höga ambitioner för hållbar utveckling. Som medlem i Klimatrådet står Region Jönköpings län bakom Klimat- och energistrategi för Jönköpings län som togs fram tillsammans med

Länsstyrelsen 2019. Under 2020 antog regionfullmäktige ett nytt hållbarhetsprogram som gäller den egna verksamheten under perioden 2021–2025. Region Jönköpings län bidrar också i det regionala utvecklingsuppdraget till att de nationella miljö kvalitetsmålen nås, samt verkar för skydd av ändliga resurser såsom åkermark och grundvatten.

Världens länder har åtagit sig att fram till år 2030 leda världen mot en hållbar och rättvis framtid. Agenda 2030 innehåller 17 globala mål och 169 delmål som ska leda till att avskaffa extrem fattigdom, minska ojämlikhet och orättvisor i världen, främja fred och rättvisa, samt skydda planetens naturresurser och lösa klimatkrisen. De globala målen är integrerade, odelbara och balanserar de tre dimensionerna av hållbar utveckling: den sociala, den ekologiska och den ekonomiska.



I hållbarhetsprogrammet beskrivs hur Region Jönköpings län ska arbeta för att bidra till Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling, samt hur arbetet ska utföras för att på ett långsiktigt hållbart sätt nå vår vision *För ett bra liv i en attraktiv region*.

För att utvecklingen ska vara hållbar måste hållbarhet uppnås inom alla tre hållbarhetsdimensioner – ekologisk, social och ekonomisk. De tre dimensionerna måste också hela tiden samverka och förhålla sig till varandra.

Ett ekologiskt hållbart samhälle innebär att ta ansvar för hur vi brukar planetens resurser, vilket innebär att skydda planeten genom att långsiktigt förvalta, skydda och bevara naturresurser, konsumera och producera hållbart samt öka beredskapen mot klimatförändringar. Region Jönköpings län kan bidra genom att använda resurserna klokt, minimera utsläpp till luft och vatten, bevara biologisk mångfald och verka för en hållbar konsumtion, produktion och samhällsplanering.

Ett socialt hållbart samhälle är ett jämställt och jämlikt samhälle där människor lever ett bra liv med god hälsa, utan orättfärdiga skillnader i hälsa och i ett samhälle där människors lika värde står i centrum. Det kräver att människor känner tillit och förtroende till varandra och är delaktiga i samhällsutvecklingen.

Ekonomisk hållbarhet innebär att förvalta och utveckla mänskliga och materiella resurser på ett långsiktigt hållbart sätt. Region Jönköpings län arbetar för en varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk utveckling där varje generation bär kostnaderna för den service som den generationen beslutar om och själv konsumerar.

Upphandling med hållbarhet och socialt ansvarstagande

Upphandling är en strategisk viktig fråga för Region Jönköpings län. En bra process för upphandling av varor och tjänster har stor betydelse för verksamhetens effektivitet. Region Jönköping län ställer krav på att det som

upphandlas omfattas av långtgående krav på hållbarhet och socialt ansvarstagande. Region Jönköpings län ställer också långtgående miljökrav med grund i programmet för hållbar utveckling. Under programperioden ska sociala hållbarhetskrav och mer långtgående miljökrav ställas i prioriterade upphandlingar. De kommande åren kommer kraven höjas och ett bredare perspektiv kommer att tas kring socialt ansvarstagande för att ge fler människor möjlighet att delta och bidra i samhället. /alt för att ge personer långt ifrån arbetsmarknaden en väg in i arbete.

Livscykelperspektivet ska guida oss i val av produkter.

Klimatförändringarna är en av vår tids största utmaningar. Världens ledare har, genom Parisavtalet, fastslagit målet att hålla den globala uppvärmningen långt under två grader med ambitionen att den ska stanna vid 1,5 grader. Den direkt påverkbara klimatpåverkan bör minska med minst 25 % mellan 2019 och 2025. Den indirekta klimatpåverkan som till exempel materialanvändning, livsmedel och varutransporter dominerar Region Jönköpings län totala klimatpåverkan behöver minskas.

Sociala krav och mer långtgående miljökrav ska ställas i prioriterade upphandlingar. Livscykelperspektivet ska guida oss i val av produkter. Krav på förnybara drivmedel ska ställas vid upphandling av hyrbilar och transporttjänster med målsättningen om minst 80 % förnybara drivmedel senast 2025. Region Jönköpings län har även antagit Fossilfritt Sveriges transportutmaning med målet att både köpta och utförda transporter ska vara fossilfria år 2030.

Andelen cirkulära materialflöden ska öka, avfallsmängden ska minska och återvinningen ska öka. Detta bland annat genom att minska användningen av engångsprodukter samt främja användning av förbrukningsmaterial med innehåll som går att materialåtervinna och består av återvunnet material och förnybara råvara. Matsvinnet ska minska med minst 30 % per portion mellan 2020 och 2025. Senast 2025 ska allt matavfall sorteras ut, med syfte att främja produktion av biogas och biogödsel.

Vid upphandlingar ges förutsättningar för innovationer och innovationsvänliga lösningar.

Region Jönköpings län ska möjliggöra en hållbar tillväxt och resurseffektivitet utifrån ett helhetsperspektiv samt bidra till cirkulär ekonomi där returflöden skapas och material tas tillvara. Under planperioden ska några områden definieras där innovationsvänlig upphandling ska främjas. Genom att ställa funktionskrav öppnar vi för lösningar som ännu inte finns framställda. Ett exempel kan vara att efterfråga funktioner i IT-system som ännu inte finns framtagna.

Region Jönköpings län ska möjliggöra för små och medelstora aktörer, inte minst på landsbygden, samt den idéburna sektorn att konkurrera om Region Jönköpings län avtal när det är relevant. Vi ställer krav på kollektivavtalsliknande villkor i upphandlingar inom riskbranscher. En god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor ska även omfatta personal i upphandlad verksamhet. Region Jönköpings län ställer sig positiv till samverkan med länets kommuner när det gäller gemensamma upphandlingar där det kan skapa klokt resursutnyttjande och bättre service till länsinvånarna.

Region Jönköpings län bidrar till regionala livsmedelsstrategin genom att som vårdgivare, arbetsgivare och utbildare förenkla möjligheterna att göra hälsosamma och miljömedvetna matval. Vid inköp av livsmedel ska i första hand väljas livsmedel som uppfyller svenska livsmedelskrav och som är ekologiskt producerade, i andra hand livsmedel som uppfyller svenska livsmedelskrav, i tredje hand livsmedel som är ekologiskt producerade och i sista hand konventionellt producerade livsmedel. Bland livsmedel som uppfyller svenska livsmedelskrav bör livsmedel producerade i länet prioriteras. En ökning av användning av närproducerade livsmedel inom befintliga och kommande livsmedelsavtal samt genom att ta tillvara naturbruksgymnasiernas egenproducerade livsmedel ska ske. I all verksamhet ska serveras måltider som främjar hälsosamma matvanor med minskad klimatpåverkan.

Uppdrag

- Områden definieras där innovationsvänlig upphandling ska främjas.
- Minska vår klimatpåverkan från direkt påverkbara utsläpp med 25 procent år 2025 jämfört med 2019.

- Utveckla cirkulära materialflöden och minska mängden avfall.
- Sortera senast 2025 ut allt matavfall för att främja produktion av biogas och biogödsel.
- Utveckla hållbarhetskrav inklusive uppföljning i upphandlingar.
- Främja en hållbar livsmedelsproduktion
- Främja en ökad självförsörjningsgrad för livsmedel.
- Servera måltider som främjar hälsosamma matvanor med minskad klimatpåverkan.
- Under programperioden ska sociala hållbarhetskrav ställas i prioriterade upphandlingar

Hållbara resor

Som en del i arbetet med att minska den direkta klimatpåverkan behöver klimatpåverkan från tjänsteresor senast 2025 minska med minst 40 % jämfört med 2019.

Det gör vi genom att utrusta allmänna konferensrum och övriga möteslokaler med lämplig teknik för resefria möten. Vi följer vår drivmedelsstrategi vid inköp och tankning av fordon med målet att andelen förnybara drivmedel i pool, verksamhets- och transportbilar ska vara minst 70 % senast 2025. Bokningsbara poolcyklar ska tillgängliggöras på våra tre sjukhus för att främja användningen av tjänstecyklar.

Arbetspendlingen står för en betydande del av vår totala klimatpåverkan och koldioxidutsläpp från arbetspendling ska minska med 30 % 2019-2025. Det är angeläget att skapa goda förutsättningar för våra medarbetare att välja mer hållbara resealternativ för arbetspendling.

Patienternas resor till vårdinrättningar medför en relativt stor klimatpåverkan. Förutom att erbjuda digitala vårdmöten vill Region Jönköpings län stimulera fler patienter att välja hållbara resealternativ till vårdinrättningar när fysiska besök behövs.

Uppdrag

- Minska klimatpåverkan från våra tjänsteresor.
- Främja en hållbar arbetspendling
- Minska klimatpåverkan från privata resor till vårdinrättningar

Perspektiv Lärande och förnyelse

Utveckla värdeskapande processer

Organisationens verksamhet ses som processer som skapar värde med kunden och intressenter.

Processorientering stimulerar förebyggande arbete, att grundorsaker till problem identifieras och att faktabaserade beslut tas. Processerna är utformade för att skapa förutsägbara resultat. Samtidigt finns förmågan att snabbt ställa om med hänsyn till förändrade behov från kunden och intressenter.

STRATEGISKT MÅL Bäst på att förbättra och förnya

Framgångsfaktor Förbättringskunskap och professionell kunskap

För att främja innovationer togs ett koncept för en gemensam innovationsplattform fram under 2022. Under 2022 påbörjades uppbyggnaden av en innovationsfond för att stimulera innovationer inom RJL. Fonden utökas successivt kommande år. Lärplattformen LoK medverkar till att vi utvecklar utbildningstillfällen som är såväl synkrona som asynkrona. Plattformen ger förutsättningar för verksamhetsnära dagliga utbildningstillfällen.

I takt med de förändringar som sker i omvärlden ska Region Jönköpings län stärka och förnya verksamheten för attraktivitet och tillväxt och för att nå bättre folkhälsa och bättre vård. Utgångspunkten är att arbeta med det som skapar värde för invånarna inom hälso- och sjukvård och regional utveckling. Detta är en del av ständiga förbättringar. I takt med att nya arbetssätt och processer introduceras behöver också äldre fasas ut. På så sätt förhindras ökad arbetsbörda som inte bedöms värdeskapande.

Uppdrag

- Fortsätta arbetet med den gemensamma regionala innovationsplattformen utifrån framtaget regelverk.
- Samtliga verksamheter ska identifiera arbetssätt eller arbetsuppgifter som inte längre bedöms som värdeskapande och beskriva hur man arbetat med att förändra eller fasa ut dessa.

Framgångsfaktor Forskning

Region Jönköpings län har en translationell forskningsplattform som omfattar experimentell epidemiologisk och patientnära forskning. För att ta vara på den befintliga strukturen och stärka den kliniska forskningen behöver den laborativa forskningen anpassas och breddas till nya förutsättningar. Den translationella forskningsplattformen innebär en ny infrastruktur för forskning inom Region Jönköpings län genom att personella och finansiella resurser koncentreras och stimulerar till en ökad samverkan inom Region Jönköpings län mellan laborativa och kliniska forskare, mellan forskare från regionen och vid andra lärosäten framförallt Linköpings universitet och Jönköping University.

Perspektiv Medarbetare

Involvera motiverade medarbetare

En förutsättning för en framgångsrik organisation är motiverade medarbetare som känner sig uppskattade och respekterade. Ledare och medarbetare är engagerade i att utveckla en god arbetsmiljö. Alla ser sin roll i helheten och har ett tydligt mandat att bidra till verksamhetens utveckling.

Vårt mål är att vara Sveriges bästa offentliga arbetsgivare och tillsammans skapar vi Sveriges bästa arbetsplats för att kunna erbjuda och bedriva en verksamhet med högsta kvalitet. För att långsiktigt kunna säkerställa kompetensförsörjning och vara en attraktiv arbetsgivare är en god arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling avgörande. Det gäller både för rekrytering och för att behålla viktig kompetens. Alla medarbetare ska ha ett hållbart arbetsliv och möjlighet att påverka sin arbetsmiljö.

Region Jönköpings län har över 11 000 medarbetare inom en stor bredd av verksamheter och yrkesgrupper, som alla bidrar till att förverkliga visionen För ett bra liv i en attraktiv region. De är vår främsta och viktigaste resurs oavsett var de arbetar i organisationen.

Region Jönköpings län ska vara en god förebild för andra arbetsgivare och lyhörd gentemot medarbetarna. I arbetet med ständiga förbättringar och klok resursanvändning krävs en öppenhet för nya arbetssätt, möjlighet till delaktighet och inflytande från medarbetare. Kompetensförsörjning och en aktiv personalpolitik är och kommer fortsatt vara en av de strategiskt viktigaste frågorna för utvecklingen av Region Jönköpings län. (från budget 2022)

STRATEGISKT MÅL: Sveriges bästa arbetsplats

Framgångsfaktor Rätt kompetens och bemanning

Systemmätetal	Mål 2023	Resultat		Grönt	Gult	Rött	Periodicitet
		2020	2021				
Kandidatupplevelse efter avslag i förhållande till övriga offentliga verksamheter i samma mätning (CNPS, attraktiv arbetsgivare)	75%	45%	57%	>75%	>50%	<49%	Tertial

Personalomsättning (andel externa avgångar exkl pension)	5%	4,6%	6,0%	<5%	<6,5%	>6,5%	Tertial
Andelen heltidsanställda (redovisas könsuppdelat)	87%	85%	86%	>87%	>86%	<72%	Tertial
Kostnad för bemanningsföretag (FS)	2 %	2.9 %	2,65 %	0-2 %	2,1-2,9 %	Över 3 %	Månad/Tertial ?

Arbetet med att identifiera, rekrytera och använda rätt kompetens är centralt på varje nivå och del i organisationen. En ändamålsenlig fördelning av arbetsuppgifter, ansvar och roller utifrån personalens kompetens och där de gör mest nytta är en förutsättning för kvalitet och effektivitet.

Region Jönköpings län behöver ständigt attrahera och rekrytera nya medarbetare för att våra verksamheter ska kunna utföra sina uppdrag. Under 2021 sökte cirka 32 000 kandidater jobb i Region Jönköpings län och ca 1 000 nya medarbetare tillsvidareanställs varje år. En välfungerande rekryteringsprocess och ett bra bemötande av alla arbetssökande är en viktig del i strategin för att trygga kompetensförsörjningen.

För att kunna möta kompetensutmaningen måste varje verksamhet kontinuerligt kompetensplanera och analysera vilka aktiviteter som de behöver genomföra för att säkra den kompetens som krävs för att utföra verksamhetens uppdrag. Det innebär både att identifiera framtida rekryteringsbehov men också att hitta andra lösningar på kompetensutmaningar genom förändrade arbetssätt, behålla och utveckla befintlig personal. Att använda erfarna och kompetenta medarbetare som en resurs vid exempelvis arbetsplatsnära introduktion eller mentorskap skapar förutsättningar för kompetensöverföring för den tysta kunskap och erfarenhet de besitter. Genom att skapa attraktiva arbetsplatser med en god arbetsmiljö och bra förutsättningar för medarbetares delaktighet, engagemang och kompetensutveckling hela yrkeslivet kan Region Jönköpings län behålla fler medarbetare och minska den oönskade personalomsättningen och minska beroendet av hyrpersonal.

Kompetensförsörjningsenheten fortsätter att utvecklas under året för att stödja chefer och verksamheter att attrahera och rekrytera nya medarbetare på bästa sätt utifrån respektive verksamhets kompetensplan. Samtidigt som verksamhetsnära HR, utifrån regiongemensamma riktlinjer och arbetssätt, ger chefen stöd i arbetsgivarfrågor och i arbetet med att utveckla och behålla medarbetare i sin verksamhet.

Bemanningsenheten utökas genom att en ny trainee enhet, som väg in för nyutbildade sjuksköterskor, startas upp i Värnamo.

Intressanta arbetsuppgifter och goda utvecklingsmöjligheter

Kännetecknande för oss som attraktiv arbetsgivare är utbudet av intressanta, utmanande och meningsfulla arbetsuppgifter, och utvecklande yrken som skapar värde för invånarna i länet. En förutsättning för en framgångsrik organisation är att varje medarbetare känner sig ha förtroende att utföra och utveckla sina arbetsuppgifter. Var och en behöver därför se sin roll i helheten, ha klara mål, de medel som krävs samt kunskap om hur resultat ska uppnås. För Region Jönköping län som arbetsgivare är det viktigt att medarbetarna känner att de har intressanta och viktiga arbetsuppgifter oavsett var i organisationen de arbetar.

Att alla medarbetare ges möjlighet till relevant och kontinuerlig kompetensutveckling är centralt för att ständigt förbättra och på bästa sätt bedriva verksamhet för de vi är till för.-Genom att utveckla och tydliggöra karriärmöjligheter och karriärtjänster för olika yrken ges medarbetare en möjlighet att utveckla både sig själva och verksamheten.

Verksamhetens behov, regelbundna medarbetarsamtal och individuella kompetensutvecklingsplaner ligger till grund för att utveckla och tillföra kompetens på ett sätt som stärker såväl individen som verksamheten i sin helhet. Chefen ska, tillsammans med sina medarbetare, på ett individuellt och metodiskt sätt arbeta med kompetensutveckling utifrån verksamhetens nuvarande och framtida behov samt den enskildes och yrkesgruppernas olika förutsättningar.

Lönebildning och arbetsvillkor

En väl fungerande lönebildning och långsiktigt hållbara arbetsvillkor är en viktig förutsättning för att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare. Region Jönköpings län som arbetsgivare strävar efter att ha en god relation med fackförbunden och efter en god samverkan centralt och lokalt.

Att alla medarbetare erbjuds att arbeta heltid bidrar till att lösa de kommande demografiska utmaningarna samt gör det både attraktivt att arbeta i vår organisation och bidrar till ökad jämställdhet. Samtidigt är det viktigt att medarbetarna ges inflytande över den egna arbetssituationen och har en möjlighet att påverka sitt dagliga arbete och sina arbetstider utifrån verksamhetens behov. Utveckling av former för distansarbete och olika schemamodeller fortsätter utifrån respektive verksamhetens behov och möjligheter. Att ge medarbetare förutsättningar att förlänga arbetslivet bidrar till att möta kompetensutmaningen genom att viktig kompetens behålls samtidigt som behovet av nyrekryteringar kan minskas

Region Jönköpings län driver en lönepolitik inriktad mot konkurrenskraftiga löner som kan hävda sig på marknaden. Lönebildningen ska stimulera till ökat engagemang och utveckling av verksamhetens produktivitet och kvalitet. Våra kollektivavtal och riktlinjer för lönebildning i Region Jönköpings län ger förutsättningarna för arbetet. Genomförd kartläggning av Region Jönköpings läns löner ligger till grund för de riktade satsningar som fortsätter under planperioden med syfte att nå önskad lönestruktur.

Uppdrag

- Genomföra kompetensplanering och de aktiviteter som behövs för att säkra den kompetens som krävs för att utföra verksamhetens uppdrag. (Ny)
- Utveckla och tydliggöra karriär och utvecklingsmöjligheter i olika yrken i hela organisationen utöver de möjligheter till utbildningsanställning som redan finns för yrkesgruppen sjuksköterska.
- Öka antalet centralt finansierade platser för utbildningsanställningar för specialistutbildning av sjuksköterskor samt vissa andra centralt finansierade specialistutbildningar med motsvarande 20 helårsplatser
- Fortsatt arbeta med lönebildning för att nå den önskade lönestrukturen. Den riktade lönesatsningen som påbörjades under 2020 fortsätter under året för att nå den önskade lönestrukturen.
- Utredda förutsättningarna för arbete inom tjänster som roterar hela dygnet och jämföra vad andra regioner gör gällande detta.
- Fortsätta utvecklingen av bemanningsenheten genom att bl a införa en trainee enhet som väg in för nyutbildade sjuksköterskor i Värnamo, samt utöka antalet platser på ELSA-enheten i Eksjö.

Framgångsfaktor Arbetsmiljö och hälsa

Systemmätetal	Mål 2023	Resultat 2020	Resultat 2021	Grönt	Gult	Rött	Periodicitet
Sjukfrånvaro % - antal sjuktimmar, ackumulerat under året, som andel av den ordinarie arbetstiden.	5,5%	6,9%	6,4%	<5,5%		>5,5%	Tertial
Arbetsstillfredsställelse (HME/Heat map?) (nytt 2022)							Helår

Medarbetarskapet bygger på ett välfungerande samarbete mellan kollegor, medarbetare och chefer i det dagliga arbetet. Det är allas gemensamma ansvar att bidra till god arbetsmiljö och god kommunikation.

Region Jönköpings län arbetar aktivt med hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser för en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetet för att utveckla arbetsmiljöarbetet tar sin utgångspunkt i friskfaktorer som enligt forskning bidrar till en god arbetsmiljö.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet görs riskbedömningar, handlingsplaner, åtgärder och uppföljningar regelbundet för att främja en god hållbar arbetsmiljö och förebygga ohälsa och olycksfall.

Goda resultat avseende rehabilitering kräver tidiga och aktiva insatser, bland annat i samverkan med företagshälsovården, hälso- och sjukvården och Försäkringskassan. Kunskapen om sjukfrånvaromönster och arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaro är god. Det finns väl kända rutiner vid kort- och långtidssjukfrånvaro som efterlevs. Det är viktigt att alla uppmärksammar sin chef om de inte mår bra och chef agerar på tidiga signaler. Målet är att medarbetare som är i pågående sjukskrivning ska få ökat stöd och tidigare komma tillbaka till arbete.

I samband med att en anställd avslutar sin anställning är det viktigt att avslutningssamtal hålls för att ta tillvara på synpunkter och tankar som kan förbättra verksamheten och arbetsmiljön.

Bra chefskap

Ett framgångsrikt chefskap vilar på Region Jönköpings läns ledningsstrategier och är en nyckel till att skapa en attraktiv arbetsplats. Med fokus på invånarnas behov verkar chefen för verksamhetens resultat och utveckling, medarbetarens kompetensutveckling, arbetstillfredsställelse och leder det systematiska förbättringsarbetet.

Chefer behöver få rätt förutsättningar för att kunna utöva ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap och nå verksamhetens uppsatta mål. Program och utbildningar kring chefs- och ledarskap är en viktig förutsättning för att kunna leda det systematiska förbättringsarbetet. Chefer behöver också stöd och support i olika frågor. Arbetet med att tydliggöra chefsuppdraget och skapa förutsättningar för ett hållbart chefskap fortsätter under 2023.

Lika rättigheter och möjligheter

Våra arbetsplatser ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde och vara en inkluderande arbetsplats, fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier, där alla har lika rättigheter och möjligheter. Det sociala hållbarhetsarbetet utgår från människors lika värde och att människor med olika bakgrund, färdigheter och livserfarenheter berikar varandra med ny kunskap och nya insikter.

Region Jönköpings län arbetar aktivt för att skapa goda och lika förutsättningar för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet med aktiva åtgärder och det interna sociala hållbarhetsarbetet för lika rättigheter och möjligheter ingår som en del i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet. Målet är att skapa arbetsplatser som är tillgängliga för alla. För att värna om lika rättigheter har vi en öppenhet i rekryteringssammanhang för att inkludera personer med svårighet att komma in på arbetsmarknaden.

Uppdrag

- Arbeta med friskfaktorer för att förbättra arbetsmiljön och förebygga sjukfrånvaro
- Ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen. Arbetsmiljöarbetet ska ske systematiskt och är en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen.
- Tidiga insatser och arbetsanpassning. Arbetsanpassning och andra tidiga insatser sker i dialog med medarbetare och andra aktörer.
- Fortsatt arbeta för att tydliggöra chefsuppdraget och skapa förutsättningar för ett hållbart chefskap genom att t ex antalet medarbetare per chef ska vara rimligt.
- Ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap. Ledare är tillgängliga, tydliggör mål, inspirerar och visar vägen. De utvecklar relationer och visar tillit genom att ge ansvar, stöd och möjligheter.

Perspektiv Ekonomi

Leder för hållbarhet

Med engagerade ledare som utgår från kund- och intressentbehov förstärks en kultur som skapar förutsättning för hållbar utveckling. Ledare ser verksamheten, dess produkter, tjänster och processer som delar i en större helhet och verkar aktivt för att förbättra samhälle, miljö och ekonomi. Ledare tar till vara och utvecklar medarbetarnas och organisationens samlade kompetens och mångfald.

STRATEGISKT MÅL: God och hållbar hushållning

Framgångsfaktor Kostnadseffektiv verksamhet

Systemmätetal	Mål 2023	Resultat 2020	Resultat 2021	Grönt	Gult	Rött	Periodicitet
Ekonomi i balans Region Jönköpings län totalt	Inte överstiga budget	771	644	Målet nått	Ej aktuell	Negativ avvikelse	Månad
Ekonomi i balans regionstyrelsens budgetanslag för verksamhetens nettokostnad	Inte överstiga budget	324	7	Målet nått	Ej aktuell	Negativ avvikelse	Månad

Region Jönköpings län har en stark och stabil ekonomisk grund som skapats genom ett långsiktigt ansvarstagande. Nya satsningar och reformer samt investeringar i verksamheten ska därför ske med långsiktig stabilitet i fokus. Varje generation bör bära kostnaderna för den service som den beslutar om och själv konsumerar. Det övergripande finansiella målet för god hushållning är att vi över tid ska finansiera investeringarna med egna medel. Det övergripande finansiella målet om egenfinansiering utvärderas över tidsperioden 2015–2025. I arbetet med att utvärdera egenfinansiering ska hänsyn tas till utredningen om God kommunal hushållning och kommande beslut som fattas utifrån den.

Finanssektorn har stor indirekt påverkan på vårt klimat. Genom att vara en god kravställare kan vi verka för en hållbar finansmarknad. Det handlar om att förflytta kapital i en mer hållbar riktning, primärt genom att tillföra kapital till de bolag som verkar för Parisavtalets 1,5-gradersmål och Agenda 2030. Vår kapitalförvaltning ska vara socialt hållbar och bidra till minskat fossilberoende. Den relativa klimatbelastningen från vår kapitalförvaltning ska minska jämfört med 2019.

Uppdrag

- Utvärdera och arbeta fram målet för egenfinansiering för nästkommande period.
- Utveckla en mer hållbar kapitalförvaltning jämfört med jämförbara index.

Ändamålsenliga och kostnadseffektiva lokaler

Systemmätetal	Mål 2023	Resultat 2020	Resultat 2021	Grönt	Gult	Rött	Periodicitet
Köpt energi kWh/ m2 (Mål 2025 145 kWh/m2 delål 2023 prel 152)	152 prel kWh/m2 år	156	153	<152	<160	>160	Helår
Andel A- och B-klassade byggmaterial vid ny- och ombyggnation, 80 % A- och B-klassade byggmaterial enligt Sunda Hus.	80%	62%	75%	>80%	>68%	<68%	Tertial
Klimatpåverkan kapitalförvaltning, ton CO2e/mnkr av portföljens innehavs totala omsättning	< 7,2	7,0	8,0	<7,2	<7,6	>7,6	Helår

Ändamålsenliga och kostnadseffektiva lokaler med god arbetsmiljö är en förutsättning för att verksamheten ska kunna drivas på ett effektivt sätt. Hög nyttjandegrad och effektiv fastighetsförvaltning lägger grunden för detta.

Vid prioritering av fastighetsobjekt tas särskild hänsyn till behov att öka den fastighetstekniska och installationstekniska säkerheten.

Viktiga områden är att se till att lokalerna är tillgängliga för alla och att satsningen på energisparåtgärder fortsätter för att nå mål som sätts i program för hållbar utveckling, regionalt och nationellt.

Våra inom- och utomhusmiljöer ska vara hälsofrämjande och hållbara och den biologiska mångfalden ska öka. Sunda inomhusmiljöer skapas genom att välja byggmaterial där minst 80 % är A- och B-klassat enligt Sunda Hus.

Utvärdering av möjligheten till synligt vatten inom våra fastigheter, vid byggnationer och markprojekt samt gröna tak i våra ny- och ombyggnationsprojekt ska ske, samt även möjliggöra att delar av bevattningen av vår utemiljö ska ske med dagvatten.

Klimatpåverkan från våra fastigheter ska minska. Med hjälp av energieffektivisering och egen produktion av förnybar el (ökning med 2 GWh under 2021-2025) ska mängden köpt energi minska till 145 kWh/m² senast år 2025, vilket är en minskning med 11 procent jämfört med 2019. Byggprocessen behöver utvecklas så att klimatpåverkan beaktas tidigt i processen, bland annat genom ett ökat inslag av trä och andra klimatsmarta konstruktioner.

Uppdrag

- Tillgodose en ändamålsenlig kostnadseffektiv lokalförsörjning.
- Minska mängden köpt energi i våra fastigheter
- Utveckla ett hållbart byggande med sund inom- och utomhusmiljö

Vårdförbundets medskick till budgeten 2023

Hur vården ska räcka till är en utmaning som bara har ökat år från år och de båda pandemiåren 2020–2021 visade tydligt på bristerna i vården, brister som Vårdförbundet sett och påtalat under många år.

Kompetensförsörjningen, patientsäkerheten och **arbetsmiljö** är tre faktorer som har ett starkt förhållande till varandra vilket gör att detta måste omhändertas samtidigt för att man överhuvudtaget ska komma tillrätta med problemen.

Av Socialstyrelsens rapport Kompetensförsörjning och patientsäkerhet 2018 framgår att bristande bemanning och kompetens ökar risken för vårdskador. Enligt rapporten är kompetensbrist en större patientsäkerhetsrisk än personalbrist. Det framgår också att personal med högre utbildningsnivå och längre yrkeserfarenhet bidrar till bättre patientsäkerhet. Sambandet finns också beskrivet i Inspektionen för vård och omsorgs (IVO:s) årliga rapporter till regeringen om myndighetens viktigaste iakttagelser och slutsatser. Det finns ett flertal studier som exempelvis RN4CAST-studierna som också bekräftar sambandet mellan kompetensbrist och vårdskador.

Behovet av våra fyra yrkesgrupper; Barnmorskor, Biomedicinska analytiker, Röntgensjuksköterskor och Sjuksköterskor är landsövergripande. Behovet har under de senaste åren, både före och under den pågående pandemin, varit än mer påtagligt i vår region. Vi ser en ökad personalomsättning och att en stor andel går och kommer att gå i pension inom den närmsta tiden. Många av Vårdförbundets medlemmar som går i pension innehar lång och gedigen erfarenhet och flera har också specialistkompetens, detta innebär ett tapp av kompetens, erfarenhet och särskild yrkesskicklighet. Särskilt har bristen på sjuksköterskor med specialistkompetens och biomedicinska analytiker blivit synlig i stor omfattning.

För en långsiktig hållbar kompetensförsörjning som leder till god och säker vård och en bra arbetsmiljö krävs att arbetsgivaren:

- rekrytera fler barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor, sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor
- behåller rätt kompetens i vården
- återrekrytera de medarbetare som lämnat vården för att arbeta i andra branscher

För att uppnå detta behöver en attraktiv arbetsgivare erbjuda goda anställningsvillkor med goda marknadsanpassade löner, hälsosamma arbetstider och en arbetsmiljö med rimlig arbetsbelastning som ger förutsättningar för ett hållbart yrkesliv.

Våra medlemmar har verkligen gjort och gör fortfarande skillnad, ansträngt sig än mer, bidragit med sin kunskap, kompetens och fritid under omställningen av vården det senaste 2 åren. Många vittnat om en känsla av att inte räcka till och att de ansträngningar som gjorts inte värderats av arbetsgivaren fullt ut. Dessa ansträngningar syntes inte i löneöversynerna 2020 och 2021 endast de som gick på KLA (krislägesavtalet) fick en rättvis ersättning för det man bidrog med för att

arbetsgivaren skulle nå sitt mål. I vårt gemensamma löneavtal finns alla möjligheter till prioritering och satsningar på våra livsviktiga yrkesgrupper för att trygga vårdens kompetensförsörjning och minska vårdköerna för regionens invånare. Vi i Vårdförbundet är eniga med SKR om nödvändigheten i detta.

Vårdförbundet tecknade 2022 ett tvåårigt avtal (**HÖK 22**). Detta nya avtal innehåller ett flertal åtgärder och överenskommelser för att förbättra arbetsmiljön och få fler kollegor i hälso- och sjukvården. För att stärka möjligheten till lönekarriär i yrket övertid är det en fortsatt satsning på särskilt yrkesskickliga och att erfarenhet ska löna sig – detta är också en avgörande faktor för kompetensförsörjningen. Vidare fortsätter parterna gemensamma arbeten kring karriär (karriärmodeller), utbildning och specialiseringar för samtliga yrken.

Ett antal koll- och kontroll-punkter har tillkommit i HÖK 22 just för att ge bättre arbetsmiljö och mer hälsosamma arbetstider. Detta för att bryta den normförskjutning som under flera år pågått i hälso- och sjukvården. Övertid, otillräcklig dygnsvila, långa arbetspass, jour och beredskap förekommer i en omfattning som varken skapar ett förutsägbart, hållbart eller hälsosamt arbetsliv. Alla dessa åtgärder är ett resultat av bristen på personal och kompetens. Den egna hälsan och det sociala livet blir lidande vilket varken gynnar kompetensförsörjningen eller patientsäkerheten. **För att rätta till denna normförskjutning krävs** ett nytt förhållningssätt gällande bemanning av de olika verksamheterna, som grund behövs en bemanning för 12 månader per år, en bemanning som tillåter korttidsfrånvaro och uttag av den årliga semestern, att mäta bemanning i årsarbetare är föråldrat. Inte minst krävs det tillförda resurser.

Vårdförbundet vill:

- Att det ska vara möjligt att göra lönekarriär i yrket över tid.
- Att erfarenhet och särskild yrkesskicklighet ska löna sig.
- Att nyexaminerade ska ha goda förstalöner.
- Att löneutveckling och lönespridning speglar utbildning, kunskap, erfarenhet, ansvar och särskild yrkesskicklighet.
- Att ha förutsättningar att arbeta heltid ett helt yrkesliv.
- Ett hållbart yrkesliv med tid för vila och återhämtning samt ett socialt liv.
- Ett hållbart yrkesliv där både den egna hälsan och patientsäkerheten säkras.
- Ett hållbart yrkesliv med utrymme för reflektion, löpande fortbildning, kompetensutveckling och tydliga karriärvägar.

Kompetensförsörjning

– fler kollegor med rätt kompetens på rätt plats

Vårdförbundets förslag på lösningar – kompetensförsörjning

• Konkurrenskraftiga och jämställda löner

Erfarenhet, kompetens och särskild yrkesskicklighet måste premieras och Lönespridningen öka. Det förutsätter långsiktiga uppdrag och ekonomiska förutsättningar att rekrytera och behålla personal.

Vi ser Region Jönköpings riktade lönesatsningen om 50 miljoner år 2020, 2021 och 2022-års löneöversyn som positiv för våra yrkesgrupper men det har inte ökat lönespridningen eller möjliggjort en lönekarriär för våra fyra yrken så att intentionerna i vårt gemensamma löneavtal

HÖK 19 och nuvarande avtal HÖK 22 uppfyllts. Denna riktade lönesatsning är inte tillräcklig, utan måste både höjas och även fortsätta för år 2023 samt kommande år för att vi ska kunna nå intentionen i vårt gemensamma löneavtal.

- **Tydliga karriärvägar, även i det vårdnära arbetet**

Möjlighet till karriär är en av de viktigaste faktorerna som gör ett yrke attraktivt. För att locka fler till hälso- och sjukvården behövs inte bara god löneutveckling utan också tydliga karriärmöjligheter.

- **Förutsättningar för fler att vilja arbeta längre**

Utöver att säkerställa en god arbetsmiljö med rimligt arbetsinnehåll och arbetstider som gör det möjligt att orka arbeta fram till pensionen krävs ändrade förutsättningar för att lyckas få fler att arbeta högre upp i ålder. Dessa behov kan se olika ut. Kollektivavtalade lösningar som kan få fler att stanna längre i yrket är till exempel genom en 80-90-100-lösning: 80 % arbete, 90 % lön, 100 % pensionsavsättning.

- **Att ta tillvara våra äldres erfarenhet och kunskap efter deras pensionering.**

Rekryteringsåtgärd för pensionerade sjuksköterskor och barnmorskor som uppnått 65 år, där grundlönen höjs med 30% när de går in och arbetar extra, vilka också sannolikt kan räknas som både erfarna och särskilt yrkesskickliga. Här vill Vårdförbundet se att detta utökas till att gälla alla bristyrken dvs. även biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor för att säkra vårdens kvalitet. Detta är två yrkesgrupper som inte syns i media men som vården på inget sätt kan undvara och inte minst nu under pandemin har bristen på biomedicinska analytikers kompetens synliggjorts.

När vi har lyft detta med tjänstemännen i Regionen får vi veta att detta är ett politiskt beslut och inte går att ändra på utan det måste i så fall bli ett nytt politiskt beslut om detta.

- **En god introduktion underlättar för den som är ny eller återkommer i yrket**

Inför ett introduktionsår, för att lotsa in nya kollegorna i yrket. Chansen att stanna ökar om handledare har funnits på plats under den första tiden. För de som varit borta några år och vill komma tillbaka, kan det behövas en strukturerad introduktion, fortbildning eller reaktiveringskurser för att underlätta återkomst i yrket.

Fortsätt att utveckla yrkesintroduktionen för nyutbildade sjuksköterskor. Yrkesintroduktionen behöver även breddas till barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor.

För att ge en god likvärdig introduktion även för kommunen medarbetare för att lyckas med den sammanhållna vården behöver samarbetet utökas med länets kommuner.

- **Reglerade specialistutbildningar för Vårdförbundets professioner**

Inför reglerade specialistutbildningar för barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor för att säkerställa kunskapsutvecklingen och patientsäkerheten.

Utöka antalet avancerade specialistsjuksköterskor. Region Jönköpings län har tre av landets trettio avancerade specialist-sjuksköterskor (Holland har ca tre tusen). Dessa tre finns inom kirurgisk vård. Genom att analysera behovet av denna kompetens inom fler områden som tex. akutmottagningsverksamhet, primärvård och geriatrik samt öka andelen avancerade specialistsjuksköterskor kan vården effektiviseras och kvalitén höjas. Det är hög tid att Regionen nu ser över detta behov och tar tillvara denna kompetens och möjliggör detta för fler.

- **Specialistutbildning inom anställningen**

Regionen tecknar avtal enligt Vårdförbundets modell för utbildningsanställningar: Akademisk specialisttjänstgöring, AST.

Arbetsmiljön i vården

– livsviktiga medarbetare måste få förutsättningar till ett hållbart yrkesliv

Vårdförbundets förslag på lösningar - Hållbart yrkesliv

- **Förutsättningar för närvarande chefer**

Inför reglering så att varje chef har ansvar för högst 25 medarbetare. Goda förutsättningar för cheferna ökar stabiliteten och kvalitén i verksamheten.

- **Planera med marginaler**

En konstant underbemanning sliter på en redan hårt ansatt personal. Vårdförbundets professioner behöver utrymme för reflektion, kompetensutveckling, interprofessionell samverkan och verksamhetsutveckling. Frigör minst 20 procent av arbetstiden från patientnära arbete. Vidare behöver de olika verksamheterna en behovsanpassad bemanning ”behovsbemanning” med rätt kompetens i tillräcklig mängd. Det behövs ett nytt förhållningssätt gällande bemanning av de olika verksamheterna, som grund behövs en bemanning för 12 månader per år, en bemanning som tillåter korttidsfrånvaro och uttag av den årliga semestern, att mäta bemanning i årsarbetare är föråldrat. Inte minst krävs det tillförda resurser.

- **Hälsosamma arbetstider och tid för vila och återhämtning**

Arbetstider förlagda till dygnets alla timmar sliter på hälsan. Därför behöver det finnas marginaler som ger möjlighet både till återhämtning i vardagen, veckovila och 11 timmars dygnsvila mellan arbetspass samt fyra veckors sammanhållen semester under sommarmånaderna.

- **Hållbara uppdrag med balans i krav och resurser**

Politiker har ansvar att vara tydliga i sina uppdrag och när resurser tillsätts, så att arbetsgivare kan planera och bemanna för detta. Det behöver finnas en tydlig koppling mellan politikernas löften till invånarna, uppdragsbeskrivningar till arbetsgivarna och resurser till verksamheterna, så att Vårdförbundets professioner kan leverera en god och säker vård utan att själva bli sjuka eller drabbas av etisk stress.

- **Att all tid som våra medlemmar står till arbetsgivarens förfogande ska vara aktiv arbetstid.**

Våra fyra yrken anställs under olika former. Natt, rotation, jour och beredskap. Vårdförbundet anser att all jour- och beredskapstjänstgöring ska tas bort. Och går inte det så bör villkoren förbättras avsevärt från det som regleras i allmänna bestämmelser, då genom lokala kollektivavtal

Med vänlig hälsning,
VÅRDFÖRBUNDET

Iréne Sjövall Sanned
Ordförande
Vårdförbundet avdelning Jönköping

10 juni 2022

För kännedom:
Regionsektionerna, Kommunal
Ombudsman Kommunal

Central samverkansgrupp
Att: Jane Ydman
Regionens hus, Jönköping

Kommunals synpunkter/ medskick till Budget

Region Jönköpings län står inför stora utmaningar.

Pandemin har starkt påverkat Kommunals medlemmar. Särskilt våra undersköterskor/ skötare som stått i frontlinjen för att på bästa sätt och under rådande omständigheter fått lösa arbetsätt under pågående arbetspass för att möta upp aktuellt rådande verksamhetsbehov. Det har skapat oro, stress och på vissa arbetsplatser en förtroendekris för att arbetsgivaren inte haft förmågan att leda och fördela med arbetstagarnas bästa för ögonen. Vi anser att arbetsmiljö och arbetsvillkor behöver arbetas igenom för att skapa en samsyn i hur vi skapar en arbetsplats där både arbetstagarperspektivet och verksamhetsperspektivet går i samklang. AME är här en viktig stödfunktion att ta tillvara.

TIM: Arbetsgivarens tidigare förslag om att avgiftsbelägga personalparkeringen på Ryhov anser vi är ett ogenomtänkt och dåligt förslag på god personalpolitik. Många av Kommunals medlemmar har valt att ta bilen då barn ska lämnas och hämtas på vägen till och från arbetet. Många arbetar sen kväll, vissa till klockan 22.00 för att dagen efter starta upp sitt arbetspass klockan 6.45. Såklart vill arbetstagaren öka tiden för återhämtning och sömn. Vill arbetsgivaren ha arbetstagare anställda utanför promenadavstånd, anser vi, att personalparkeringen fortsatt bör vara avgiftsfri på alla tre sjukhusen.

En större rörlighet av Kommunals yrkesgrupper kräver att regionen tydligt kan leva upp till sitt mål om att vara Sveriges bästa offentliga arbetsgivare dels för att kunna rekrytera nya medarbetare inom Kommunals avtalsområde men även för att kunna behålla redan anställda medarbetare.

- Yrkesutveckling

Undersköterskor, skötare, ambulanssjukvårdare för att nämna några yrkesgrupper, bör liksom andra yrkesgrupper få ekonomiskt stöd i någon form av Region Jönköpings län, under studietiden. Kommunal anser att arbetsgivaren ska erbjuda yrkesutveckling till alla, oavsett yrkeskategori inom regionen.

- *RAK*

Rätt Använd Kompetens, en viktig del i att frigöra tid för det direkta vårdarbetet för vårdpersonal genom att arbetsuppgifter i stället utförs av Servicepersonal, tex förrådsbeställningar, frukostservering. Kommunal ser svårigheter för Region Jönköpings län att kunna utveckla detta koncept, när det ska finansieras inom befintliga budgetramar. RAK kan utvecklas mycket mer och Servicepersonal skulle kunna få mycket mer varierande arbetsuppgifter som skulle gynna hälsan och minska ohälsan.

- *Arbetstider/ arbetsvillkor/ schemaläggning*

Heltidsarbete som norm, där har Kommunal och Region Jönköpings län ett avtal och arbetet fortgår. För att detta ska bli det normala inom Region Jönköpings län krävs arbetstider som gör att medlemmarna orkar ett helt arbetsliv och kan ha ett gott liv därefter.

Av största vikt är att semesterdagar kan tas ut, så att vila och återhämtning kan ske.

En översyn av jourverksamheten behövs.

- *Lön*

Attraktiva löner, dels när det sker nyanställning men också att erfarenhet ska löna sig. Specialistutbildning inom ett yrke måste också värderas med högre lön. Ersättning för nattarbete, visserligen ett lönetillägg, men ska inte enligt Kommunal skilja mellan yrkesgrupper som arbetar sida vid sida nattetid. Extrasatsningen som majoritetsstyret i regionen ofta nämner, har inte delats ut till Kommunals yrkesgrupper. Inflationen är på rekordhöga nivåer och Kommunal anser att arbetsgivaren bör ta med det i kommande lönerevision och tillföra extra medel utöver framförhandlat löneavtal.

- *Kompetensförsörjning*

Region Jönköpings län står liksom andra offentliga arbetsgivare inför ett stort rekryteringsbehov. Därför måste arbetet med Vård och Omsorgscollege intensifieras och marknadsföras. För att fler ska vilja utbilda sig till ett vårdyrke och vilja arbeta här, måste Region Jönköpings län marknadsföra sig som en arbetsgivare, där även undersköterskor, skötare mfl har en framtid med utvecklingsmöjligheter.

- *80-90-100*

Arbeta 80%. Lön till 90%. Arbetsgivaren fortsätter betala in till pensionen 100%.

Idag är det vanligt att arbetsgivare använder den här möjligheten för att motivera sina anställda till att stanna kvar i arbete. Möjligheten till att minska sin arbetstid främjar även den enskilda till minskad risk för sjukskrivning. Kommunal anser att erbjudande om 80-90-100 bör erbjudas medarbetare fom det år de fyller 61 år.

Vänliga hälsningar

Kommunal Sydväst Regionsektionerna i Region Jönköpings län

Carina Sjögren

Kommunals representant i CSG

2022-06-14

Tillägg till Kommunals skrivelse angående budget 2023, under övrigt:

Arbetsgivaren tillhandahåller i stort sett för alla yrkesgrupper arbetskläder, anpassade efter vilket yrke det gäller. När det kommer till skodon så finns det regler och föreskrifter för när arbetsgivaren ska tillhandahålla skyddsskor, vilket också Region Jönköping gör, men för alla andra medarbetare som har arbeten där man står och går mycket på hårda golv, där det ofta förekommer spill från både mat och kroppsvätskor från patienter, de medarbetarna får bekosta sina arbetskor själva. Tyvärr är det därför många som väljer att använda icke- fotriktiga skor och riskerar både att få fot, knä och rygg – besvär, men också att utsätta sig för halkrisker.

Kommunal vill se en övergripande satsning, beslutad av politiken, inte av enskilda verksamheter och deras ekonomiska förutsättningar.

Kommentarer från Vision Region Jönköpings län inför BUDGET

"Budgetförslag från Koalitionen":

IT- 20 miljoner – mycket pengar. Vad ska det gå till? Ökad digitalisering? Kommer det gå våra medlemmar till gagn i form av utbildningar exempelvis? Öka kompetens och resurser för de som arbetar med digitalisering inom regionen.

Utveckling av Bemanningseenheten – 2 miljoner. Ska det bara innefatta SSK och Vårdadministratörer? Hur är det med alla andra yrkesgrupper inom Regionen? Bl.a. tandsköterskor, IT-personal.

"För ett bra liv i en attraktiv Region".

Under Övergripande ledningssystem: Hur ser man på avgift för tolktjänster? Hur hushåller man med deras resurser?

Visionerna, sid 7. Man gör sitt vanliga yrke, och ska förbättra det. Var finns kompetensutveckling för administratörer? Ex vårdadministratörer. Oftast är inte de medräknade i kompetensutvecklingen på sina arbetsplatser. Finns inte mycket som riktar sig till administratörer internt. Oftast får de inte åka externt, andra yrkesgrupper får det. Leder till att man söker sig till andra administrativa tjänster inom regionen för att på så sätt utveckla sig, då arbetsplatserna för administratörerna inom regionen inte bidrar till någon större kompetensutveckling i deras arbetsliv.

Vill ni Regionstyrelsen att regionen ska förbättra system och processer, behöver man involvera ALL personal, inte bara den vårdande personalen – såväl i intern kompetensutveckling som extern. Våra medlemmar hamnar ofta i skymundan här, då fokus ligger på vårdpersonal. Ska regionen ligga längst fram digitalt, måste man också ge den yrkesgrupp som har utbildning och kompetens från början i digitaliseringen möjlighet att kunna utvecklas inom de områdena, med regelbundenhet för att möta den pågående utvecklingen i samhället.

"Gemensamt för Region Jönköping"

Under "Uppdrag"

Genomföra kompetensplanering och de aktiviteter som behövs för att säkra den kompetens som krävs för att utföra verksamhetens uppdrag. (Ny)

Utveckla och tydliggöra karriär och utvecklingsmöjligheter i olika yrken i hela organisationen utöver de möjligheter till utbildningsanställning som redan finns för yrkesgruppen sjuksköterska.

Hur planerar man detta? Hur skapar man karriärmöjlighet för ex administratörer inom vården när det är exempelvis så svårt att starta upp en s.k. specialistutbildning vårdadministratörer som initierats av utbildningsgruppen på IHH som en påbyggnad den nuvarande grundläggande vårdadministratörsutbildningen -
?

”Planeringsförutsättningar”

Hur stimulera ökat intresse för eftergymnasial utbildning? Inom vår region är utbildningsnivån lägre än i genomsnittsnivån för hela riket. Som Sveriges bästa offentliga arbetsgivare - låt utbildning löna sig – för alla yrkesgrupper. Utbildning måste löna sig – även inom de kvinnodominerade yrkesgrupperna i offentlig sektor.

Vision Region Jönköpings kommentarer:

Trots löfte som aviserades i årets löneprocess från arbetsgivaren för löneprocessen 2021 om att arbetslivserfarenhet och kompetens skulle löna sig, kunde Vision i avstämningen se att så var inte fallet, vilket arbetsgivaren faktiskt konstaterade i avstämningen. Vision såg då återigen att yngre och nyutexaminerade går in med nästan samma lön som de som arbetat 10-15 år inom samma yrke och på samma arbetsplats. Vision hade efterfrågat löneutfall baserat på åldersgrupp, och här blev det ”svart på vitt”.

Hur motiverar ni att man stannar kvar och bidrar med sin kompetens och är lojal mot sin arbetsgivare här. Erfarenhet och kompetens måste visas i lönekuvertet för våra medlemsgrupper - trots att det är kvinnodominerade yrken som vi i stora delar representerar.

Region Jönköping ska inte bara vara den bästa offentliga arbetsgivaren utan bör även arbeta mot att vara den bästa jämställa offentliga arbetsgivaren – inom alla yrkesgrupper som arbetar i regionen.

Styrelsen Vision Region Jönköpings län
Genom Ulrika Toftgård, ordförande
ulrika.toftgard@rjl.se

SACOs synpunkter till regionstyrelsen – medarbetarperspektivet

En ändamålsenlig fördelning av arbetsuppgifter, ansvar och roller utifrån personalens kompetens och där de gör mest nytta är en förutsättning för kvalitet och effektivitet

Hur tänker arbetsgivaren när det gäller löner? En DL tjänstar +- 80.000 kronor/månad och en sjukgymnast te x runt 32, när man fördelar ut arbetsuppgifter och gör det som tidigare läkare gjorde, hur ska löner och ersättningar kunna komma andra yrkesgrupper tillgodo? Primärvården ger 1000 kronor extra till sjukgymnaster för att vi skriver remisser röntgen och ortopederna. Är det inte dags att höja? Om vi nu ska vara en attraktiv arbetsgivare

Att använda erfarna och kompetenta medarbetare som en resurs vid exempelvis arbetsplatsnära introduktion eller mentorskap skapar förutsättningar för kompetensöverföring för den tysta kunskap och erfarenhet de besitter. Genom att skapa attraktiva arbetsplatser med en god arbetsmiljö och bra förutsättningar för medarbetares delaktighet, engagemang och kompetensutveckling hela yrkeslivet kan Region Jönköpings län behålla fler medarbetare och minska den oönskade personalomsättningen och minska beroendet av hyrpersonal. Håller med! Utred 80-90-100 och andra möjligheter att stimulera kompetens äldre personal att bli kvar före och efter pensionsåldern

SACO vill flagga för den upplevda hårdnande attityden på en del arbetsplatser och inte sällan HR-ledd med chefer och viljan att gå till avslut och utköp av personal. Hur stor är summan/år som Region Jönköpings län lägger på utköp?

SACO har vid medlemsämönden framfört önskemål om extern granskning av arbetsmiljö/konflikter men fått kalla handen och svar från HR att det inte föreligger ngn kränkning trots medlems uppfattning.

Utveckla och tydliggöra karriär och utvecklingsmöjligheter i olika yrken i hela organisationen utöver de möjligheter till utbildningsanställning som redan finns för yrkesgruppen sjuksköterska.

SACO är enig med arbetsgivaren – våra medlemmar måste även beredas möjlighet till specialisttjänster

2022-05-24

Nämnden folkhälsa och sjukvård

Jönköpings läns läkarförenings synpunkter inför Budgetplanering för 2023

Investera i personalen och skapa löner som är konkurrenskraftiga och marknadsmässiga

Regionen har höga ambitioner att bli Sveriges Bästa Offentliga Arbetsgivare. Denna ambition innefattar både arbetsmiljöförbättrande åtgärder, men det förutsätter även satsningar på löner så att vi har konkurrenskraftiga och marknadsmässiga löner. För 25 år sedan 1997 hade dåvarande Jönköpings läns landsting Sveriges lägsta löner. I början av 2000-talet börjande landstinget en tydlig lönepolitisk satsning med att våra medellöner skulle ligga minst i nivå med våra grannlandsting, Blekinge, Halland, Kronoberg och Kalmar. Omkring 2005 hade det målet infriats och mellan 2005-2008 hade vi löner som låg på den övre tredjedelen i riket. AT läkarna hade högst lön i riket under en period och distriktsläkarna låg på plats 2-3. Dock från 2010 och fram tills idag har våra löner sakta men säkert försämrats i jämförelse med andra Regioner och idag har våra distriktsläkare sämst medellön i riket. Övriga befattningar ligger på den nedre tredjedelen i riket.

Statistiken kommer från SACO-Lönesök där SKR rapporterar in novemberlönerna varje år. Sista statistiken bygger på inrapporterade löner för november 2021.

Följande statistik för november 2021 i de olika läkarbefattningarna:

Befattning	Jönköping	Riket	Diff	Plats bland Regionerna
AT	34.797	34.973	-176	15/21
ST	47.946	48.947	-1.001	19/21
Specialistläkare	65.927	69.270	-3.343	20/21
ÖI	82.618	83.729	-1.111	18/21
DI	82.486	85.760	-3.274	20/20 (Gotland ej med)
Verksamhetschefer	100.132	104.608	-4.476	Uppdelning mindre Regioner saknas

Region Jönköpings län med mycket god ekonomi har förutsättningar att göra extra lönesatsningar inför 2023 så att våra medellöner åtminstone hamnar på medellön i riket.

De extra satsningar på överläkare och distriktsläkare i årets lönerevision var ett steg i rätt riktning, men fortfarande är det en mycket stort skillnad i medellöner jämfört med riket och närliggande regioner.

Bengt Hultberg

Ordförande Jönköpings läns läkarförening

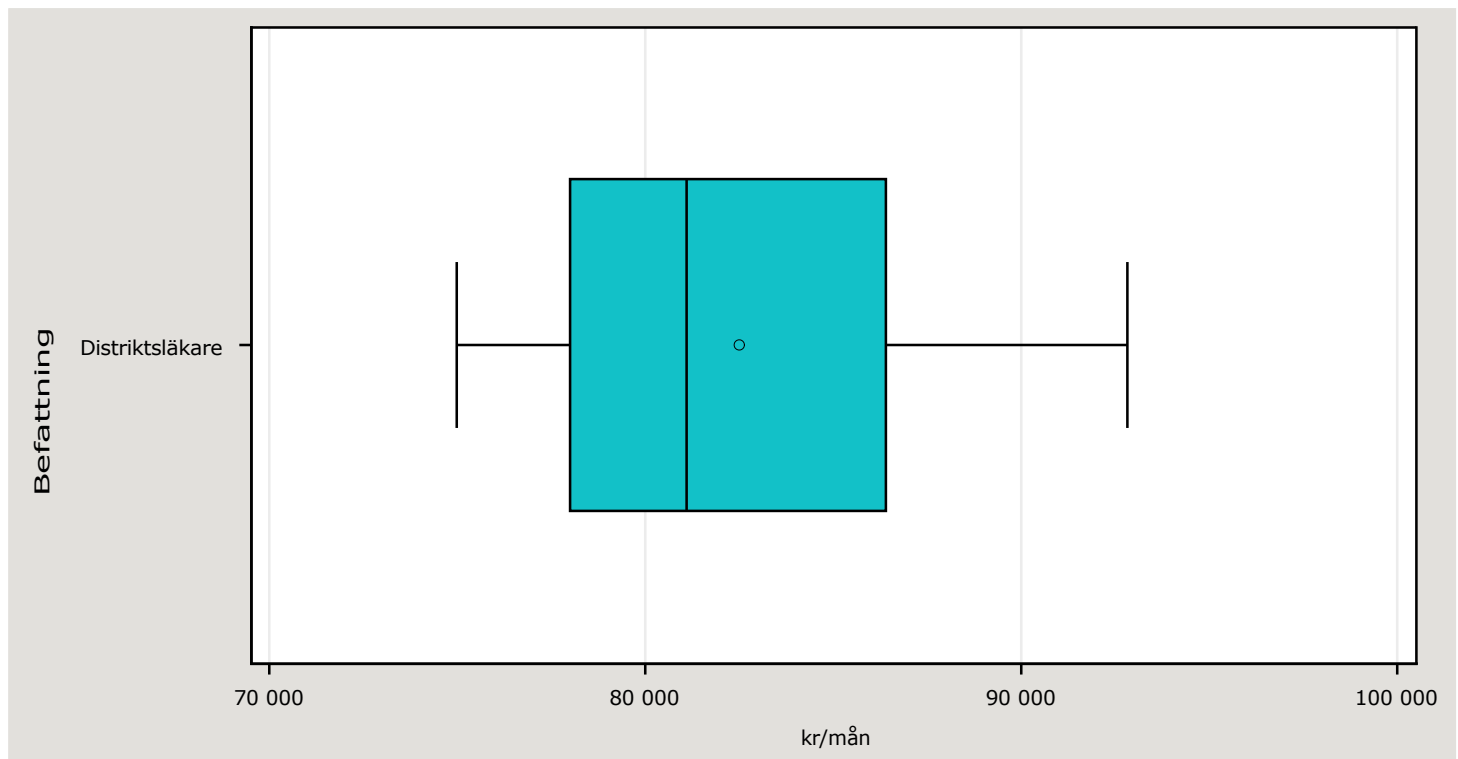
Bilagor: Statistik från SACO Lönesök för respektive befattning (novemberlön 2021)

Löner 2021 per Befattning

Sektor Regioner

*Befattning: Distriktsläkare *Län: Jönköpings län

Befattning	Antal	Medel	10:e Perc	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Perc
Distriktsläkare	100 - 149	82 486	74 986	78 000	81 100	86 400	92 823
Samtliga	100 - 149	82 486	74 986	78 000	81 100	86 400	92 823

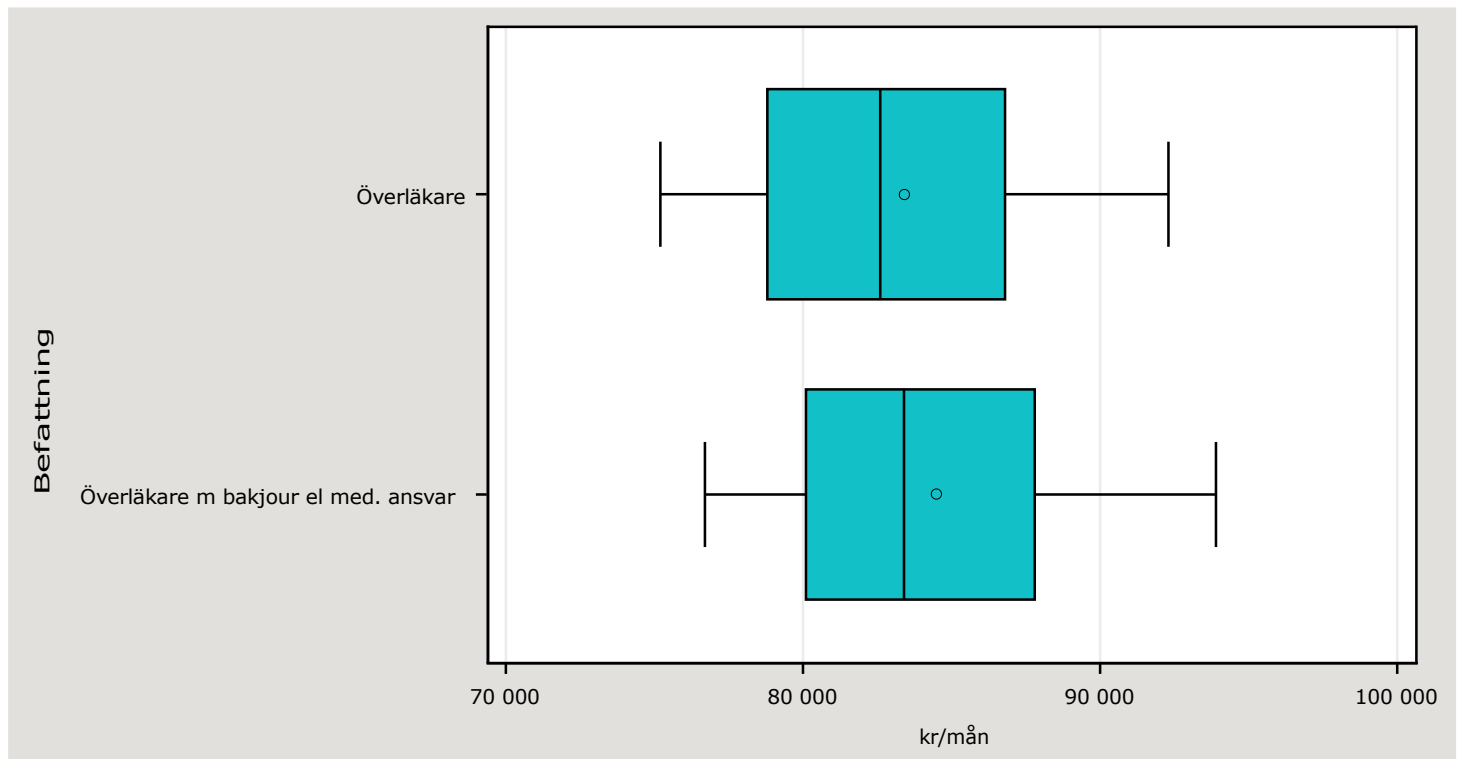


Löner 2021 per Befattning

Sektor Regioner

*Befattning: Överläkare m bakjour el med. ansvar, Överläkare

Befattning	Antal	Medel	10:e Perc	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Perc
Överläkare	6000 - 6099	83 421	75 200	78 800	82 600	86 800	92 300
Överläkare m bakjour el med. ansvar	2400 - 2499	84 499	76 700	80 100	83 400	87 800	93 900
Samtliga	8400 - 8499	83 729	75 600	79 100	82 900	87 000	92 850

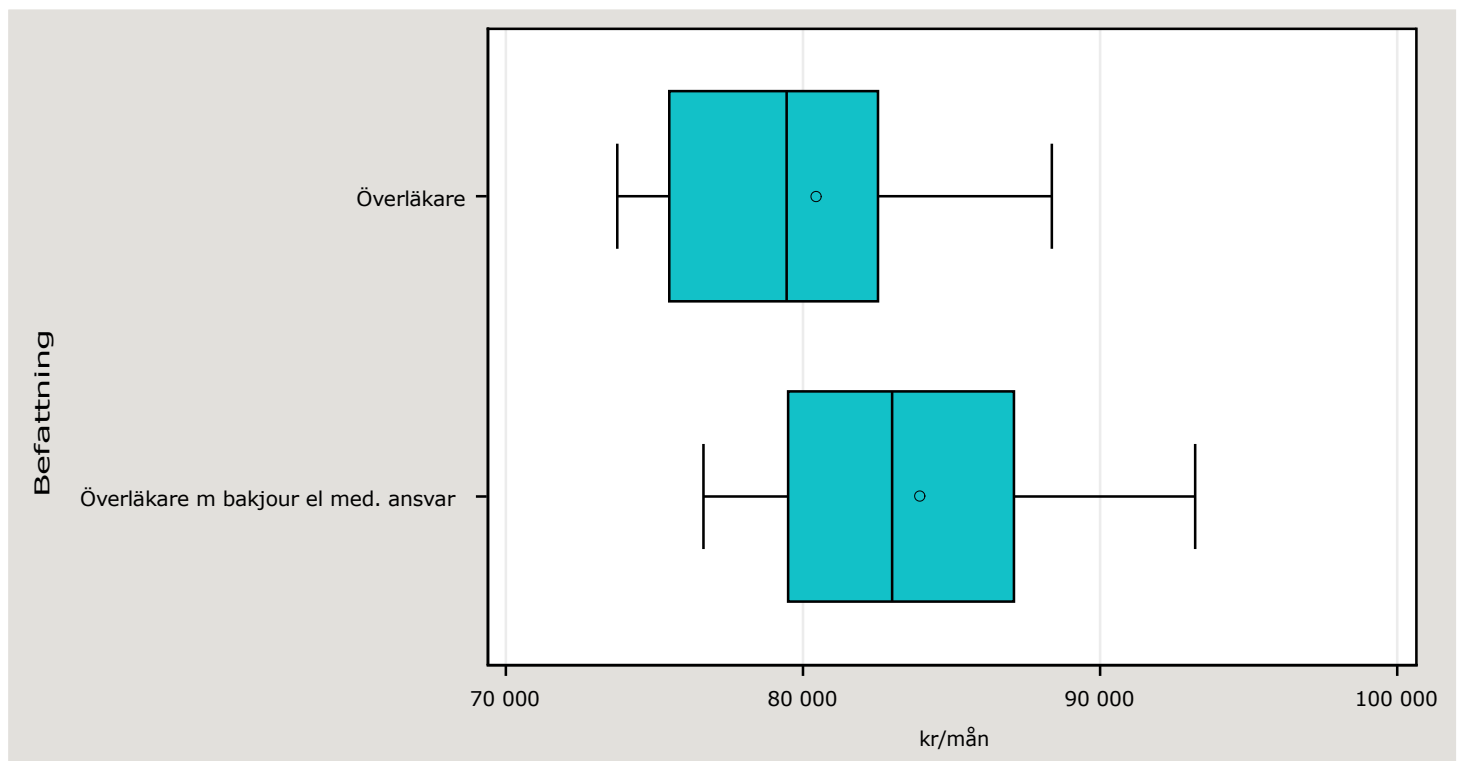


Löner 2021 per Befattning

Sektor Regioner

*Befattning: Överläkare m bakjour el med. ansvar, Överläkare *Län: Jönköpings län

Befattning	Antal	Medel	10:e Perc	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Perc
Överläkare	100 - 149	80 437	73 750	75 500	79 450	82 525	88 376
Överläkare m bakjour el med. ansvar	200 - 299	83 912	76 650	79 500	83 000	87 100	93 200
Samtliga	300 - 399	82 618	74 600	78 000	81 300	85 400	91 500

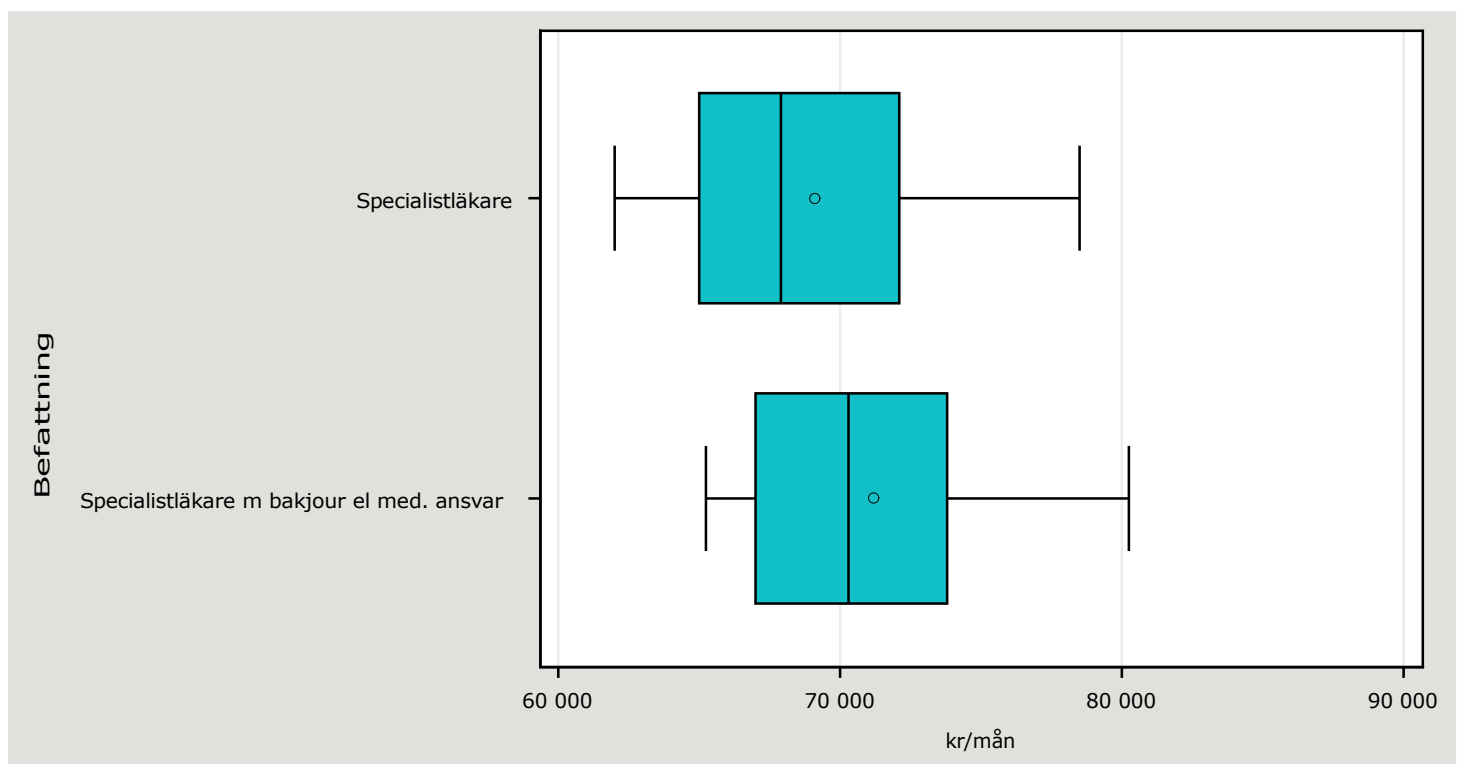


Löner 2021 per Befattning

Sektor Regioner

*Befattning: Specialistläkare m bakjour el med. ansvar, Specialistläkare

Befattning	Antal	Medel	10:e Perc	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Perc
Specialistläkare	4400 - 4499	69 123	62 000	65 000	67 900	72 100	78 500
Specialistläkare m bakjour el med. ansvar	300 - 399	71 209	65 240	67 000	70 300	73 800	80 250
Samtliga	4700 - 4799	69 270	62 100	65 100	68 000	72 400	78 700

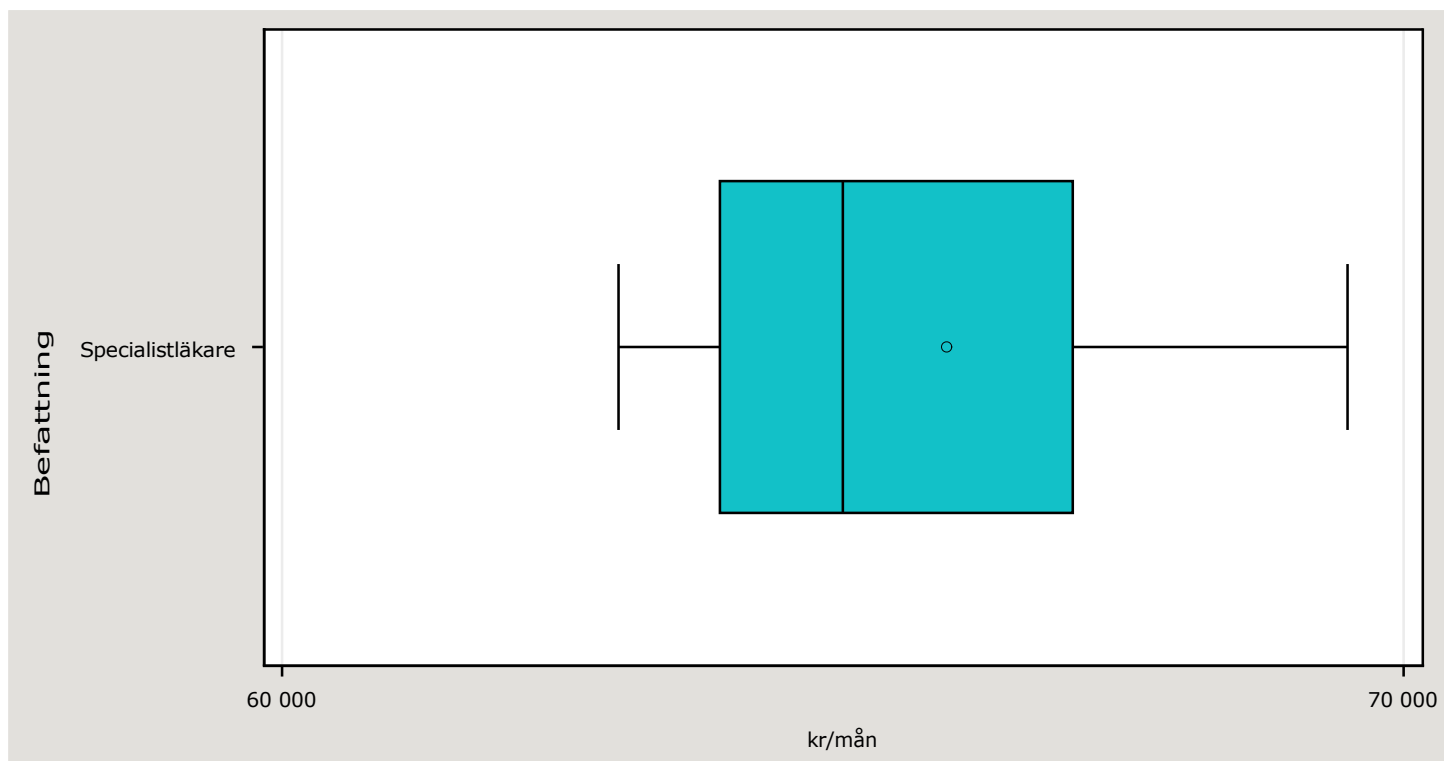


Löner 2021 per Befattning

Sektor Regioner

*Befattning: Specialistläkare m bakjour el med. ansvar, Specialistläkare *Län: Jönköpings län

Befattning	Antal	Medel	10:e Perc	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Perc
Specialistläkare	100 - 149	65 927	63 000	63 904	65 000	67 050	69 500
Samtliga	100 - 149	65 927	63 000	63 904	65 000	67 050	69 500

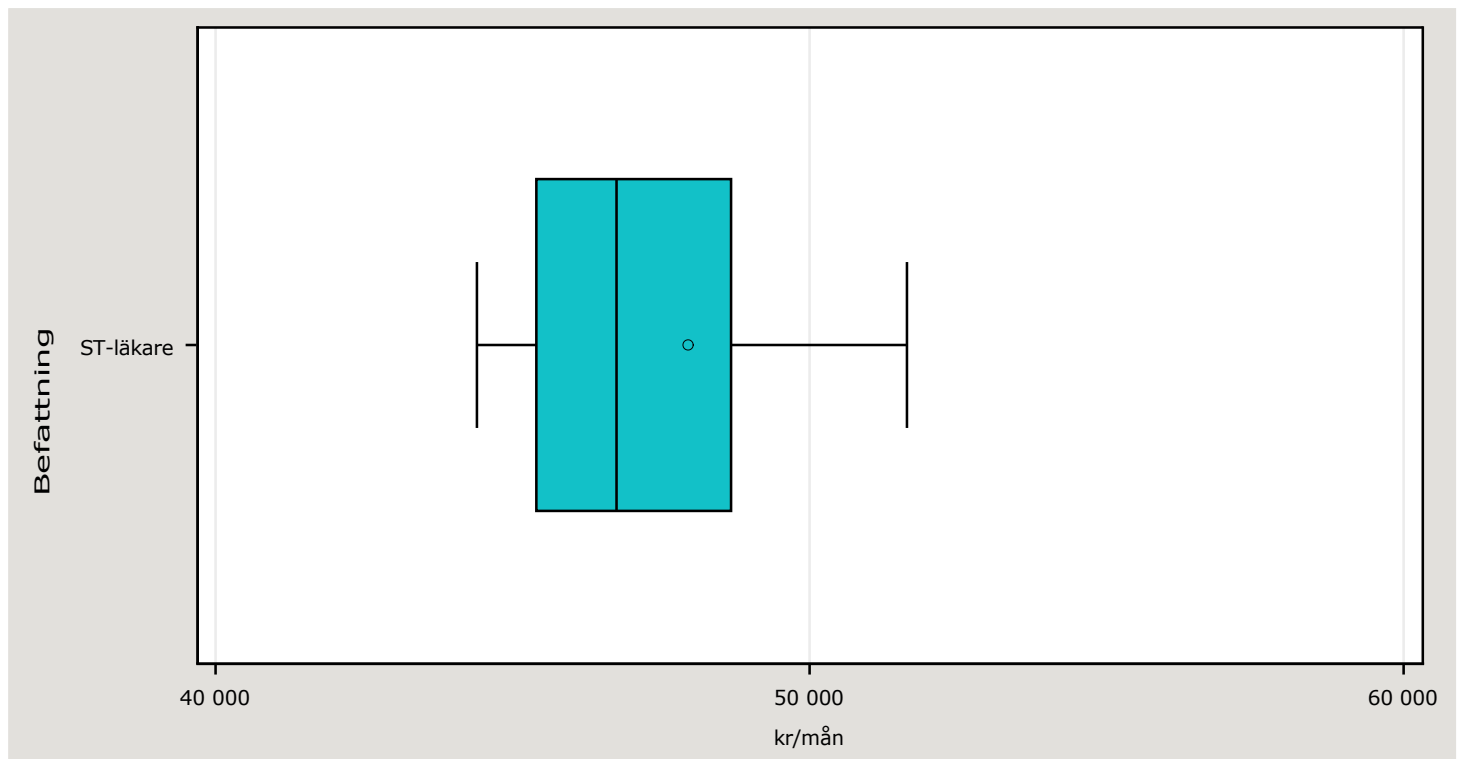


Löner 2021 per Befattning

Sektor Regioner

*Befattning: ST-läkare *Län: Jönköpings län

Befattning	Antal	Medel	10:e Perc	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Perc
ST-läkare	200 - 299	47 946	44 400	45 400	46 750	48 678	51 639
Samtliga	200 - 299	47 946	44 400	45 400	46 750	48 678	51 639

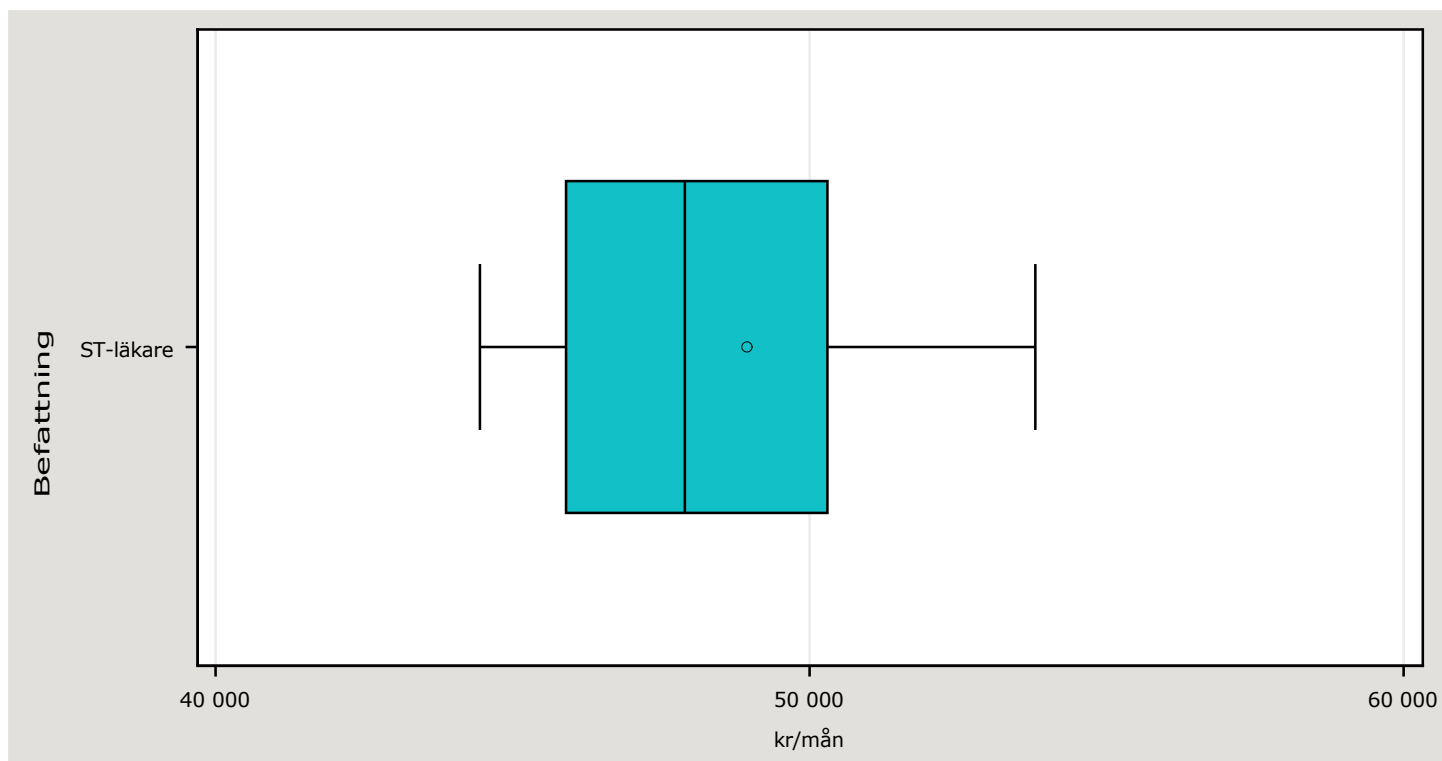


Löner 2021 per Befattning

Sektor Regioner

*Befattning: ST-läkare

Befattning	Antal	Medel	10:e Perc	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Perc
ST-läkare	7800 - 7899	48 947	44 450	45 900	47 900	50 300	53 800
Samtliga	7800 - 7899	48 947	44 450	45 900	47 900	50 300	53 800

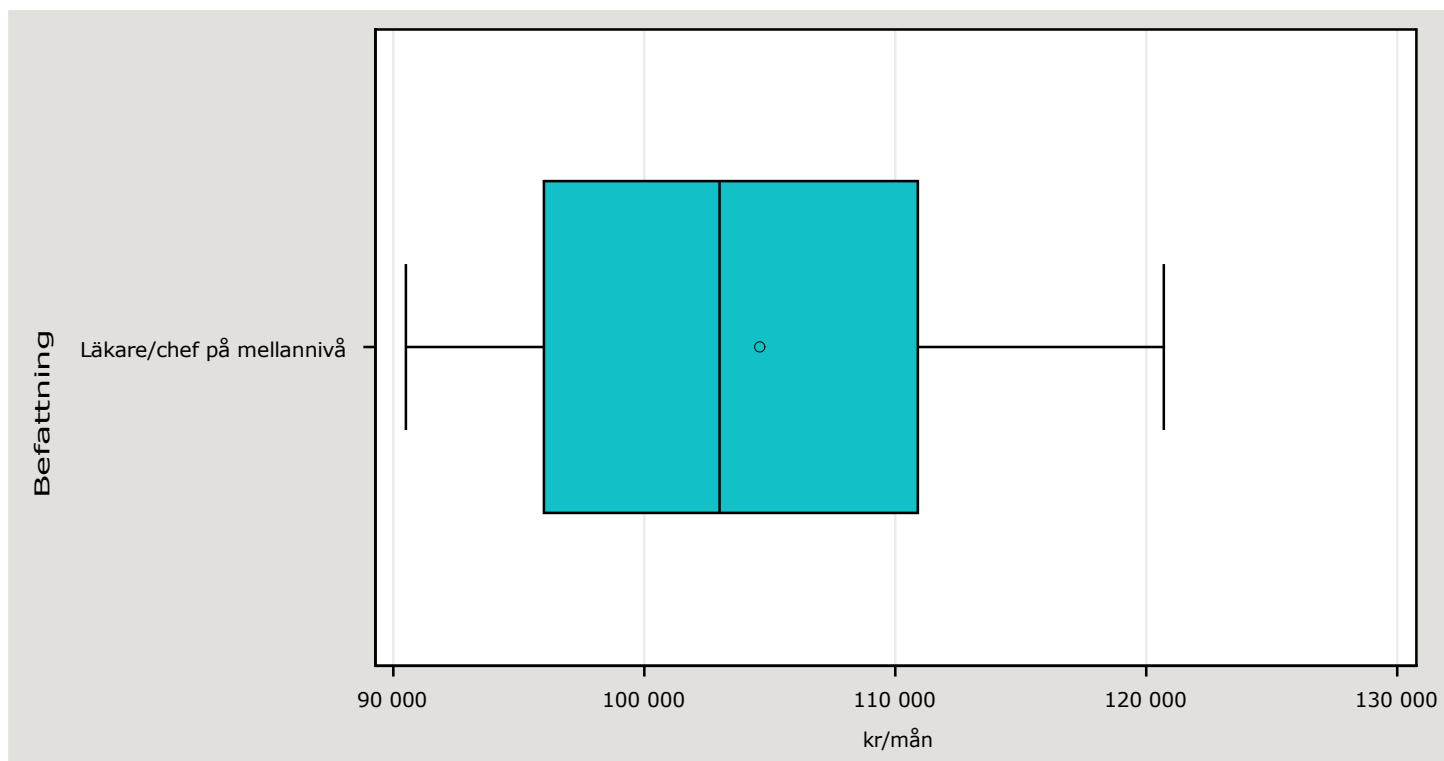


Löner 2021 per Befattning

Sektor Regioner

*Befattning: Läkare/chef på mellannivå

Befattning	Antal	Medel	10:e Perc	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Perc
Läkare/chef på mellannivå	400 - 499	104 608	90 500	96 000	103 000	110 900	120 700
Samtliga	400 - 499	104 608	90 500	96 000	103 000	110 900	120 700



Löner 2021 per Befattning

Sektor Regioner

*Befattning: Läkare/chef på mellannivå *Län: Jönköpings län

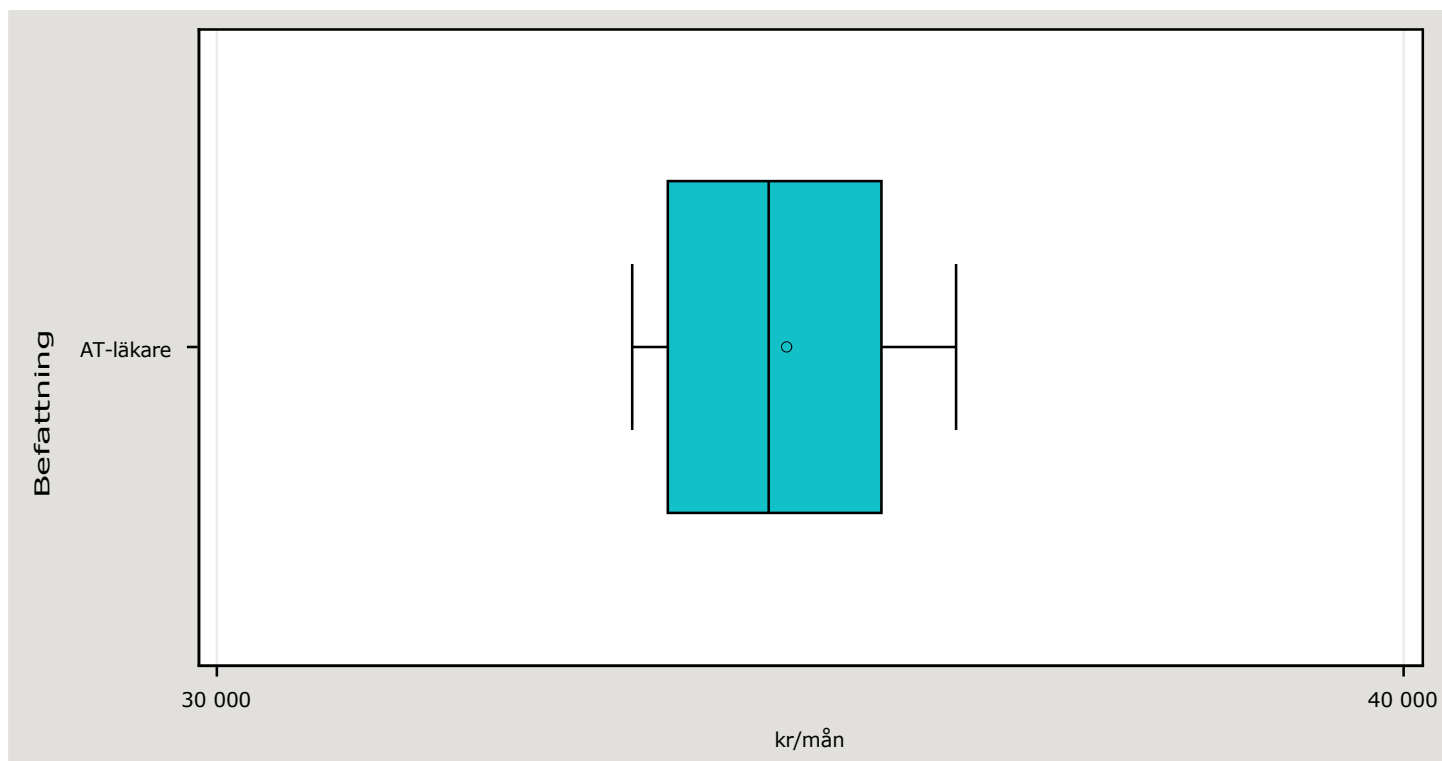
Befattning	Antal	Medel	10:e Perc	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Perc
Läkare/chef på mellannivå	5 - 15	100 132	.	93 100	98 300	105 500	.
Samtliga	5 - 15	100 132	.	93 100	98 300	105 500	.

Löner 2021 per Befattning

Sektor Regioner

*Befattning: AT-läkare *Län: Jönköpings län

Befattning	Antal	Medel	10:e Perc	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Perc
AT-läkare	100 - 149	34 797	33 500	33 800	34 650	35 600	36 229
Samtliga	100 - 149	34 797	33 500	33 800	34 650	35 600	36 229

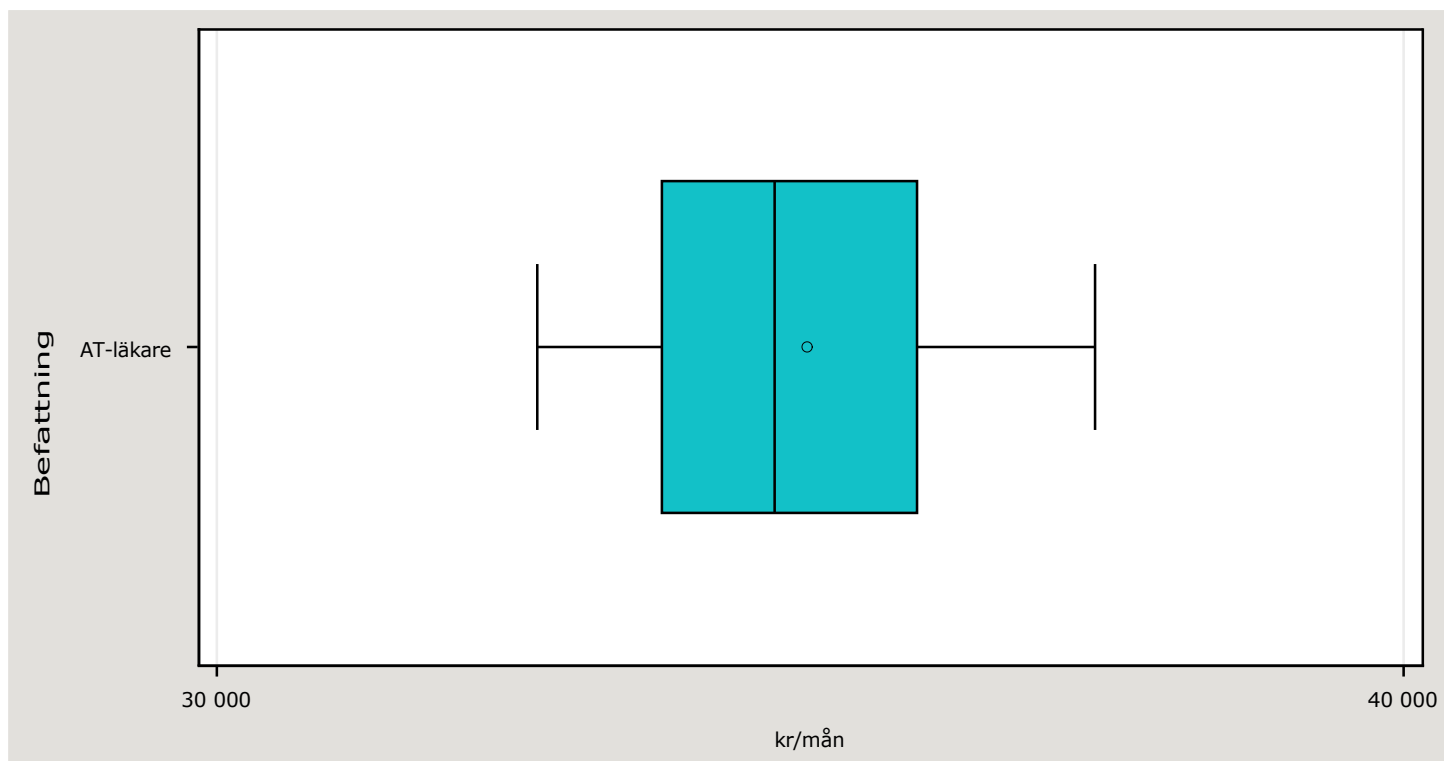


Löner 2021 per Befattning

Sektor Regioner

*Befattning: AT-läkare

Befattning	Antal	Medel	10:e Perc	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Perc
AT-läkare	2300 - 2399	34 973	32 700	33 750	34 700	35 900	37 400
Samtliga	2300 - 2399	34 973	32 700	33 750	34 700	35 900	37 400



Löner 2021 per Befattning

Sektor Regioner

*Befattning: Distriktsläkare m bakjour el med. ansvar, Distriktsläkare

Befattning	Antal	Medel	10:e Perc	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Perc
Distriktsläkare	1800 - 1899	85 342	76 500	79 800	84 175	89 900	96 294
Distriktsläkare m bakjour el med. ansvar	300 - 399	88 101	80 200	83 100	86 400	92 600	98 400
Samtliga	2100 - 2199	85 760	76 900	80 200	84 600	90 100	96 500

