

Ekonomi- och personalavdelningen
Eva Rönnberg
eva.ronnberg@regionjh.se

Hälso- och sjukvårdsnämnden
HSN/1237/2023
2024-10-07

Nästa nivå av åtgärder av kostnadsminskningar inom hälso- och sjukvården för att nå en ekonomi i balans (HSN/1237/2023)

Ärendebeskrivning

I Hälso- och sjukvårdsnämndens plan med budget 2024 finns ett antal uppdrag som syftar till kostnadsminskning. Dessa handlar bland annat om minskad inhyrd bemanning, minskad köpt vård, effektiviserad läkemedelshantering, effektiviserade vårdflöden och ökade intäkter. För att verksamheten ska kunna nå detta behöver man också vidta ett antal åtgärder på kort och lång sikt. Nedan redogörs kort för ett urval av nu pågående aktiviteter som ska bidra till att Hälso- och sjukvårdsförvaltningen ska nå ekonomi i balans.

Rekrytering

Under våren infördes avgränsad rekryteringsprövning inom hälso- och sjukvården. Då rekrytering av vårdpersonal fortsatt är en stor utmaning för att möta framtidens behov har fokus legat på att pröva varje rekrytering som inte är direkt vårdnära inom Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Detta i enlighet med övergripande beslut för regionen om anställningsstopp av administrativ personal. Prövningen har gjorts i ordinarie ledningsstruktur. Verksamheterna har fortsatt haft möjlighet att rekrytera kliniska resurser t.ex. undersköterskor, sjuksköterskor, läkare men även psykologer och arbetsterapeuter enligt rutin. Dessa rekryteringar har också ökat.

Utglesad helgtjänstgöring och skärpta dygnsviloregler

Kompensatoriska åtgärder för att kunna mildra kostnadseffekten av utglesad helgtjänstgöring som tidigare redovisats bedöms ha haft effekt men enligt tidigare redovisade underlag är det svårt att särskilja den enskilda åtgärden från andra. Den bedöms hittills inte haft effekt i den utsträckning som behövts för att nå en kostnadsneutralitet.

Då Region Jämtland Härjedalen redan tidigare infört utglesad helgtjänstgöring bedöms ikraftträdandet av skärpta dygnsviloregler inte ha medfört lika stora utökade kostnader inom dygnet runt-vården som om det inte genomförts. Rotation mellan mottagning och avdelning bedöms underlätta utglesad helgtjänstgöring men har rent praktiskt varit en utmaning att införa i verksamheten.

Arbete med två av fem helger med krav på att arbeta varannan helg under sommarmånaderna bidrar till att förbättra bemanningsförutsättningarna under sommaren. Skulle verksamheterna ha möjlighet att uppnå en bemanning som är tillräcklig för arbete två av fem helger på vårdavdelningarna skulle det även lösa delar om än inte hela bemanningssituationen under sommarperioden.

Vårdhotell

Arbete med att titta på en vårdplatslösning i formen vårdhotell pågår just nu. I det arbetet ser man möjligheter att dra ner vårdplatser på ett antal avdelningar och istället driva ett

vårdhotell med vårdplatser som kan bemannas av ett mindre antal medarbete. Omvärldsbevakning pågår parallellt med internt arbete genom att kartlägga verksamheternas behov/möjligheter att använda sig av en sådan lösning.

Hyrbemanning

Andelen hyrbemanning ska minska, målsättningen är att kostnaden för densamma vid slutet av 2024 ska utgöra maximalt 7% av personalkostnaderna. Det går att se en minskning från våren 2024 på andelen inhyrd personal som under perioden maj- aug gått från motsvarande ca 74 000 timmar 2023 till ca 34 000 timmar 2024.

En del av det går att härleda till att det nya nationella avropsavtalet trädde i kraft innan sommaren vilket medförde färre svar på avrop än önskvärt och en automatisk oavsiktlig minskning. Verksamheterna har också kunnat fortsätta rekrytera personal till de stora yrkesgrupperna och på så sätt finns ett mindre behov av inhyrd personal. Samtidigt som man kontinuerligt arbetar med att utveckla verksamheter och flöden för att optimera. Värt att nämna är att det fortsatt är störst svårighet att rekrytera till heldygnsvård och framför allt sjuksköterskor. Där har arbetats med insatser för arbetsmiljö och prioritering i lönerevisioner över tid för att främja rekryteringskraften.

Produktions- och kapacitetsstyrning samt schemaoptimering

Arbete med schemaoptimering och koppling till behovs/kapacitetsplanering pågår på olika sätt i verksamheten. Dels arbetar ett antal verksamheter med modulen uppgiftsplaneraren i Heroma, framför allt läkargrupperna. Det startas även upp ett stort arbete med införande av produktions- och kapacitetsstyrning efter sommaren. Detta inleds med att skapa behovsprognoser och ämnar ge hälso- och sjukvården verktyg för att få en överblick på flöden, behov och kapacitet för att ytterligare kunna optimera verksamheten för att få ut störst värde till patienten av de resurser som finns tillgängliga. Just nu pågår inledande utbildningsinsatser riktade till framför allt verksamhetscheferna och ledningsgruppen. Ytterligare ett syfte med införandet är att budgetarbetet inför 2026 baseras på en sammanställd behovsprognos.

Sammantaget kommer ovan angivna åtgärder bidra till minskade kostnader men också den omställning vården behöver göra för att möta framtidens behov.

Regiondirektörens förslag

Hälso- och sjukvårdsnämnden noterar informationen till protokollet.

I tjänsten

Sara Lewerentz
Regiondirektör

Chef
Verksamhetsområde/Ledningsstab

Utdrag till

Klicka här för att fylla i vilka beslutet ska skickas till.