

Budget 2019 och flerårsplan 2020-2021

Sverigedemokraterna Region Jönköpings län

2018-11-30



Innehåll

Inriktning 2019, till 1920-21	3
Välfärdsutmaningen	4
Planeringsförutsättningar och regiongemensamma inriktningar	6
Perspektiv: Medborgare och kund	6
Perspektiv: Process och produktion	8
Perspektiv: Lärande och förnyelse	11
Perspektiv: Ekonomi	12
Medarbetare	14
Stöd och service.....	19
Sverigedemokraternas särskilda yrkanden	21
Förändring jämfört med budget 2018.....	24
Direktiv till styrelse och nämnder	25

Inriktning 2019, till 1920-21

Det svenska folkhemmet har skapats av generationer genom hårt arbete. Velfärdsystemen är en frukt av uppoffring och solidaritet mellan människor. Ett unikt samhällskontrakt som är ovanligt i andra delar av världen.

Budget och flerårsplan har inriktningen att förverkliga visionen För ett bra liv i en attraktiv region. Visionen förverkligas genom engagemang i att tillgodose invånarnas behov av hälso- och sjukvård, folkhälsa, utbildning och kollektivtrafik samt invånarnas och näringslivets behov av god infrastruktur och kompetensförsörjning. Befolkningsutvecklingen fram till 2035 ställer krav både på politiker och nya arbetsätt.

Inom hela Region Jönköpings län arbetar vi för en väl fungerande verksamhet, som samtidigt 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.

Genom att alla tar till sig svenska normer och värderingar, att vi gemensamt bidrar i smått och stort, blir alla en del av samhället. Principen ”Gör din plikt, kräv din rätt” är en viktig del för att vårt välfärdsystem ska hålla ihop. Även den som står utanför arbetsmarknaden eller behöver samhällets stöd kan bidra till folkhemmet genom att ta till sig dessa värderingar.

Samhällets resurser är inte oändliga därför är det ohållbart att erbjuda full tillgång till välfärdsystemen så snart man befinner sig i Sverige. Detta misskrediterar folkhemstanken och medborgarskapets värde. De senaste åren har Sverige haft en ”vårdkris” trots att vi fler läkare och sjuksköterskor än någonsin.

Vår inriktning

- begränsa asylinvandringen.
- nya arbetsätt och minska administrationen.
- gör det mer attraktivt att arbeta inom vården.
- informera medborgarna om en sund livsstil och egenvård.
- gör primärvården attraktiv och med hög kompetens.
- höj värdet på det svenska medborgarskapet.

Vår inriktning är att de mest nödvändiga behoven ska fungera väl och vara skattefinansierade, tex vården. Det handlar främst om sjukvård och kollektivtrafik. Sverige ligger fortfarande högt internationellt sett i skattetryck. Inför 2019-20 talar både kommuner och regioner om att höja skatten. I Region Jönköping föreslås en skattehöjning på 50 öre. Det är ett stort ingrepp i medborgarnas frihet. Ofta upplever vi den offentliga verksamheten som en svällande kostnadsmassa där det är lätt att lägga till men svårare att dra ifrån.

Varje år måste all verksamhet prövas. Vi menar att medborgarens plånbok är det sista alternativet man ska använda för att lösa ekonomiska problem. Sverigedemokraterna föreslår därför i årets budget en oförändrad skattesats 11,26 kr. Vi har lovat våra väljare att inte höja skatten.

Vi behöver däremot göra ett antal besparingar, framförallt i asylvård, tolkförmåner och kultur. Vi behöver också skjuta fram investeringar som inte är helt nödvändiga just nu. Vi minskar den prognostiserade investeringstakten med 20 % kommande år.

När det gäller kulturverksamheten ser vi framför oss en verksamhet där aktiviteter ute i kommunerna blir mer tydligt. Vi vill påbörja en avveckling av SMOT under 2019-20 och även påbörja en sondering med syfte att avyttra Spira till 2021. Detta kommer frigöra ca 90 milj kr/år. Önskvärt är att hitta någon ny ägare till Spira som kan bedriva konferens/ eventverksamhet i lokalerna. Parallellt med detta ökar vi anslagen till kulturplanen just med tanke på mer satsningar på kultur ute i kommunerna istället.

Vi vill genomföra dessa besparingar i första hand men om det inte räcker kan vi tänka oss lånefinansiering av nödvändiga investeringar efter 2021 beroende på hur utfallet med vår budget blir kommande tre år.

Välfärdsutmaningen



Skillnaden mellan arbetsför befolkning och människor som är i behov av välfärdsystemen har aldrig varit så stor.

Region Jönköpings län arbetar med frågor som är avgörande för människors liv och hälsa och för länets tillväxt och utveckling. Sambanden är starka. Den regionala utvecklingsstrategin (RUS) 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. Revidering av RUS pågår under 2018, och ett stort antal aktörer i länet deltar i arbetet.

Region Jönköpings län arbetar för bättre hälsa och säkrare vård. För att främja folkhälsan, krävs insatser inom områden som ligger utanför regionens direkta verksamhet. De satsningarna görs i samverkan med länets kommuner, statliga myndigheter, organisationer och civilsamhället. Invånarna erbjuds en hälso- och sjukvård med bästa möjliga värde och kvalitet och med samma förutsättningar i hela länet. 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 och hög asylmottagning skapar ökad efterfrågan. Det leder till större behov av resurser, även i de fall kostnaden för själva behandlingen minskar.

Människor lever längre, vilket kan öka kostnaderna för vård och omsorg. Samtidigt kan digitalisering, förebyggande

åtgärder och minskning av vårdskador 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.

Samverkan fortsätter utvecklas i såväl sjukvårdsregionen med Östergötland och Kalmar som i Regionsamverkan Syd med regionerna Skåne, Halland, Blekinge, Kronoberg samt Landstinget i Kalmar län.

Budget med verksamhetsplan och flerårsplan

Budget 2019 och flerårsplan för åren 2020–2021 har inriktningen att förverkliga visionen För ett bra liv i en attraktiv region. Visionen förverkligas genom engagemang i att tillgodose invånarnas behov av hälso- och sjukvård, folkhälsa, utbildning och kollektivtrafik samt invånarnas och näringslivets behov av god infrastruktur och kompetensförsörjning. Genom samverkan med olika aktörer i länet och en väl fungerande verksamhet blir Region Jönköpings län attraktiv 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

Budget med verksamhetsplan och flerårsplan är Region Jönköpings läns viktigaste styrdokument. Den regionala utvecklingsstrategin med handlingsplaner konkretiserar arbetet med att skapa attraktivitet och tillväxt tillsammans med andra aktörer. Arbetet leds och följs upp med inriktningsmål och tillhörande mätetal.

Utgångspunkten för styrningen 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, värderingar och Målbild 2030, är grunden för arbetet med att formulera mål, framgångsfaktorer och mätetal, samt handlingsplaner för förbättring och utveckling inom regionens olika verksamhetsområden. Målen ska vara så konkreta att de kan brytas ned till den nivå där de ska genomföras.

Budgeten för 2019 och flerårsplanen för 2020–2021 redovisas enligt styrmodellen Balanced Scorecard. Modellen fokuserar på det som är strategiskt viktigt och innebär att verksamheten beskrivs, planeras och följs ur fem perspektiv: medborgare och kund, process och produktion, lärande och förnyelse, medarbetare samt ekonomi.

Målbild 2030

Målbild 2030 har formulerats inom sju områden som är viktiga för att Region Jönköpings län ska ge förutsättningar för ett bra liv i en attraktiv region.

Denna målbild är utgångspunkt för budget och verksamhetsplan, regional utvecklingsstrategi, program för hållbar utveckling och andra program och handlingsplaner inom regionens egen verksamhet och för andra program och planer som regionen är med och tar fram.

Dessa områden ligger också till grund för strategiska mål, framgångsfaktorer, systemmätetal och mål inom verksamheternas olika perspektiv liksom indikatorer för det gemensamma arbetet i länet. Målen för systemmätetalen sätts vanligen högt för att stimulera till förnyelse och förbättring av arbetssätt. Måluppfyllelsen följs noga, avvikelser analyseras och vid behov görs handlingsplaner. Omvärldsjämförelser görs för resultat avseende verksamhet och ekonomi. Utveckling i länet följs genom indikatorer. Verksamhetens effektivitet värderas utifrån hur väl strategiska mål och systemmätetal nås, det vill säga det värde som skapas för medborgarna i förhållande till insatta resurser. Jämförelser görs också av hur resultaten står sig i förhållande till andra.

Bra folkhälsa

Länets invånare lever ett hälsosamt liv i ett socialt sammanhang. De känner att de har möjlighet att påverka sina liv och skattar hälsa och livskvalitet högt.

Länet är känt som bästa platsen att växa upp och åldras på. Region Jönköpings län arbetar hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande genom regional utveckling och hälso- och sjukvård. Tillsammans med invånarna och andra aktörer som kommuner, civilsamhället, föreningar, företag, länsstyrelse och högskola bedriver vi ett aktivt folkhälsoarbete.

God vård

Region Jönköpings län erbjuder en hälso- och sjukvård och tandvård som är bland de bästa i landet både vad gäller medicinska/kliniska resultat och i utveckling av arbetssätt och vårdformer.

Bra stöd ges till egenvård.

Vården ges med god tillgänglighet, ett gott bemötande och med rätt kompetens. Den är säker, jämlik och personcentrerad.

Genom samskapande med patienter, närstående och invånare ges rätt behandling på rätt vårdnivå samtidigt som ständigt förbättring sker.

Regional utveckling

Region Jönköpings län är landets fjärde största tillväxtregion. God hållbar tillväxt genom bra miljö, goda möjligheter till arbete, kollektivtrafik, utbildning och utveckling gör oss till en attraktiv region.

Näringslivet har goda förutsättningar, infrastrukturen är utbyggd och kulturlivet är rikt.

Medarbetare

Region Jönköpings län är en av landets mest attraktiva arbetsgivare. Våra medarbetare har viktiga arbeten i välfärden, med meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter i en hälsofrämjande arbetsmiljö.

Samverkan och engagemang i ständiga förbättringar, innovation, utveckling och forskning är kännetecknen för våra chefer och medarbetare.

Kostnadseffektivitet

Förbättrad hälsa och höjd livskvalitet är det värde vi, med lägsta möjliga resursinsats, ska skapa för invånarna. Det innebär att vi vid val mellan olika verksamheter eller åtgärder eftersträvar en rimlig relation mellan effekt och kostnader. Detta i enlighet med riksdagens beslut om en kostnadseffektivitetsprincip och de riktlinjer för prioriteringar inom hälso- och sjukvården som riksdagen har beslutat.

Systemsyn och förbättring/förnyelse

I en allt mer komplex verksamhet är hållbar utveckling och en gemensam systemförståelse viktiga utgångspunkter i vår verksamhetsutveckling för att uppnå bästa möjliga resultat.

För att utveckla vår verksamhet involverar och lär vi av dem vi är till för.

Arbetet med innovationer, förbättring och förnyelse av processer och arbetssätt stimuleras för en effektiv och uthållig verksamhet.

Hållbar utveckling och långsiktig finansiering

Region Jönköpings län arbetar för en hållbar utveckling inom områdena social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Förverkligandet av länets klimat- och energistrategi är en viktig del i hållbarhetsarbetet.

För att trygga verksamhetens finansiering på lång sikt ska vi ha ett ekonomiskt resultat som innebär att nödvändiga investeringar finansieras med egna medel.

Planeringsförutsättningar och regiongemensamma inriktningar

Regional tillväxt är en viktig förutsättning för att visionen För ett bra liv i en attraktiv region ska förverkligas. 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.

Perspektiv: Medborgare och kund

Jämlik hälsa och jämlik verksamhet

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 arbetar med mänskliga rättigheter för en jämlik hälsa och jämlik verksamhet. Alla ska erbjudas likvärdig vård och medborgarservice och omotiverade skillnader ska utjämnas. Alla verksamheter följer upp data med könsuppdelad statistik som analyseras och vid eventuella omotiverade skillnader vidtas åtgärder. Systemmätetalen för 2019 kommer, i de fall de är individbaserade, att redovisas könsuppdelade. I *Program för hållbar utveckling 2017–2020* finns mål för likabehandling som en del i social hållbarhet och sedan tidigare finns en handlingsplan för funktionshinderpolitiken. Under 2019 kommer arbetet med Mänskliga rättigheter och FN:s hållbarhetsmål, Agenda 2030 att intensifieras.



Barnkonventionen

Kunskap om barn och ungas rättigheter ska hållas levande och utvecklas inom alla delar i Region Jönköpings län. 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 när de är barn och unga. Vårt län ska vara den bästa platsen att växa upp på. Därför arbetar Region Jönköpings län efter FN:s barnkonvention. 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. Handlingsplanen ska ha speciellt fokus på:

- utbildning och fortbildning för personal
- barnrättsombud i varje enskild verksamhet
- barn och ungas delaktighet
- barn som anhöriga.
- arbete mot könsstämpning.

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

Befolkningsbeskrivning

Region Jönköpings län sammanfaller geografiskt med länsindelningen som omfattar 13 kommuner. Den 31 december 2017 hade länet 357 237 invånare – en ökning med 4 502 invånare jämfört med 2016. Under 2017 ökade befolkningen i länets samtliga kommuner. Under de senaste fem åren har länets befolkning ökat med 18 121 personer. Ökningen beror till största delen på Sveriges höga asylinvandring. Uppdelat på kommungrupper så har befolkningen i den nordvästra länsdelen ökat med 9 227 personer, den östra länsdelen med 5 732 personer och den södra länsdelen med 3 162 personer.

Fördelningen mellan kvinnor (49,5 procent) och män (50,5 procent) är i stort sett lika i länets kommuner, förutom i Jönköping där det är samma fördelning. Andelen kvinnor är något lägre och andelen män något högre i Jönköpings län jämfört med riket. Den förväntade medellivslängden är något högre i länet än i riket, för både kvinnor och män. Högst förväntad medellivslängd har kvinnor i Aneby kommun (85,5 år) och lägst medellivslängd har män i Eksjö och Vaggeryds kommuner (80,2 år).

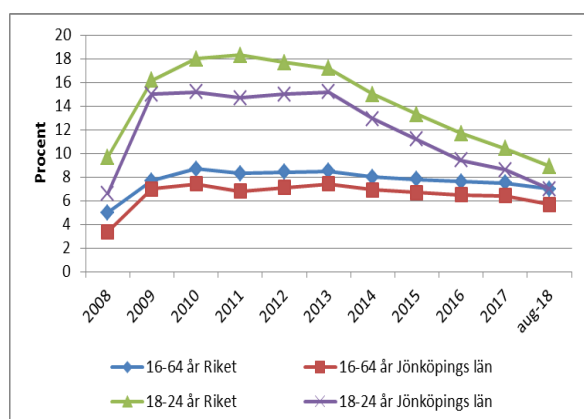
Andelen barn under fem år och andelen 65 år och äldre av befolkningen är högre i länet än i riket.

Av länets befolkning har 22,2 procent utländsk bakgrund (utrikes födda samt inrikes födda vars båda föräldrar är utrikes födda). Genomsnittet för riket är 24,1 procent. Spridningen i länet är relativt stor. Habo har lägst andel med utländsk bakgrund (9,3 procent) medan Gnosjö har högst andel (32,8 procent).

I åldersgruppen 25–64 år har 14 procent av länets befolkning kort utbildning, dvs. högst grundskoleutbildning. Motsvarande siffra för riket är 12 procent. Spridningen är stor i länet – den nordvästra länsdelen har lägst andel med kort utbildning och södra länsdelen högst.

Andelen arbetslösa är oroväckande hög bland de som invandrat till Sverige.

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



Källor: Arbetsförmedlingens årsstatistik 2008-2017 samt Arbetsförmedlingens månadsstatistik aug 2018.

Befolkningens hälsa

För att kunna planera och prioritera verksamheten i Regionen och i länets kommuner behövs kunskap om hälsoläget. Befolkningen i Jönköpings län mår generellt bra jämfört med riket. Dödstaten för både män och kvinnor ligger sedan 20 år tillbaka något lägre än i riket. Insjuknandet i ischemisk hjärtsjukdom (främst kärlkramp i hjärtat och hjärtinfarkt) minskar, medan antalet som insjuknar i cancer ökar (Socialstyrelsen).

I juni 2018 antog riksdagen ett nytt folkhälsopolitiskt mål med tydligare fokus på jämlikhet i hälsa. Det nya nationella folkhälsomålet är ”att skapa samhälleliga förutsättningar för en god och jämlik hälsa i hela befolkningen och sluta de påverkbara hälsoklyftorna inom en generation”. Det nya målet har åtta målområden. Med utgångspunkt i det nationella folkhälsomålet och de åtta målområdena presenteras lokala hälsotal. Utgångspunkt tas även i regionens strategi Tillsammans för jämlik hälsa och ett bra liv i Jönköpings län. Hälsotalen utgörs av både mått på riskfaktorer för sjukdom och mått på hälsoutfall och är hämtade från Statistiska centralbyrån, Försäkringskassan, Skolverket, Brottsförebyggande rådet, Socialstyrelsen, Folkhälsomyndigheten, Regionens Folkhälsoenkät Ung samt Regionens statistik över övervikt och fetma bland länets barn.

Perspektiv: Process och produktion

All verksamhet ska skapa värde och Region Jönköpings läns mål ska nås med lägsta möjliga resursinsats. Vi fortsätter vårt intensiva förbättrings- och utvecklingsarbete genom en kontinuerlig utveckling av processer och arbetssätt. För att skapa bästa möjliga resultat, behöver det finnas en gemensam bild av hur systemet fungerar.

Processorientering

En förutsättning för långsiktigt hållbar verksamhet är utveckling och förbättring av arbetssätt genom ständiga förbättringar. Att kunna arbeta med ständiga förbättringar förutsätter ett system med väl definierade processer och tydliga mål. Så snart en process är känd av medarbetarna och har ett visualiserat mål, finns möjligheter att göra den allt bättre med hjälp av ständiga förbättringar. Genom en tydlig systematik i form av mål, mätningar och upprepade PGSA-cykler (planera, göra, studera, agera).



Ju högre takten är för genomförda dokumenterade förbättringar enligt modellen ovan, desto snabbare når vi målen och därmed visionen.

Många av Region Jönköpings läns processer upprepas på flera håll i organisationen. För bästa möjliga resultat krävs att dessa processer är lika i sin utformning och leder till likartade resultat. Först då kan vi förenkla och förbättra för såväl externa som interna kunder som processen är till för.

För att nå likartade länsövergripande processer behöver vi samverka över organisatoriska gränser. En process spänner många gånger över flera organisatoriska gränser och kräver därmed att alla involverade gemensamt gör PGSA-cyklerna. 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. 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.

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 arbetssätt och servicenivåer.

Kommunikation som verktyg för måluppfyllelse

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

God kommunikation bygger på vår förmåga att förstå vad länsinvånare, medarbetare, samarbetspartners och andra intressenter behöver och vill veta. Vår kommunikation ska vara målgruppsanpassad och tillgänglig och Region Jönköpings län ska uppfattas som en kommunikativ organisation. I dialogen med våra målgrupper ska vi hela tiden säkerställa att deras behov styr valet av innehåll och kanal. Kommunikationen ska öka invånarnas kunskap om Region Jönköpings län och ge möjlighet till insyn och delaktighet.

Medarbetarna ska uppleva att cheferna är kommunikativa; att de engagerar och involverar medarbetarna. Alla medarbetare har ett eget ansvar att söka upp och ta del av information som är relevant för verksamheten, men också att dela med sig och underlätta för andra att göra ett bra jobb. Kommunikationen, såväl extern som intern, ska bidra till att stärka varumärket Region Jönköpings län.

Risk och säkerhet

Region Jönköpings risk- och säkerhetsarbete utvecklas kontinuerligt under planperioden.

Region Jönköpings län arbetar systematiskt och riskbaserat med informationssäkerhet för att skydda informationen. Ett aktivt arbete med informationssäkerhet är viktigt för förtroendet bland invånare och patienter. Under 2018 har både EU:s dataskyddsförordning (GDPR) och EU:s NIS-direktiv tillkommit, vilket ställer nya och högre krav på informationssäkerheten. En robust IT-infrastruktur är den grund som behövs för att informationen ska kunna spridas på ett lättillgängligt och säkert sätt.

Hållbar utveckling

Region Jönköpings län har höga ambitioner för hållbar utveckling, och det präglar målen i program

för hållbar utveckling 2017–2020. Vi ska bidra till ett bra liv i en attraktiv region för dagens och framtidens generationer. Därför är det självklart för oss att upphandla svenskproducerad mat till våra verksamheter. Vi vill skapa tillväxt och utveckling som är långsiktigt hållbar både socialt, miljömässigt och ekonomiskt – både för våra medarbetare i organisationen och för länets invånare.

Agenda 2030 är framtagen av FN och innehåller sju globala mål för hållbar utveckling. De övergripande områdena är att avskaffa extrem fattigdom, att minska ojämlikheter och orättvisor i världen och att lösa klimatkrisen. Utmaningen för varje individ, varje organisation, varje samhälle och varje nation är att se vad var och en kan göra för att hjälpa till att uppfylla målen. Inom Region Jönköpings län har arbetet påbörjats genom att en arbetsgrupp har kartlagt hur olika verksamheters arbete passar ihop med målen i Agenda 2030. Detta är ett arbete som kommer att utvecklas under de närmaste åren och integreras i det vi redan gör.

Program för hållbar utveckling

Region Jönköpings län arbetar för en hållbar utveckling som är hälsofrämjande och jämlik med barnens bästa i centrum. En hållbar utveckling innebär en utveckling som tillgodoser dagens behov, utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina. Arbetet med hållbar utveckling styrs av *Program för hållbar utveckling 2017–2020*. Programmet syftar till att visa hur vi ska arbeta för att på ett långsiktigt hållbart sätt nå vår vision *För ett bra liv i en attraktiv region*.

Programmet har som mål att Region Jönköpings län till 2020 ska ha tagit betydande steg för att säkerställa att verksamheten bedrivs i linje med en hållbar utveckling. 30 miljoner kronor avsätts för 2017-2020 till investeringar för att regionens fastigheter ska producera 3 GWh förnybar energi. Region Jönköpings län bidrar också i det regionala utvecklingsuppdraget till att de nationella miljö kvalitetsmålen nås samt verkar för skydd av ändliga resurser som åkermark och grundvatten. Vi arbetar aktivt för att skydda Vättern som dricksvattentäckt och naturområde och motsätter oss därmed gasborrning och gruvbrytning samt försvarsmaktens övningar i området.

Program för hållbar utveckling 2017–2020 omfattar fyra framgångsfaktorer:

- Vi är klimatsmarta
- Vi använder våra resurser klokt
- Vi är socialt hållbara
- Vi bidrar till en sund livsmiljö.

Utöver de mål som framgår under respektive framgångsfaktor finns tillhörande inriktningsmål

samt beslutade aktiviteter i form av prioriterade åtgärder. De prioriterade åtgärderna revideras vid behov en gång per år.

Framgångsfaktor: Vi är klimatsmarta

Den klimatsmarta regionen innebär att så långt det är möjligt upphandla närproducerade varor och tjänster.

Att vara klimatsmart innebär att vi tänker på hela kedjan. Från produktion till konsumtion.

Den klimatpåverkan som vår verksamhet ger upphov till kommer från många olika håll. Vi har stor klimatpåverkan från till exempel arbetspendling, vår energianvändning, kollektivtrafiken och tjänsteresor. Utöver dessa har vi påverkan från vår materialanvändning av till exempel engångsmaterial, livsmedel, jordbruk och varutransporter.

Klimatanpassning innebär till exempel att sjukvårdens kunskap om värmeslag och nya sjukdomar behöver öka, att vi klarar problem med dricksvattenförsörjningen och att våra sjukhusområden och övriga områden kan hantera mycket häftiga så kallade hundraårsregn som bedöms öka.

Mål år 2020

1. Förnyelsebara energislag av den totala energianvändningen i Region Jönköpings läns verksamheter ska öka under programperioden.
2. Energieffektiviteten ska öka i vår verksamhet.

Framgångsfaktor: Vi använder våra resurser klokt

Klok resursanvändning innebär att våra verksamheters utveckling inte tar resurser från kommande generationer utan istället verkar för cirkulär ekonomi när det gäller varor och tjänster. Kretsloppen ska vara resurseffektiva och fria från farliga ämnen.

Klokt resurstänkande handlar om att använda resurser på ett effektivt och hållbart sätt. Med resurser menas både ekonomiska resurser såväl som naturens resurser. Vissa resurser är förnyelsebara medan andra inte är det. Om vi ska använda icke förnyelsebara resurser ska dessa hanteras i slutna kretslopp så att kommande generationer också kan använda dem. Här finns två av hållbarhetsprinciperna med att inte systematiskt tillföra ämnen från samhällets produktion eller systematisk undanträngning av naturen med fysiska metoder. Resursanvändningen ska inte bryta mot dessa villkor. Resursanvändningen ska ske på ett effektivt sätt och är en viktig fråga för våra verksamheter. Väl använda resurser inom vår

verksamhet ger en minskad miljöpåverkan, god ekonomi och ökad nytta för våra uppdragsgivare.

Mål 2020

1. Vi ska ha utvecklat långsiktigheten i våra beslut samt ha fokuserat på livscykelkostnaden vid investeringar och upphandlingar.
2. Vår material- och livsmedelsförsörjning ska bidra till ett hållbart samhälle.
3. Det gemensamma ledningssystemet, som omfattar alla verksamheter i organisationen, ska främja ett totalt hållbarhetsperspektiv vid styrning av verksamheten.

Framgångsfaktor: Vi är socialt hållbara

Som en socialt hållbar organisation agerar och samverkar vi med vår omvärld på ett sådant sätt att vi har en positiv påverkan på människor i vår närhet.

Social hållbarhet är en av de fyra hållbarhetsprinciperna och handlar om mångfald och tillit i samhället och länsinvånarnas möjlighet till hälsa, inflytande, kompetens, opartiskhet och mening. Det omfattar mänskliga rättigheter, likabehandling, tillgång till sjukvård, skäliga arbetsvillkor, möjlighet att engagera sig i samhället, möjlighet till kompetensutveckling och en mening med att finnas. Vår utgångspunkt är att människor med olika bakgrund, färdigheter och livserfarenheter berikar arbetsmarknaden med ny kunskap och nya insikter.

Region Jönköpings län arbetar efter FN:s barnkonvention och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Vi som region har en direkt påverkan på invånarnas möjlighet till hälsa genom vårt ansvar för folkhälsa och sjukvård, regional utveckling genom arbetet med den *regionala utvecklingsstrategin (RUS)*, kompetensutveckling genom våra folkhögskolor och naturbruksgymnasier och genom skäliga arbetsvillkor hos de som tillverkar de varor och tjänster vi köper in. Allt detta utifrån att människors lika rättigheter och värde erkänns och respekteras.

Som organisation har vi flera grundläggande värderingar som leder till en hållbar organisation och hållbar utveckling. Kundorientering medför att vi ska skapa värde för de som vi finns till för – våra kunder. För att göra detta behöver vi ett engagerat ledarskap. Här framstår även samverkan både internt och externt som avgörande för att nå framgång i detta arbete. För att vara långsiktigt framgångsrik i detta arbete har vi som arbetsgivare en viktig roll i att skapa de rätta förutsättningarna för både dem vi är till för, våra medarbetare och samverkanspartner.

Mål 2020

1. Vi ska skapa tillit och förtroende hos invånare, samarbetspartners och inom organisationen. Det innebär till exempel att vi arbetar med vision, värderingar, mål, policyer och riktlinjer, att det finns en ”vi-känsla” i organisationen och goda och stödjande relationer med samarbetspartners och mellan olika enheter och nivåer.
2. Likabehandling; verksamheten och arbetsplatsen ska präglas av likabehandling med samma rättigheter och möjligheter för alla.
3. Verksamheten och arbetsplatsen ska aktivt främja medborgarnas trygghet och folkhälsa.

Framgångsfaktor: Vi bidrar till en sund livsmiljö

En sund livsmiljö innebär att våra verksamheter inte bidrar till negativa miljö- och hälsoeffekter. Verksamheterna bidrar till en frisk befolkning genom ett framgångsrikt arbete med folkhälsan.

En sund livsmiljö är en miljö fri från ämnen som är negativa för vår hälsa och för de naturliga kretsloppen. En sund livsmiljö handlar också om biologisk mångfald och en miljö som bidrar till en god psykisk hälsa. Det innefattar alla de tre hållbarhetsperspektiven; sociala förhållanden, ekonomiska villkor och miljöhänsyn. Här finns tre av hållbarhetsprinciperna med att inte systematiskt tillföra ämnen från samhällets produktion, systematisk undanträngning med fysiska metoder och den sociala hållbarhetsprincipen utifrån hälsa.

Folkhälsa och sjukvård är en stor del av vår verksamhet och ligger i linje med att arbeta för en sund livsmiljö. Det handlar om det vi kan påverka själva, som hur vi använder kemiska produkter, hur vi förskriver läkemedel, hur vi transporterar personer och varor samt hur vi anlägger grönytor. Men det handlar också om att skapa en sund livsmiljö där de varor tillverkas som vi använder i vår verksamhet, till exempel läkemedel, livsmedel, IT-utrustning, sjukvårdsmaterial och textilier.

Mål 2020

1. Vi arbetar strukturerat med att minska negativ påverkan från kemikalier i produkter och varor utifrån en tydlig kemikaliestrategi.
2. Inriktningen är att vi i första hand ska välja svenskproducerade livsmedel. I andra hand ska vi välja närodlade livsmedel inom länet. I tredje hand ska vi välja ekologiska livsmedel.
3. Vi ska genom krav i upphandling och andra åtgärder erbjuda hälsosamma val i våra restauranger och caféer.
4. Vi ska ha en effektiv läkemedelsanvändning. Kunskapen om läkemedelsanvändning i vår organisation ska vara god när det gäller hälsoeffekter, miljöpåverkan och social

påverkan, både här i länet där läkemedel används och där de produceras.

Perspektiv: Lärande och förnyelse

Närmare 30 års arbete med organisatoriskt lärande visar betydelsen av lärande och ständiga förbättringar i service och processer. Innovationer och nya arbetssätt växer fram genom att många är motiverade för, och engagerade i, ett ständigt pågående förbättringsarbete. Detta är möjligt när alla medarbetare och chefer ges förutsättningar att bidra med, och utveckla, sitt engagemang och sin kompetens. 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. Patienters och invånares kompetens och synpunkter blir allt viktigare delar i förbättringsarbetet.

Ett väl fungerande ledningssystem innebär effektiv ledning och styrning samt att erfarenheter från olika lokala förbättringsarbeten stimuleras och tas tillvara i hela organisationen. För att utveckla det övergripande ledningssystemet arbetar vi med kriterierna i *Utmärkelsen Svensk Kvalitet*.

Lärande och innovation

Region Jönköpings läns utvecklingsstrategi baseras på fyra principer:

- Lärande är nyckeln till utveckling och förbättring
- Förbättring går på bredden och djupet
- Förbättringar görs av både ledningen och enskilda medarbetare
- Genom nya angreppssätt och förbättrade arbetsprocesser höjs värdet på Region Jönköpings läns tjänster.

Lärande- och förnyelsearbetet skapar förutsättningar för att

- behålla det som fungerar bra i nuet och säkra dess uthållighet
- förbättra det som kan förbättras i nuet – ständiga förbättringar
- finna nya sätt att förändra nuet på – förnyelse.

Kraftsamling

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 till lägre kostnader.

Kraftsamlingen är både ett förhållningssätt och ett riktat arbete inom avgränsade områden i hela verksamheten. Inom hälso- och sjukvård görs översyn av olika specialistområden för att skapa en jämlik vård. Arbetet leder till vissa strukturella ändringar som nivåstrukturering eller minskning av vårdplatser i de fall där vården, i bättre form, kan ges i öppen vård eller i det egna hemmet. Utgångspunkten för arbetet är folkhälsa och partnerskap med patienten. Arbetet har sitt fokus på att minska ”slöseri” och nya arbetssätt med bibehållen eller förbättrad kvalitet. Utveckling av nya arbetssätt, fokus på hälsa och egenvård liksom Rätt använd kompetens (RAK) och digitalisering är viktiga delar i planerna.

Behovet av fortsatt kraftsamling i hälso- och sjukvården förstärks av välfärdsutmaningen, den demografiska utvecklingen under kommande decennier, samt att kostnaderna överstiger budgeten. Vår nettokostnad ligger dock lägre än riksgenomsnittet jämfört med andra landsting och regioner. Utgångspunkten är att arbeta med det som skapar värde för invånarna inom hälso- och sjukvård och regional utveckling, för bättre hälsa, bättre vård och lägre kostnader.

Perspektiv: Ekonomi

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).

Kostnadseffektiv verksamhet

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.

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. För att säkerställa en hälso- och sjukvård med god tillgänglighet och hög kvalitet krävs en fortsatt tydlig prioritering av välfärdens verksamheter.

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 som framtida åtaganden kan klaras. Det handlar om att klara pensionsåtaganden gentemot personalen, investering och finansiering i all verksamhet som Region Jönköpings län ansvarar för.

Pensionsskuld

Den 31 december 2017 uppgick Region Jönköpings läns pensionsåtagande till 8,6 miljarder kronor. Pensionsåtagandet regleras i huvudsak genom tre avtal: PA-KL, KAP-KL och AKAP-KL. Avkastningen på de samlade finansiella tillgångarna på 7 miljarder kronor (marknadsvärde 171231) täcker inte fullt ut kostnaden för att värdesäkra pensionsåtagandet vilket innebär en årlig finansiell kostnad. Kostnaden gällande den förmånsbestämda ålderspensionen väntas öka de närmaste åren för många kommuner och landsting. Ökningen beror främst på:

- Riksdagens beslut om förändrat beräkningssätt för inkomstbasbelopp från och med 2017, vilket innebär att den allmänna pensionen från staten sjunker och kostnaderna för sektorns förmånsbestämda ålderspension ökar i motsvarande mån.
- Löneökningar på grupper som har lön strax under eller över 7,5 inkomstbasbelopp (cirka 39 000 kronor per månad) gör att flera får del av den förmånsbestämda pensionen. Kostnaden för den förmånsbaserade pensionen kommer att variera mellan åren under planperioden beroende på att inkomstbasbeloppets ökning är olika.

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.

Generella statsbidrag och utjämning

Statens bidrag till landstingssektorn består i allt väsentligt av bidraget för kommunalekonomisk utjämning och bidraget avseende läkemedelsförmånen. Syftet med kommunal utjämning är att skapa likvärdiga ekonomiska förutsättningar för alla landsting och regioner att kunna tillhandhålla likvärdig service oberoende av länsinvånarnas inkomster och andra strukturella förhållanden. Systemet för kommunalekonomisk utjämning omfattar:

- Inkomstutjämningsbidrag (staten garanterar medelskattekraft på 115 procent)
- Mellankommunal kostnadsutjämning (hälso- och sjukvård, glesbygd, befolkningsförändringar, kollektivtrafik, strukturella löneskillnader)
- Regleringsavgift (staten reglerar här den totala nivån på transferering).

Sedan 2017 fördelas 10 miljarder kronor till kommuner och landsting, dessa kallas välfärdsmiljarderna. De fördelas i två delar; en generell del utifrån antal invånare, en modellberäknad del utifrån antal asylsökande och nyanlända. Andelen som fördelas i den modellberäknade delen kommer successivt att minska under perioden 2018–2020, till att allt fördelas generellt utifrån antal invånare från och med 2021.

Kostnadsutjämning

För 2019 beräknas Region Jönköpings läns bidrag till kostnadsutjämningsstrukturen bli 340 miljoner kronor för gynnsam struktur. Region Jönköpings läns bidrag till kostnadsutjämning innebär för hälso- och sjukvård att våra nettokostnader utifrån strukturella förhållanden förväntas ligga en halv procent under genomsnittlig kostnad i riket.

Statsbidrag för läkemedel

Genom överenskommelser mellan staten och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har landstingen ersatts med ett särskilt statsbidrag för kostnaden för läkemedelsförmånerna. Sedan 2017 finns ett treårigt avtal. Statsbidraget fördelas till landstingen enligt en behovsmodell som är baserad på befolkningsstruktur och socioekonomi. Mycket kostsam läkemedelsbehandling för vissa sjukdomar, som är ojämnt fördelade mellan landstingen, finansieras solidariskt av landstingen. Statens ersättning till landstingen för läkemedelsförmånerna är ett specialdestinerat statsbidrag. Region Jönköpings läns bidrag för läkemedel beräknas för 2019 uppgå till 1 027 miljoner kronor.

Riktade statsbidrag till hälso- och sjukvården

Utöver generella statsbidrag förekommer ett flertal riktade statsbidrag/projektbidrag. De riktade statsbidragen inom hälso- och sjukvård är i de flesta fall knutna till en överenskommelse

som tecknas mellan staten och Sveriges Kommuner och Landsting. I överenskommelsen regleras vilka insatser landsting och regioner ska göra för att erhålla bidragen samt hur insatserna ska återredovisas.

Regionskatten

Region Jönköpings läns utdebitering 2018 är 11,26 kronor. Den genomsnittliga skattesatsen i riket 2018 är 11,42 kronor. En viktig förutsättning för fortsatt god samhällsekonomisk tillväxt är att skatten hålls på en långsiktigt hållbar nivå.

Finansiella intäkter/kostnader

De finansiella tillgångarna beräknas vid 2018 års utgång uppgå till 6,3 miljarder kronor. Pensionsskulden vid 2018 års utgång beräknas uppgå till 8,8 miljarder kronor och beräknas öka till 9,8 miljarder kronor 2021. Minskade finansiella intäkter från finansiella tillgångar samtidigt som kostnaderna för värdesäkring av pensioner ökar innebär att finansnettot försämras under planperioden.

Finansiell bedömning 2019–2021

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 2019–2021 är en uppräknig av 2018 års budget utifrån av SKL bedömd pris- och löneförändring.
- Skatteintäkter och kommunal utjämnig/ statsbidrag utifrån SKL:s bedömning augusti 2018.

I delårsrapport 2 2018 är prognosen för årets resultat 260 miljoner kronor mot budgeterade 215 miljoner kronor. Inom hälso- och sjukvården har den specialiserade somatiska vården fortsatt behov att anpassa kostnaden till lagd budgetram det gäller vissa delar av den specialiserade psykiatriska vården och primärvården i egen regi. Lagd flerårsplan förutsätter att samtliga områden är i budgetbalans.

Utifrån bedömningen av resultat, investeringar och därmed egenfinansiering saknas under perioden utrymme för utgiftsökningar och restriktivitet i beslut om nya investeringar kommer att vara nödvändig. En anpassning av intäkter och kostnader behövs i slutet av planperioden för att leva upp till utgångspunkten om långsiktig och uthållig finansiering.

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 växt 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 390 000 invånare år 2030,

en ökning med nästan 40 000 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 alla lika mycket.

Staten, kommuner och landsting/regioner påverkas på olika sätt av den demografiska utvecklingen fram till 2030. För att konkretisera hur Region Jönköpings läns verksamhet och därmed intäkter och kostnader påverkas har en långtidsprognos tagits fram.

I nettokostnadsprognosen ligger befolkningsprognosen som bas, till denna har lagts dagens 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. Intäkterna kommer inte att utvecklas i den takten att det blir möjligt. Den andra faktorn som gör att kostnadsutvecklingen i prognosen aldrig kan bli verklighet, utöver att intäkterna inte kommer att räcka till, är att det inte kommer att finnas tillgång till så många att anställa i verksamheten.

Det som kommer att behövas är 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 med samma totalvolym som dagens verksamhet har.

Hela välfärdssektorn står inför samma utmaning och faktorer som kan bidra till lösningar är sannolikt digitalisering, ett längre arbetsliv och invandring.

Inriktningen för Region Jönköpings läns verksamhet är att göra en stor förskjutning från specialiserad vård till primärvård. Arbete med en plan för framtidens hälso- och sjukvård 2030 pågår.

Medarbetare

Befolkningens behov är grunden för Region Jönköpings läns verksamhet och medarbetarnas kompetens. Förmåga till lärande och samverkan har stor betydelse för kvaliteten på de tjänster som erbjuds. Att vara en arbetsgivare i toppklass är en framgångsfaktor för att kunna erbjuda och genomföra en verksamhet med hög kvalitet. Kännetecknande för oss som attraktiv arbetsgivare är utbudet av meningsfulla arbetsuppgifter och utvecklande yrken. Även insatser för att utveckla medarbetarnas delaktighet, engagemang och arbetsglädje bidrar starkt.

Planeringsförutsättningar

Kraven på Region Jönköpings läns verksamheter kommer att vara fortsatt höga och det är en utmaning att kontinuerligt ställa om till nya förutsättningar. Balans mellan verksamhetens uppdrag, personalkostnader och ekonomiska ramar måste upprätthållas för att behålla en långsiktig och stabil utveckling. Omställningsåtgärder kommer att behövas under hela planperioden kopplade till förändringar i verksamheten på grund av nya behov, effektiviseringar och utveckling.

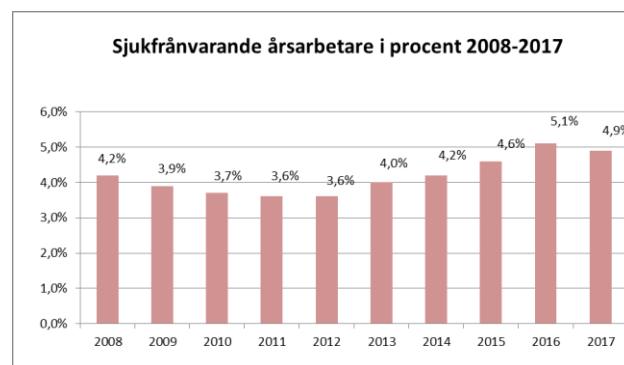
En framgångsfaktor i detta arbete är välfungerande samverkan och samarbete såväl internt inom organisationen som externt. Kompetensförsörjning är av stor vikt för Region Jönköpings läns verksamheter, både på kort och på lång sikt. Förutsättningarna varierar inom länet och det är ibland svårt att rekrytera inom vissa områden. Kompetensutveckling och ett kontinuerligt rekryteringsarbete sker för att täcka kommande pensionsavgångar, annan rörlighet och behov av ny kompetens.

Utgångspunkter i siffror

Totalt har Region Jönköpings län cirka 10 600 medarbetare varav knappt 80 procent är kvinnor. 93 procent är tillsvidareanställda och 7 procent är visstidsanställda. Dessutom finns cirka 250 timavlönade årsarbetare. Drygt 13 procent av de anställda har utländsk bakgrund, vilket kan jämföras med drygt 19 procent för befolkningen i länet. Andelen heltidsanställda månadsavlönade uppgår till 82 procent och medelåldern bland medarbetarna är 46,7 år. Ungefär 270 medarbetare, eller knappt 3 procent, går i pension varje år de närmaste tio åren.

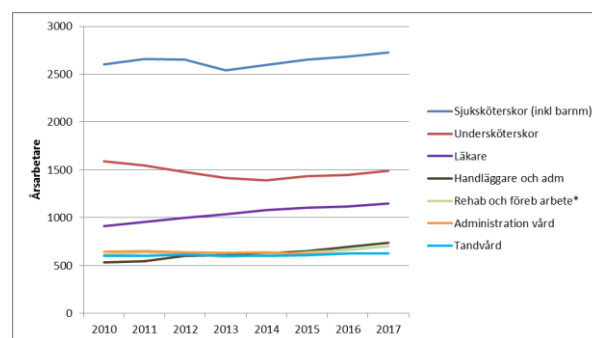
Under 2017 minskade sjukfrånvaron för första gången sedan 2012. Sjukfrånvaron uppgick 2017 till 4,9 procent. Regionens sjukfrånvaro ligger i

jämförelse med andra regioner och landsting under riksgenomsnittet. Sjukfrånvaron för kvinnor var 5,6 procent och för män 2,6 procent.



Sjukfrånvaro 2008–2017

Verksamhetsövergångar inom hemsjukvård, länstrafik, sjukhusapotek, primärvård och regionbildning har påverkat antalet medarbetare i olika personalgrupper. Sedan verksamhetsövergången av hemsjukvården till kommunerna vid årsskiftet 2013 har antalet årsarbetare i Region Jönköpings län totalt sett ökat med 6 procent. Läkare har ökat med 8 procent och sjuksköterskor har ökat med knappt 6 procent. Den tidigare minskningen av undersköterskor har vänt och istället har en ökning skett de senaste åren. I årsarbetare räknat motsvarar det ungefär 185 sjuksköterskor, 110 läkare och 80 undersköterskor. Även gruppen handläggare och administratörer har ökat till följd av de nya verksamheter och uppdrag som tillkommit.

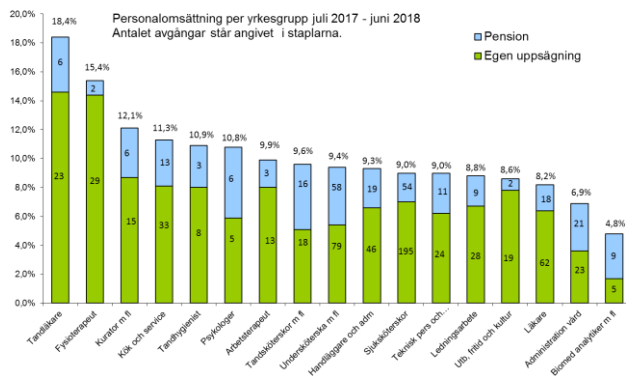


Figur x: Utveckling av månadsavlönade årsarbetare för de sju största personalgrupper per den sista december respektive år. *Innehåller personalgrupperna Fysioterapeut/arbetsterapeut, kurator med flera, övrig rehabilitering och förebyggande arbete.

Även om antalet medarbetare i Region Jönköpings län totalt sett har ökat den senaste femårsperioden

finns det bemanningsproblem och är svårrekryterat inom vissa verksamheter och områden. Nationella prognoser visar även att tillgången på flera av regionens större yrkesgrupper fortsatt kommer att vara begränsad. Det finns också utmaningar inom vissa yrkesgrupper med exempelvis generationsväxlingar eller förhållandevis hög personalomsättning.

Under andra halvåret 2017 till och med första halvåret 2018 var personalomsättningen 9,2 procent; 900 medarbetare slutade sin anställning. 258 är pensioneringar och resten är externa avgångar. Det är en ökning med 0,4 procentenheter jämfört med samma period föregående år. Under samma period tillsvidareanställdes 1033 medarbetare. Personalomsättningen skiljer sig åt i olika yrkesgrupper.



Figur x: Personalomsättning per yrkesgrupp andra halvåret 2017 – första halvåret 2018.

Strategiska mål

Delaktiga, kompetenta och friska medarbetare

Strategisk kompetensförsörjning

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. Regionens pågående arbete med Tillsammans för bästa möjliga hälsa och jämlik vård, innebär också att personalstrukturen och kompetensförsörjningen behöver anpassas för att stötta en förflyttning av hälso- och sjukvården från slutet till öppen vård, från sjukhus till vårdcentral och från vård till hälsofrämjande insatser tillsammans med andra samhällsaktörer och invånarna själva.

Kostnaderna för hyrläkare från bemanningsföretag har under 2017 fortsatt att öka även om de är låga per invånare i jämförelse med många andra landsting/regioner. Ett nationellt arbete pågår för att gemensamt, mellan alla landsting och regioner nå ett oberoende av bemanningsföretag. En handlingsplan för att uppnå oberoende av bemanningsföretag beslutades av regionstyrelsen i juni 2017 och ligger till grund för Region Jönköpings läns arbete.

En övergripande kompetensförsörjningsplan kommer att bidra till att Region Jönköpings län kan möta framtidens utmaningar genom att attrahera, rekrytera, utveckla, engagera och, när det är aktuellt, avveckla medarbetare. Planen kommer även att ligga till grund för verksamhetsområdenas konkreta arbete med kompetensförsörjning.

Attrahera och rekrytera

Att stärka arbetsgivarvarumärket är en central strategi för att attrahera nya och engagera befintliga medarbetare. Arbetet sker inifrån och ut genom att en positiv kultur skapar stolta medarbetare och goda ambassadörer. Genom ökad synlighet i digitala kanaler och målgruppsanpassad kommunikation marknadsför Region Jönköpings län som en attraktiv arbetsgivare och en framgångsrik region. En välfungerande hantering av alla arbetssökande är en viktig del såväl i rekryteringsprocessen som i strategin för att bygga arbetsgivarvarumärket.

Varje rekrytering är en stor investering och det är viktigt att rekryteringsarbetet genomförs professionellt och kvalitativt. Vår kompetensbaserade rekryteringsmodell säkerställer struktur och systematik i rekryteringsarbetet och ska leda till att den kandidat som bäst stämmer överens med behovsanalysen anställs.

Den nystartade kompetensförsörjningsenheten kommer att utveckla och samordna rekryteringsarbetet inom verksamhetsområdena Medicinsk vård, Kirurgisk vård och Psykiatri, rehabilitering och diagnostik. Enheten kommer stötta chefer i rekrytering av medarbetare, matcha kompetens mot verksamheternas behov samt bidra till att stärka arbetsgivarvarumärket.

Utveckla, engagera och behålla

Delaktiga och kompetenta medarbetare

Medarbetarpolicyn är grunden för medarbetarskapet i Region Jönköpings läns verksamheter. Medarbetarskapet bygger på ett välfungerande samarbete mellan kollegor och chefer i det dagliga arbetet. Det är allas gemensamma ansvar att bidra till god arbetsmiljö och god kommunikation. Medarbetarskapet är ansvarsfullt och krävande, samtidigt som det är meningsfullt och utvecklande.

Alla medarbetare ska få tillgång till stöd, utbildning och utveckling utifrån verksamhetens behov.

Kompetensen och engagemanget hos medarbetarna är avgörande för organisationens framgång. Verksamhetens kompetenskartläggning, 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.

Region Jönköpings län erbjuder goda möjligheter till att jobba med utveckling och förbättringsarbete. Genom att tydliggöra karriärmöjligheter och främja intern rörlighet ges medarbetare en möjlighet att utveckla både sig själva och verksamheten.

Ökade krav på säkerhet och avancerad teknik, höjer kraven på utbildning och träning. Inom hälso- och sjukvården är Metodikum en läns gemensam verksamhet som stödjer medarbetarnas möjligheter att träna sina färdigheter och teamsituationer kring patienten.

Verksamhetsförlagd utbildning under studietiden är av stor betydelse. Kontinuerlig samverkan med utbildningsanordnare skapar förutsättningar för integration av teori och praktik som studenterna behöver.

Ett tätt samarbete med lärosäten och utbildningsanordnare är viktigt för att säkra kompetensförsörjningen samt kvalitet och innehåll i utbildningarna. Samarbete pågår inom en rad olika områden och yrkesgrupper. Bland annat kommer Jönköping från 2019 att vara en av fyra huvudstudieorter för läkarprogrammet vid Linköpings universitet, arbete pågår tillsammans med kommunerna om vård- och omsorgscollege, och sedan tidigare finns ett tätt samarbete med flera högskolor kring både grund- och specialistutbildningar för sjuksköterskor. Inom Folk tandvården pågår förberedelser för att få tandläkarutbildning till Jönköping University samt YH-utbildning av tandsköterskor lokalt till länet.

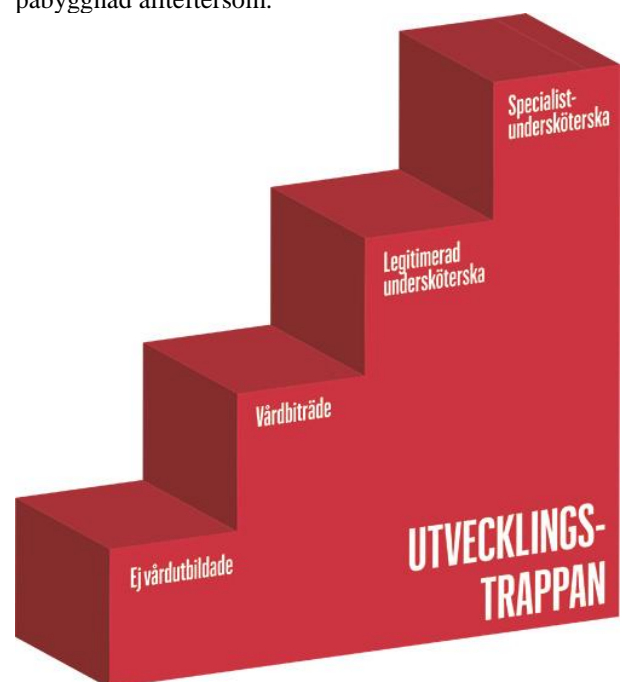
Arbetsätt och rätt använd kompetens

Pågående utveckling och krav på verksamheterna gör det viktigt att arbeta med och stödja ständiga förbättringar, förnyelse, spridning och innovation. Det behöver finnas en öppenhet för nya och flexibla arbetsätt och ny kompetens. Inom hälso- och sjukvården läggs stor vikt vid att utveckla personcentrerad vård.

Arbetet med att 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. Inom hälso- och sjukvården finns det möjligheter att omfördela arbetsuppgifter mellan olika professioner, vilket kan underlätta arbetet med att uppnå en effektiv, tillgänglig och säker vård där den samlade kompetensen används på bästa möjliga sätt. För att möta invånarnas behov krävs även ökad flexibilitet och effektiv planering av arbetstider och arbetstidsförläggning men även en ökad intern rörlighet av medarbetare, där befintlig kompetens matchas mot verksamheternas behov både lokalt och över klinik- och verksamhetsgränser.

Det är viktigt att det blir ordning och reda i både yrkesroller och utbildningsvägar för lägre utbildad vårdpersonal. Det behövs en utvecklingsstrappa kopplad till en lönestege som ger möjlighet till påbyggnad allteftersom.



Region Jönköpings län samverkar alltmer med andra huvudmäns verksamheter, till exempel kommunerna, sydöstra sjukvårdsregionen och olika lärosäten och utbildningsanordnare. Det ställer höga krav på både verksamheten och medarbetarnas samverkansförmåga. Teamarbete och samarbete mellan olika yrkesgrupper, verksamheter och huvudmän är angeläget för att möta invånarnas behov. Varje medarbetare, team och arbetsplats ska ha förutsättningar för att klara sina arbetsuppgifter på bästa möjliga sätt. Det kräver planering och åtgärder för att kompetens, engagemang och delaktighet kontinuerligt upprätthålls och utvecklas.

En hälsofrämjande, hållbar och attraktiv arbetsplats

Region Jönköpings län arbetar aktivt med hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser för en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Syftet är att vara en attraktiv

arbetsgivare som erbjuder en hållbar arbetsmiljö präglad av hälsa och säkerhet där medarbetarna upplever delaktighet, engagemang och arbetsglädje. Genom regionens arbetsmiljöutbildningar får chefer och skyddsombud grundläggande kunskaper för att kunna verka aktivt för en hälsofrämjande och hållbar arbetsmiljö tillsammans med medarbetarna. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ska riskbedömningar, handlingsplaner, åtgärder och uppföljningar ske regelbundet för att främja en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa och olycksfall. För att utveckla det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet ytterligare behöver arbetssätt utvecklas med fokus på främjande och förebyggande faktorer och spridning av goda exempel inom regionen. Ett viktigt arbete för att skapa tryggare arbetsplatser är implementering av ny riktlinje för bemötande i riskfyllda situationer gällande frågor kopplade till hot och våld för medarbetare.

Ett antal initiativ pågår för att förbättra arbetsmiljön, öka hälsan och förebygga sjukfrånvaro bland regionens medarbetare. Under 2017-2019 genomförs ett projekt för att öka chefers och medarbetares kompetens när det gäller att arbeta förebyggande med psykisk ohälsa. Arbetssätt ska spridas och breddas. Projektet genomförs i samverkan med sju kommuner inom länet och finansieras delvis av Europeiska socialfonden. Goda resultat avseende rehabilitering kräver tidiga och aktiva insatser, bland annat i samverkan med företagshälsovården, hälso- och sjukvården och Försäkringskassan. Alla medarbetare ska erbjudas en likvärdig arbetslivsinriktad rehabilitering utifrån sina behov. Målet är att medarbetare som är i pågående sjukskrivning ska få ökat stöd och tidigare komma tillbaka till arbete.

Ökat stöd och samverkan för medarbetare som är i pågående sjukskrivning ska prioriteras kommande året. För att sänka sjukfrånvaron ytterligare behövs även insatser för att minska upprepad korttidsfrånvaro.

Arbetsmiljöenheten som är regionens företagshälsovård, är en stödresurs för regionens arbetsplatser i det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet.

Projektet "heltid som norm" har varit framgångsrikt och fortsätter som en ordinarie del av verksamheten från år 2019. Att erbjuda medarbetare möjlighet att arbeta heltid bidrar till att lösa de kommande demografiska utmaningarna samt gör det både attraktivt att arbeta i regionen 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.

En väl fungerande lönebildning är en viktig förutsättning för att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare. Det är också en del i

verksamhetsstyrningen och drivkraften att motivera till bra arbetsprestationer.

Region Jönköpings län fortsätter sin lönepolitik med konkurrenskraftiga löner som kan hävda sig mot marknaden. Lönebildningen ska stimulera till ökat engagemang och utveckling av verksamhetens produktivitet och kvalitet. Löneöversynen ska vara en naturlig del i den löpande verksamheten och ge möjlighet till löneutveckling för de medarbetare som bidrar mest till verksamheten. För att överbygga en kommande generationsväxling är det viktigt att medarbetare har möjlighet att få en god löneutveckling under hela sitt yrkesliv, utan att byta karriär.

En kombinerad medarbetarskap- och säkerhetsundersökning inom hela Region Jönköpings län kommer att genomföras under 2019. Arbetet med resultat och handlingsplaner ingår i det ordinarie systematiska arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet. Undersökningen har fokus på faktorer som driver en kultur som premierar aktivt medarbetarskap och säkerhet.

Aktiva åtgärder

Inom Region Jönköpings län råder nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Regionen ska fortsätta arbeta aktivt för att skapa goda och lika förutsättningar för alla medarbetare.

Utifrån regler om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen finns ett stödmaterial för att regionens verksamheter ska kunna arbeta främjande med likabehandling och förebyggande med diskriminering utifrån alla diskrimineringsgrunder. De aktiva åtgärderna omfattar arbetsförhållanden, löner- och anställningsvillkor, rekrytering, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheterna att förena arbete med föräldraskap. Arbetet ska ingå som en del i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet. Som stöd i det arbetet finns även en riktlinje för att förbygga och hantera kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och repressalier. Arbete för likabehandling stärker bilden av regionen som en attraktiv arbetsgivare.

Mål för 2019:

- Öka andelen anställda med heltidsanställning.
- Förhindra och åtgärda att inga osakliga skillnader i lön förekommer.
- Skapa fler kontaktytor och träffar mellan politiker och vårdpersonal.

Region Jönköpings läns hållbarhetsprogram omfattar sociala förhållanden, ekonomiska villkor och miljöhänsyn. 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.

Ett stärkt chef- och ledarskap

Ett framgångsrikt chef- och ledarskap vilar på Region Jönköpings läns grundläggande värderingar och är en nyckel till en attraktiv arbetsplats. Chefspolicyn ger vägledning och stöd. Med fokus på invånarnas behov ska chefen verka för verksamhetens resultat och utveckling, medarbetares kompetensutveckling, arbetstillfredsställelse och leda det systematiska förbättringsarbetet. Cheferna är arbetsgivarföreträdare och har ett helhetsansvar för sin verksamhet och att nå uppsatta mål. Region Jönköpings län har drygt 500 chefer på olika nivåer. Ett kontinuerligt rekryteringsbehov kommer att finnas under planperioden. Internt rekryterade chefer har kunskap om verksamheten, organisationen och kulturen. Att bli chef är en möjlig intern karriärväg. Samtidigt är det positivt att en del chefer rekryteras externt, då nya kunskaper, synsätt och erfarenheter tillförs verksamheten.

Chefer behöver kontinuerligt stärkas i sin roll som arbetsgivarföreträdare och ledare. Program och utbildningar kring chefs- och ledarskap, samt talangutveckling är en viktig förutsättning för att kunna leda det systematiska förbättringsarbetet. Chefer deltar även i nätverk för engagerat ledarskap som ger utrymme att i dialog och nätverk med andra chefer, ge och få stöd och inspiration i aktuella frågor. Genom teori och praktiska övningar sker en fördjupning i konkreta frågeställningar som rör möjligheter och utmaningar i rollen som chef. Utbildningar med olika inriktningar som kunskap om ekonomi, arbetsmiljö, arbetsrätt, rekrytering, mentorprogram och reflektionsgrupper anordnas kontinuerligt.

Under planperioden kommer en översyn av förväntningar och förutsättningar för chefer och av regionens befintliga program och utbildningsinsatser att genomföras.

Regionövergripande systemmätetal	Mätmetod	Mål 2019	Resultat 2016	Resultat 2017
Medarbetarsamtal	Heroma	Minst 90 % av alla medarbetare ska ha medarbetarsamtal	89 %	91 %
Personalhälsa	Heroma	Sjukfrånvaron för medarbetare ska inte öka i jämförelse med samma period föregående år	5,1 %	4,9 %
Kompetensutvecklingsplan	Heroma	Minst 90 % av alla medarbetare ska ha en dokumenterad kompetensutvecklingsplan	82 %	85 %

Uppföljning av specifika aktiviteter, riktade insatser och åtgärder genomförs i berörda verksamheter och projekt.

Stöd och service

Dessa funktioners övergripande uppdrag är att stödja verksamheterna utifrån deras behov och bidra till utveckling och kostnadseffektiv verksamhet.

Inriktning för stöd- och serviceverksamheter

En betydande andel, cirka 20 procent, av Region Jönköpings läns samlade verksamhet är olika typer av stöd- och servicefunktioner:

- Upphandling samt utrustningsprojektering
- Materialförsörjning
- Läkemedelsförsörjning
- Transporter
- Administrativ service
- Information och kommunikation
- Hjälpmedelsservice
- IT
- Vårdnära service
- Lokaler
- Medicinteknisk service
- Miljö
- Säkerhet
- Sjukvårdsrådgivning
- Kontaktcenter

Dessa funktioners övergripande uppdrag är att stödja verksamheterna utifrån deras behov och bidra till utveckling och kostnadseffektiv verksamhet. För att skapa utrymme för utveckling av välfärden krävs att dessa verksamheter i samråd med sina kunder ständigt prövar möjligheter till effektivisering.

Vårdnära service

Bra och välfungerande vårdnära servicetjänster är viktiga delar för att verksamheterna ska fungera. Arbetsuppgifter som idag till stor del sköts av sjukvårdsutbildad personal ska där det är möjligt, utan ökade kostnader, flyttas över till servicepersonal för rätt använd kompetens. Exempel på detta är patientnära städning, måltidshantering, förråds- och textihantering samt patienttransporter. Vårdnära service är en viktig del i arbetet för rätt använd kompetens.

Upphandlingsstrategi, inköp och upphandling

Upphandling är en strategisk viktig fråga för Region Jönköpings Län. Upphandling ska utgå från välfärdens och medborgarnas behov. Region Jönköpings 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 Regionens Hållbarhetsprogram. 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. Region Jönköpings län ska vid utformningen av upphandlingsavtal prioritera inköp av livsmedel som produceras i Sverige och allra helst inom länet.

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 inom de branscher det är behövt. Kravet gäller i alla led, även underentreprenörer. En god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor ska även omfatta personal i upphandlad verksamhet. Krav på personalövertagande ska finnas med i de upphandlingar där det är relevant.

Region Jönköpings läns policy för upphandling av varor och tjänster baseras på:

- Offentlig upphandling som strategiskt verktyg för en god affär
- Effektiva inköp
- En mångfald av leverantörer och en väl fungerande konkurrens
- En rättssäker offentlig upphandling
- En upphandling som främjar innovationer och alternativa lösningar
- En miljömässigt ansvarsfull offentlig upphandling
- Offentlig upphandling som bidrar till ett socialt hållbart samhälle.

En bra process för upphandling av varor och tjänster har stor betydelse för verksamhetens effektivitet. Förutom bra kvalitet och användarvänlighet till lägsta pris, handlar det om att vid inköp ta hänsyn till intentionerna i Region Jönköpings läns program för hållbar utveckling. Fokus ska läggas på en fortsatt utveckling av inköpsprocessen och investeringsprocessen. För att minska kostnaderna ska arbetet med ett mer standardiserat produktsortiment fortsätta samt det elektroniska stödet i upphandling och i processen från beställning till betalning utvecklas. Region Jönköpings län arbetar kontinuerligt för att de strategiska upphandlingarna ska ge så stora effekter som möjligt. Under planperioden ska några områden definieras där innovationsvänlig upphandling ska främjas.

Lokalförsörjning

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. Sjukvården har lika hyressättning i länet för lika lokaltyp. Konkurrensutsatta verksamheter har en marknadshyra. Genom samverkan med andra landsting/regioner, Tekniska Högskolan vid Jönköpings University, Centrum för vårdens arkitektur vid Chalmers Tekniska Högskola samt Sveriges Lantbruksuniversitet, sker en aktiv kunskapsamverkan och vårdbyggnadsforskning i syfte att bygga rätt lokaler och effektivisera byggprocessen. 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. Inomhusklimatet är en viktig arbetsmiljöfråga att ta hänsyn till vid både ny- och ombyggnad.

I *Program för hållbar utveckling* har redovisats behov av energisparåtgärder samt åtgärder för att öka andelen förnyelsebar energi. Investeringsramen utvidgas med 30

miljoner kronor under 2017–2020 för att även inrymma projekt med byte till förnyelsebara energikällor, till exempel solceller.

Vid prioritering av fastighetsobjekt tas särskild hänsyn till behov att öka den fastighetstekniska och installationstekniska säkerheten. Under 2018 och kommande år sker flera större fastighetsinvesteringar inom de tre akutsjukhusen i syfte att framtidssäkra lokalmässiga förutsättningar för en fortsatt god vård.

IT

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 arbetssätt och servicenivåer. Vi strävar alltid efter nationell och regional samverkan för att nå standardiserade arbetssätt, bättre e-hälsotjänster, effektivare administration och för att hushålla med våra resurser.

De IT-lösningar som tas fram behöver samverka med den nationella IT-infrastrukturen, för att underlätta integrationen mellan system och tjänster. Det gör det enklare att utbyta information mellan olika aktörer och system samt mellan patient och vårdgivare. Målet är att invånaren ska få en bättre och mer sammanhållen vård, oavsett vem som utför vården, och att aktörer som organisationer och företag ska kunna kommunicera med Region Jönköpings län på ett effektivt sätt, samtidigt som medarbetarna ska ha säkra och arbetsbesparande verktyg. Gemensamma satsningar kan aktualiseras under planperioden.

Kommunal utveckling

I och med regionbildningen bestämde länets kommuner att deras gemensamma arbete med kommunal utveckling blir en del i Region Jönköpings läns verksamhet. Verksamheten finansieras av kommunerna och via externa projektmedel.

Sverigedemokraternas särskilda yrkanden

Nr	Yrkande
1	<p>Efterfrågan på både undersköterskor och vårdbiträden är ökande inom hälso- och sjukvård. Samtidigt fortsätter söktrycket till vård- och omsorgsprogrammet att vara lågt. Här behövs olika insatser för att locka fler sökande till utbildningarna. Det finns till exempel en stor rekryteringspotential i gruppen nyanlända personer.</p> <p>Idag erbjuds yrkesutbildning till vårdbiträde 800 poäng. (40 veckor), som är ungefär hälften av undersköterskeutbildningen. Den som sedan vill bli undersköterska kan enkelt lägga till kurser.</p> <p>Vi förordar att man återinför vårdbiträden som yrkeskategori och arbetar för att få en sådan utbildning till Jönköpings län. Med rätt bemanning kan stress och sjukfrånvaro minska.</p> <p>Arbeta för att en utbildning till vårdbiträde etableras i länet. Anställ vårdbiträden i den mån det finns vakanta platser i patientnära arbete.</p>
2	<p>En av sjukvårdens största tidslukare är dokumentation och administration. Ibland skrivs saker på flera ställen. I andra fall dokumenteras sådant som inte har något värde. Inspektionen för Vård och Omsorg har slagit fast att otydlig och onödig dokumentation äventyrar patientsäkerheten och tar tid från patientvården.</p> <p>Tidigare fanns enklare formulär och kraven på dokumentation var mindre. Det sparade mycket tid. I många fall skulle det räcka att markera med kryss i en färdig mall. Sverigedemokraterna vill att det skapas rutiner för att minska onödig dokumentation. Likaså att kraven på vad som ska dokumenteras minskas till vad som krävs enligt lagar och regler.</p> <p>Intensifiera arbetet med att ta bort överflödigt dokumentation i vården och minimera kraven på vad som ska dokumenteras utifrån vad som krävs enligt lagar och regler.</p>
3	<p>I vissa fall blir patienter inlagda mot sin egen vilja. Så kallad tvångsvård. Det kan bli långa vårdtider och stora belopp.</p> <p>Dygnsavgiften slopas för patienter som är inlagda för tvångsvård.</p>
4	<p>Ibland får inte patienten plats på den vårdavdelning som man egentligen ska ligga på. Patienten blir "utlokaliserad" till en annan vårdavdelning eller i värsta fall hamnar i korridoren. Ingen ska behöva uppleva det.</p> <p>Dygnsavgiften slopas om man som patient är utlokaliserad eller placerad i korridoren.</p>
5	<p>Våren 2018 blev regionen en så kallad MR region (mänskliga rättigheter). Idag erbjuds omskärelse även av kulturella och religiösa skäl. Vi anser att detta är fel. Barnkonventionen tar också avstånd från detta.</p> <p>Omskärelse av pojkar ska inte ingå i regionens verksamhet såvida det inte är medicinskt motiverat.</p>
6	<p>Patientavgiften för uteblivet besök när patienten inte dyker upp ska vara lika för alla.</p>
7	<p>Idag är det gratis att begära språktolk vilket gör att kostnaderna ökar. Regionens kostnader för språktolkar 2017 var 28,7 milj. kr.</p> <p>Patientavgift för språktolk införs motsvarande självkostnadspris för alla patienter över 18 år. Språktolkning med digitala hjälpmedel ska erbjudas gratis.</p>

8	<p>Äldre som har ett stort och långvarigt vårdbehov har rätt till tandvård till reducerad kostnad. Detta kallas nödvändig tandvård. Nödvändig tandvård ges framförallt på särskilda boenden, ofta multisjuka, och som har svårt att ta sig till folk tandvården. Idag är ca 7 500 personer i Jönköpings län berättigade varav endast hälften får sin tandvård.</p> <p>Barntandvård under 22 år ska endast erbjudas om åldern är styrkt genom ID eller ålderskontroll.</p> <p>Inför ett mål om att 90 % av de som är berättigade till nödvändig tandvård verkligen får sin behandling.</p>
9	<p>Munhålan är en del av kroppen och borde ingå i högkostnadsskyddet precis på samma sätt som andra delar av kroppen. Eftersom denna reform är dyr finns inga möjligheter att införa det enbart på länsnivå. Förändringen måste göras på riksnivå tillsammans med nya regler så inte systemet kan utnyttjas.</p> <p>Regionen ska arbeta för ett nationellt system så tandvården kan ingå i högkostnadsskyddet.</p>
10	<p>När vårdpersonal med utländsk bakgrund tar första steget ut på arbetsmarknaden blir arbetsplatsen en viktig del i språkutvecklingen. Då är det extra viktigt att betona vikten av att använda svenskan. Det ska vara ett krav att vårdpersonal som arbetar patientnära ska använda svenska språket. Allt annat skapar missförstånd och barriärer.</p> <p>En språkpolicy tas fram som tydliggör vikten av att svenska språket används mellan medarbetare och i patientkontakter.</p>
11	<p>Prostatacancer är inte bara Sveriges vanligaste cancerform utan dessutom den cancer som näst lungcancer orsakar flest dödsfall. Varje år dör 1800-2400 män i prostatacancer. Screening för män är en jämställdhetsfråga. Sverigedemokraterna vill att regionen erbjuder alla män gratis screening. Lämpligen vid 50, 55, 60, 65 och 70 års ålder. Sedan följer upp de män som har höga värden för att se om det är en tumör på väg att bli farlig.</p> <p>Inför ett screeningprogram för prostatacancer och kalla män på samma sätt som mammografin görs på kvinnor.</p>
12	<p>För personal som arbetar patientnära och går hela dagen kan stödstrumpor minska känslan av trötthet i benen. Stödstrumpor ökar blodcirkulationen i benen genom en kompression och motverkar på så sätt svullna och värkande ben. Benen känns piggare, mer energifyllda och man orkar mer helt enkelt.</p> <p>Erbjud fria stödstrumpor till personalen som arbetar patientnära.</p>
13	<p>I Region Jönköping finns det tre sätt att klaga på vården. Patientens direktkanal, Patientnämnden och folk tandvårdens egen kanal. Mellan dessa tre parallella spår saknas samordning vilket innebär att det är svårt att få en helhetsbild av alla klagomål. Uppföljning och kvalitetsförbättring.</p> <p>Skrota direktkanalerna och behåll Patientnämnden som den enda tydliga vägen att lämna klagomål på vården.</p>
14	<p>Region Jönköpings län avslutar medlemskapet i Assembly of European Regions (AER)</p>
15	<p>För att ge en trygg och säker vård behövs fler vårdplatser. Det får aldrig vara så att vårdplatsbrist innebär att patienten inte läggs in av denna orsak. Inte heller att någon skickas hem för tidigt. Därför vill vi tillskjuta medel motsvarande ca 40 vårdplatser.</p> <p>Möjlighet till utökning av vårdplatser.</p>
16	<p>Länstrafiken finansieras till ca 35 % av biljettintäkter och 65 % av landstingsskatten. Vi vill att biljettpriserna ska vara prisvärda och självfinansieringsgraden 40 %. Det förutsätter prisvärt fordonsbränsle och en flexibilitet då det kan bli brist på vissa bränslen vissa tider.</p> <p>Länstrafikens entreprenörer ska inte åläggas köpa biogas utan ges möjlighet att välja andra fordonsbränslen, exempelvis elhybrider eller miljödiesel.</p>

17	<p>För att utveckla allmänhetens intresse för konst ska en permanent konstutställning skapas för alla konstutövare i länet. En utställning som finns på webben, med prisuppgift på konsten. Utställningen ska vara lättillgänglig och vara en offentlig plattform där Regionens löskonst köps in.</p> <p>Inrätta en konstutställning på webben där konstnärer kan publicera sina verk och där regionens löskonst väljs ut.</p>								
18	<p>I årets budget bidrar regionen med 26,8 milj. kr till länets studieförbund. Med så stora belopp är det rimligt att förbunden återkopplar till ANA nämnden hur bidraget använts. Likaså att ansökan om nytt bidrag lämnas in årligen ihop med en verksamhetsplan.</p> <p>Återredovisning med uppföljning av regionens bidrag lämnas årligen in av studieförbunden till ANA nämnden.</p>								
19	<p>När det gäller kulturverksamheten ser vi framför oss en verksamhet där aktiviteter ute i kommunerna blir mer tydligt. Vi vill påbörja en avveckling av SMOT under 2019-20 och även påbörja en sondering med syfte att avyttra Spira till 2021. Detta kommer frigöra ca 90 milj. kr/år. Önskvärt är att hitta någon ny ägare till Spira som kan bedriva konferens/ eventverksamhet i lokalerna. Parallellt med detta ökar vi anslagen i kulturplanen just med tanke på mer satsningar på kultur ute i kommunerna istället.</p> <p>Detta skulle även innebära lägre kostnader för Jönköpings kommun.</p> <p>Kulturverksamheten ska framgent fokusera på lokala kulturutövare ute i kommunerna. Det behöver nödvändigtvis inte vara anställda kulturarbetare. Gärna djupare samarbete med lokala musikskolor, teatrar, hembygdsföreningar och lokala konstnärer/artister som lyfter fram vår kulturhistoria.</p> <p>Påbörja en avveckling av SMOT och Spira och öka anslagen till kultur ute i kommunerna.</p>								
20	<p>2017 var bidragen till länets asylvård med 101,7 miljoner kr fördelat på:</p> <table border="0" data-bbox="244 1048 718 1176"> <tr> <td>Schablonutbetalning</td> <td>65,4 mnkr</td> </tr> <tr> <td>Kostnadskrävande vård</td> <td>21,3 mnkr</td> </tr> <tr> <td>Hälsundersökningar</td> <td>1,9mnkr</td> </tr> <tr> <td>Varaktig vård</td> <td>13,1 mnkr</td> </tr> </table> <p>Vård till asylsökande kräver mycket resurser i form av personal och tid. "vård som inte kan anstå" erbjuds men det saknas en tydlig definition av vad som ska ingå i detta begrepp. Det leder ibland till att olika omfattande vård erbjuds beroende vilken mottagning man vänder sig till. Sverigedemokraternas hållning är att "vård som inte kan anstå" i huvudsak ska tolkas som akut vård. Regionen behöver ta fram riktlinjer för att göra det enklare när personalen ska tolka detta.</p> <p>Kunskapsstöd med exempel på medicinska tillämpningar och praxis tas fram som ett verktyg vid personalens bedömning av "vård som inte kan anstå".</p>	Schablonutbetalning	65,4 mnkr	Kostnadskrävande vård	21,3 mnkr	Hälsundersökningar	1,9mnkr	Varaktig vård	13,1 mnkr
Schablonutbetalning	65,4 mnkr								
Kostnadskrävande vård	21,3 mnkr								
Hälsundersökningar	1,9mnkr								
Varaktig vård	13,1 mnkr								
21	<p>Specialistutbildade sjuksköterskor som arbetat länge inom sitt område har gedigen utbildning och erfarenhet. Erfarenhet som ibland till och med överstiger allmänläkarens kompetens.</p> <p>Sverigedemokraterna vill öka möjligheten för dessa specialistsjuksköterskor att få ökade befogenheter och förskrivningsrätt för vissa läkemedel. Förutsättningen skall vara att man har en vårdrelation till patienten.</p> <p>Höj lönen och befogenheterna för specialistsjuksköterskor.</p>								

Förändring jämfört med budget 2018

tkr

Förändringar av budgetanslag	Belopp 2019	Belopp 2020	Belopp 2021
Befintliga beslut/åtaganden			
Skandionkliniken abonnemang	0	0	0
Politisk verksamhet	5 000	5 000	5 000
Regionsjukvård	54 803	54 803	54 803
Rikssjukvård	7 304	7 304	7 304
Energikontoret	300	300	300
Ambulansen	34 100	34 100	34 100
Ortopedteknisk verksamhetTeamOlmed	4 000	4 000	4 000
Cosmic	5 600	11 200	18 200
Läkarutbildningen	3 000	3 000	3 000
Summa	114 107	119 707	126 707
Förändrade åtaganden			
Seniorkort	5 000	5 000	5 000
Fler projektledare Regionfastigheter	2 000	2 000	
Ökad rivningsbudget 2019	2 000		
1177 förbättrad svarstid	13 000	13 000	13 000
Kollektivtrafik utökningsram		25 000	50 000
Kulturplanens genomförande	2 000	4 000	6 000
Länsmuseet	1 000	1 000	1 000
Bidrag till studieförbund	-10 000	-15 000	-15 000
Slopad dygnsavgift tvångsvård	20	20	20
Pat avg uteblivet besök	-100	-100	-100
Pat avg språktolk	-10 000	-20 000	-25 000
Stödstrumpor till personalen	2 000	1 000	1 000
Avsluta medlemskapet i AER	-100	-100	-100
Konstutställning på webben	200	100	100
Avveckling av SMOT och Spira	-40 000	-85 000	-95 000
Utöka antalet vårdplatser	30 000	45 000	45 000
Minskad dokumentation i vården	-2 000	-4 000	-6 000
En språkpolicy tas fram	200		
Screeningprogram prostatacancer	15 000	15 000	15 000
Höjd lön för specialistsjuksköterskor	20 000	35 000	35 000
Ny praxis för "vård som inte kan anstå"	-10 000	-15 000	-20 000
Summa	20 220	6 920	9 920
SUMMA	134 327	126 627	136 627

Direktiv till styrelse och nämnder

Grundläggande principer

Beräkning av verksamhetens nettokostnad

Utgiftsramarna per nämnd och område utgår från beslutad budget för 2018 med hänsyn tagen till beslutade förändringar under året samt de utökningsramar som påverkar.

Regionfullmäktige fördelar budgeten på nivåerna regionstyrelse och nämnder samt utgiftsramar per område i enlighet med uppdelningen i VI 2000 (Verksamhetsindelning 2000). Utgiftsramarna är uppräknade med index för kostnadsökningar avseende löner och priser (LPIK Löne- och prisförändringar för landsting) vilket fastställs av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL).

Generella och riktade statsbidrag

Regionens prioriteringar utgår från de grundläggande värderingarna, visionen, *målbild 2030* och de strategiska målen. Huvudprincipen för generella och riktade statsbidrag är att de är en del av finansieringen för Region Jönköpings län.

Regionstyrelsen och nämndernas ansvar – utgiftsområden

Regionstyrelsen ska leda och samordna förvaltningen av Region Jönköpings läns angelägenheter och ha uppsikt över nämndernas verksamhet. Regionstyrelsen och nämnderna har att fatta beslut inom ramen för *Budget med verksamhetsplan 2019*. Regionfullmäktige anvisar budget på nämndnivå med fördelning på utgiftsramar.

Förändring av utgiftsramar, oförutsedda utgifter med mera

Regionstyrelse och nämnder har befogenhet att inom nämndens totala budgetram under året göra förändringar mellan utgiftsområden i de fall det är en del i att uppnå fullmäktiges beslutade *Budget med verksamhetsplan 2019*. Utöver det har regionstyrelse och nämnder befogenhet att inom ram under året göra förändringar till följd av oförutsedda händelser eller annan händelse som till sin karaktär eller av tidsskäl inte kan avvakta beslut i regionfullmäktige.

Regionstyrelsens anslag för oförutsedda utgifter med mera uppgår till 22,5 miljoner kronor. Ur ramen ska följande finansieras:

- 12,5 miljoner kronor oförutsedda utgifter
- 10,0 miljoner kronor intäktsbortfall i samband med införande av elektroniska frikort

Regionstyrelsen har att pröva frågan om medel ska anvisas för ökade lokalkostnader i anslagsfinansierad verksamhet till följd av större fastighetsinvestering. Samma gäller vid ökade kapitalkostnader i anslagsfinansierad verksamhet till följd av större inventarieinvestering. Finansiering sker med utrymme för ökade avskrivningskostnader.

Uppföljning

Regionstyrelse och nämnder ska genom månadsrapporter från förvaltningen löpande följa verksamhet och ekonomi. Efter april ska regionstyrelsen till regionfullmäktige återrapportera en tertialrapport med sammanfattning av hur verksamheten utvecklas mot de mål som anges i budgeten samt ekonomisk helårsprognos. Efter augusti ska regionstyrelsen lämna delårsrapport samt för helåret årsredovisning till regionfullmäktige.

I delårsrapporten och årsredovisningen ska återrapporteringen spegla regionfullmäktiges fördelning per nämnd och utgiftsramar. Regionstyrelsen kan välja att särskilt följa vissa uppdrag och utökningsramar.

Regionstyrelsen och nämndernas ansvar – egna verksamhetsområden

Nämndsbudgetar milj kr	2019
Nämnd för arbetsmarknad, näringsliv, attraktivitet (ANA)	-202,0
Nämnd för trafik, infrastruktur, miljö (TIM)	-869,4
Nämnd för Folkhälsa sjukvård (FS)	-9021,8
Regionstyrelsen (RS)	-537,0
Parlamentariska nämnden	-0,2
Patientnämnden	-1,9
Verksamhetens nettokostnad	-10632,3
<small>*Nämndsbudgetar ska indexeras upp i likhet med alliansens förslag som lades i RS</small>	
Skatter, utjämnning	11508,0
Finannetto	-96,0
Årets resultat	422,7

Budget för egna verksamhetsområden

Regionfullmäktiges beslutade *Budget med verksamhetsplan 2019* anger utgiftsramar och verksamhetsmål som ska nås för Region Jönköpings läns samlade åtagande, oavsett vem som utför verksamheten. För de delar av verksamheten som utförs i egen regi, ska regionstyrelse och nämnder senast i december 2018 fastställa budget per verksamhetsområde (förvaltningsbudget). Regionstyrelse och nämnder ska samtidigt fastställa en budget för de delar av styrelsens och nämndens utgiftsramar som inte fördelats till verksamhetsområden. Regionstyrelsen har ansvar för att samordna arbetet med förvaltningsbudget i vilka verksamhetsuppdrag och budget konkretiseras.

Budgetprinciper för verksamhet i egen regi

Ersättningsformer

Huvudsakligen ges ett budgeterat anslag till respektive verksamhetsområde. Några verksamhetsområden omfattas helt eller delvis av andra ersättningsformer. Regionstyrelse och nämnder har att tillämpa följande former för fördelning av budget till verksamhetsområden (*se nedan*).

För de verksamhetsområden som har intäkter från köpande enheter regleras prissättningen enligt fullmäktiges inriktning för stöd- och serviceverksamheter.

Ersättningsformer

Verksamhetsområde	Anslag	Annan ersättning
Hälsa- och sjukvård		
Vårdcentralerna Bra Liv		Primärvård som ingår i vårdval ersätts enligt "Primärvård inom vårdval i Jönköpings län".
Psykiatri, rehabilitering och diagnostik	Budgetram för psykiatri Budgetram vid specifika uppdrag (till exempel mammografi).	Intäkter från köpande enheter
Folktandvården	Budgetram för vissa delar av specialisttandvården: <ul style="list-style-type: none"> tandvård som inte kan finansieras genom intäkter från patient och försäkring. forskning och utveckling utbildning av specialisttandläkare med flera. 	Allmäntandvård och specialisttandvård för vuxna finansieras av patientavgifter enligt fastställda taxor och ersättning från den statliga tandvårds-försäkringen. Barntandvårdspeng enligt fastställd nivå. Rörlig ersättning för nyutexaminerade tandläkare och tandhygienister.
Medicinsk vård	Budgetram	
Kirurgisk vård	Budgetram	Specialiserad ögonsjukvård i öppenvård, omfattande basuppdraget ögonläkarmottagning och de båda tilläggsuppdragen ögonbottenfotografering vid diabetes respektive kataraktoperationer ersätts enligt "Ögonsjukvård inom vårdval i Jönköpings län".
Regional utveckling		
Utbildning och kultur	Budgetram	
Länstrafiken	Budgetram	
Övrigt		
Politisk verksamhet	Budgetram	
Intern serviceverksamhet: IT-centrum, verksamhetsnära funktion, Verksamhetsstöd och service	Budgetram vid specifika uppdrag.	Intäkter från köpande enheter

Resultatbalansering

För anslagsfinansierad verksamhet avslutas budgetåret utan att årets resultat förs vidare till ett resultatsaldo. Samma princip gäller för de intäktsfinansierade serviceverksamheterna. För verksamheter inom vårdval Jönköpings län förs årets nettoresultat vidare i ett resultatsaldo till kommande år. Regionstyrelsen fastställer resultatet på verksamhetsområdesnivå i samband med behandling av årsredovisning 2018.

För Folktandvårdens konkurrensutsatta delar förs årets nettoresultat vidare i ett resultatsaldo till kommande år. Regionstyrelsen fastställer resultatet i samband med behandling av årsredovisning 2018. Om ett verksamhetsområdes ackumulerade saldo är negativt ska en åtgärdsplan upprättas med en plan för återställande inom tre år. Åtgärdsplanen fastställs av respektive nämnd och delges regionstyrelsen.

Tandvård

Folktandvårdens prissättning bör inte avvika för mycket från TLV:s (Tandvård- och läkemedelsförmånsverket), referenspriser för att inte påverka högkostnadsskyddets ogynnsamt för den enskilde. Krav på konkurrensneutralitet förutsätter att prissättningen baseras på självkostnad. För att finansiera pris- och löneökningar höjs Folktandvårdens priser 2019 med i genomsnitt 2,5 procent.

I självkostnaden för Folktandvården ska av konkurrensskäl mervärdesskatt ingå, trots att den kommunala sektorn har generell avdragsrätt för mervärdesskatt. Avdragsrätten redovisas därför tekniskt som en intäkt utanför Folktandvården. För 2019 är denna beräknad till 20,6 miljoner kronor.

Vuxentandvårdens utgiftsram på 10,3 miljoner kronor avser kostnader för läkemedel, utbildningsansvar som inte finansieras genom tandvårdstaxan samt ersättning till Folktandvården för vuxentandvårdens underskott vid tre underskottskliniker.

Inför 2019 ska barntandvård under 22 år endast erbjudas om åldern är styrkt genom födelsedatum eller ålderskontroll.

Utgiftsramen för barntandvårdspenget 2019 uppgår till 117,1 miljoner kronor. Det är rimligt att kräva återbetalning av tandvårdsbehandlingar som utförts om det visar sig att en ålderssuppskrivning gjorts av ensamkommande.

För Folktandvårdens preventiva arbete inom barnhälsovård, förskola, grundskola och gymnasium ges en särskild ersättning på 10,9 miljoner kronor.

Utöver barntandvårdspenget och det preventiva folkhälsoarbetet finns en utgiftsram på 5,6 miljoner kronor för Folktandvårdens och privattandvårdens kostnader avseende utbildningsansvar, läkemedel, tolkkostnader samt ersättning till Folktandvården för underskottskliniker.

Total utgiftsram barntandvård 2019: 133,4 miljoner kronor

Tandvård för personer med särskilda behov har 2019 en budget på 32,5 miljoner kronor.

Budgeten för specialisttandvården avseende barn och ungdomar utökas med hjälp av statsbidrag på grund av att åldersgruppen 20–23 år från och med 2019 har fri tandvård. Specialisttandvårdens budget 2019 är 114 miljoner kronor.

Det finns ett ersättningssystem för specialisttandvården med uppdragsbeskrivning och därtill kopplad ersättning för områdena:

- tandvård som inte kan finansieras genom intäkter från patient och försäkring
- forskning och utveckling
- utbildning av specialisttandläkare med flera

Investeringar

Regionen behöver kommande tre år dämpa investeringstakten med 20 % utifrån prognostiserad nivå. Det krävs att man får skjuta upp vissa investeringar som inte redan pågår. Detta för att på sikt klara egenfinansieringen.

Beslut och genomförande

Regionfullmäktige beslutar om en årlig investeringsram och budget utifrån målet om egenfinansiering över en period om 10 år. Den beslutade ramen är fördelad mellan fastigheter och inventarier.

Regionfullmäktige beslutar om alla enskilda investeringsärenden över 20 miljoner kronor eller investeringsärenden som är av principiell karaktär. Regionfullmäktige beslutar om byggnation av nya lokaler.

Regionstyrelsen beslutar löpande under året om genomförande av investeringar. Regionstyrelsen har att, utifrån finansiellt mål om egenfinansiering av investeringar, tillse att investeringar som beslutas ryms inom beslutad investeringsram och budget samt beakta hur dessa påverkar kommande års investeringsutrymme i lagd plan. Berörd nämnd ska ges möjlighet att yttra sig innan Regionstyrelsen fattar beslut om genomförande av en investering.

Inventarier

Utrymmet för inventarier är fördelat mellan ospecificerade investeringar och specificerade investeringar. Beslut om specificerade investeringar ska fattas av Regionstyrelsen.

Ospecificerad investering

50 tusen kronor – 2 miljoner kronor

Specificerad investering

> 2 miljoner kronor

Regionstyrelsen ska i samband med att beslut om förvaltningsbudget besluta om hur utrymmet för ospecificerade investeringar fördelas inom förvaltningen.

Fastigheter, ombyggnationer:

Årliga insatser som görs för att vidmakthålla befintlig standard betraktas som fastighetsunderhåll.

Ombyggnader och utbyten av komponenter eller åtgärder som avsevärt förbättrar tillgångens prestanda betraktas som investering. Begränsade utgifter (lägre än 0,4 miljoner kronor) ska direktavskivas. Beslut om ombyggnationer över 2 miljoner kronor fattas av Regionstyrelsen.

Uppföljning

Regionstyrelsen ska följa upp investeringar mellan 2–5 miljoner kronor genom anmälningsärenden från förvaltningen.

För investeringar över 5 miljoner kronor ska Regionstyrelsen till Regionfullmäktige upprätta en särskild slutredovisning. I slutredovisningen görs en avstämning mot budget samt ekonomiska och kvalitetsmässiga effekter av investeringen.

Verksamhetsmått

För ett urval av de verksamhetsmått som regionstyrelsen ska återredovisa i tertialrapport, delårsrapport och årsredovisning anges nedan utfall för åren 2015–2016, prognos för utfallet 2017 samt riktning för 2018. Utfallet speglar i möjligaste mån länsinvånarnas konsumtion.

Avgifter och priser

Om behov uppstår att under året förändra avgifter ska dessa förändringar föreläggas regionfullmäktige för beslut. Beslut om tillfälliga prisförändringar/erbjudanden inom kollektivtrafik och folktandvård kan fattas av respektive nämnd.

Resultatbudget					
miljoner kronor	<i>Prognos</i>	Budget	Budget	Plan	Plan
	<u>2018</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>
Verksamhetens intäkter	2 390	2 042	2 003	2 045	2 092
Verksamhetens kostnader	-12 423	-12 098	-12 453	-12 868	-13 293
<i>Redan beslutade åtaganden</i>			-114	-120	-127
<i>Förändrade åtaganden</i>			-20	-7	-10
Avskrivningar	-376	-414	-405	-461	-496
VERKSAMHETENS NETTOKOSTN.	-10 409	-10 470	-10 989	-11 411	-11 834
Skatteintäkter	8 415	8 456	9 116	9 410	9 773
Generella statsbidrag och utjämning	2 272	2 228	2 392	2 525	2 605
Finansiella intäkter	261	254	234	213	209
Finansiella kostnader	-309	-248	-330	-374	-404
ÅRETS RESULTAT	230	215	423	363	349

*Indexuppräknad

Investeringsplan 2019-2021							
mnkr	2015	2016	2017	Prognos 2018	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021
Årets resultat	392	316	366	230	423	363	349
Avskrivningar	369	386	398	376	405	461	496
Egna medel	761	702	764	606	828	824	845
Investeringar	-337	-613	-837	-876	-1 556	-1 240	-798
Reducerade investeringar och avyttring Spira					20	67	450
Egenfinansiering	424	89	-73	-270	-708	-349	497
Ianspråktagande placerade medel*)				200			
Egenfinansiering efter ianspråktaga medel				-70	-708	-349	497

Scenario 2022	Scenario 2023	Scenario 2024	Scenario 2025	Summa 2015-2025
200	200	200	200	3 239
527	537	547	557	5 059
727	737	747	757	8 298
-623	-555	-610	-535	-8 580
0	0	0	0	
105	182	137	222	255
				200
105	182	137	222	455