

Regiondirektören  
Eva Rönnberg  
eva.ronnberg@regionjh.se

Hälso- och sjukvårdsnämnden  
HSN/785/2023  
2024-09-18

## Uppdatering om konsekvenser av de nya dygnsvilo-reglerna (juni 2024)

### Ärendebeskrivning

Hälso- och sjukvårdsnämnden har tidigare uppdaterats om de nya dygnsvilo-reglerna som börjar gälla 1 oktober 2023. Vid sitt sammanträde i mars 2024 beslutade Hälso- och sjukvårdsnämnden:

- Regiondirektören får i uppdrag att vid hälso- och sjukvårdsnämndens sammanträde i juni redovisa lägesrapport inför sommaren.

Nedan redogörs för aktuellt läge:

Den 1 oktober 2023 trädde de skärpta dygnsvilo-reglerna i kraft för samtliga yrkeskategorier utom läkare, för läkarna började de nya reglerna gälla 1 februari 2024.

### Status dispensansökningar

- Ambulansverksamheten i Strömsund  
Dispensansökan är inskickad men har ännu ej hanterats av SKR:s beredande parter.
- Ambulansverksamheten i Härjedalen  
Dispensansökan är inskickad Regionen har fått kompletterande frågor som har besvarats samma dag. Återkoppling sker ånyo när ärendet ska upp i arbetstidsnämnden
- Ambulanshelikopterverksamheten  
Dispensansökan är inskickad och beviljad av SKR:s beredande parter 28/5-2024. Dispensen gäller från 9/5-2024 tom 8/5-2024 och förutsätter att arbetet med omställning till de nya arbetstidsbestämmelserna fortgår.

Läge inför sommaren 2024:

Inför att semesterperioden påbörjas under juni 2024 är läget i verksamheten mycket ansträngt. Flera externa faktorer samverkar till att totalt sett försvåra möjligheten att planera sommarens bemanning på ett optimalt sätt. Det som påverkar i störst utsträckning är skärpta dygnsvilo-regler, nytt nationellt avtal för inhyrning, ett mål att totalt minska andelen hyrbemanning i regionen och pågående konflikt med Vårdförbundet.

Det är första sommaren med skärpta dygnsvilo-regler vilket innebär ett annat sätt att lägga schema än tidigare år. Ett antal verksamheter har lagt om schemastrukturer och sett över förändrade arbetssätt för att optimera schemaläggningen men har ännu inte kunnat genomföra alla förändringar. Möjligheten för medarbetare att själva påverka sina scheman

har också minskat med de skärpta dygnsviloreglerna vilket i sin tur påverkar även sommarplaneringen.

Värt att nämna i sammanhanget är den pågående konflikt och det rådande avtalsläge som påverkar förutsättningarna inför sommaren gällande avtalsvillkor. Under pågående konflikt är det inte möjligt för verksamheten att exempelvis förhandla om måltidsuppehåll eller andra verksamhetsanpassningar som annars kan användas under sommartid.

## **Ekonomisk analys**

Effekterna av de nya dygnsviloreglerna är svåra att urskilja från andra faktorer som påverkar ekonomin och blir därmed svåra att analysera ur ett ekonomiskt perspektiv. Regionen tillämpar till exempel sedan tidigare tjänstgöring vid 2 av 5 helger inom stora delar av sin heldygnsvård. Införandet av arbete 2 av 5 helger infördes inte vid samma tidpunkt för alla berörda enheter vilket försvårar jämförelser mot tidigare år.

Några inledande punkter kan dock förmedlas:

1. Införande av 2 av 5 helger (med tillhörande kostnad) har inneburit att övergång till 11-timmars dygnsvila inte blivit lika ekonomiskt signifikant som det skulle blivit i det fall regionen inte infört 2 av 5 helger innan dygnsviloreglerna börjat gälla. I regionplan 2022 prioriterades 17 mkr för att främja 2 av 5 helger, beräkningar indikerar att dessa 17 mkr inte räcker för att täcka den kostnadsökning som detta inneburit. Det föreslogs i samband med att frågan utreddes vilka möjliga åtgärder som skulle kunna bidra till att införandet närmade sig en kostnadsneutralitet. Dessa åtgärder har i stort inte varit möjliga att verkställa. Uppföljning kopplat till införandet av 2 av 5 helger ska följas upp separat i oktober 2024.
2. Arbete som är kopplat till det som kallas "oförutsedd händelse" innebär i att verksamheten behöver förlägga kompenserande vila. Det vill säga att sådan vila kan behöva ske på betald arbetstid.

Det skärpta regelverket påverkar därmed kostnaden för att hantera exempelvis ersättning vid korttidssjukfrånvaro eller annan oförutsedd händelse i större utsträckning än tidigare. Detta är också en kostnad som med gällande skärpt regelverk inte är möjlig att påverka utan att bryta mot detsamma vilket i nuläget är oprövat och därmed finns ingen väntad påföljd.

Det är inte möjligt att söka dispens från detta övergripande. Exempel där dispens söktes angavs i början av detta ärende.

Ansatser till schablonmässig beräkning för de nya dygnsviloreglerna är gjorda – problematiken kring detta ligger i antaganden som kan tyckas gälla över hela organisationen.

3. Införande av 2 av 5 helger samt de nya dygnsviloreglerna ställer höga system- och kunskapskrav i samband med schemaläggning. Vid inventering har det framkommit att det finns ett behov av utbildning i både chefsled men även för stödfunktioner i verksamheten för att tillgodose rimlig kunskapsnivå för att säkerställa att Regionen efterlever såväl regelverk, lagar och god schemaekonomi. Mer tid går åt till schemaplanering och systemstödet är i nuläget inte fullvärdigt. Det finns stora kostnader kopplade både till utveckling och inköp av systemstöd samt utbildningsinsatser. Visst systemstöd finns och implementeras löpande i verksamheter med behov

4. Ytterligare en faktor är att hyrbemanning ska åtnjuta samma skydd som anställda kopplat till arbetstider. Detta har resulterat i ett mindre flexibelt schema och medfört ökad övertid på ordinarie personal. Även den praktiska hanteringen med avrop som förändrats har påverkat arbetssätt som gör att tillsättning av hyrbemanning tar längre tid och därmed kostar mer.
5. Ett visst personaltapp har skett i och med de skärpta dygnsvilo-reglerna då det medfört ett mindre flexibelt schema samt lägre möjlighet att själv påverka sin schemaläggning som individ. Flera verksamheter har dock också uttryckt att arbetsmiljön och återhämtningen hos medarbetarna påverkats positivt. Det finns också exempel på att man förändrat arbetssätt som medfört kostnadsbesparingar. Det är dock mer långsiktiga åtgärder som tar längre tid att se effekt av. Ett exempel på ovan förändringar av arbetssätt är att röntgenverksamheten i och med arbete att planera om scheman hade möjlighet att minska en jourlinje. Enheter inom heldygnsvård arbetar med att sprida belastningen mer över dygnet i och med övergång och nya förutsättningar för schemaläggning för att främja arbetsmiljön. En långsiktig planläggning för att följa sjukfrånvaron pågår kopplat till detta.

## Regiondirektörens förslag

1. Hälso- och sjukvårdsnämnden godkänner lägesrapporten.
2. Regiondirektören får i uppdrag att vid hälso- och sjukvårdsnämndens sammanträde i oktober redovisa lägesrapport efter sommaren.

I tjänsten

Sara Lewerentz  
Regiondirektör

Anna Granevärn  
Hälso- och sjukvårdsdirektör

## Utdrag till

HR-konsult, förvaltningscontroller, hälso- och sjukvårdsdirektör