

§16

Reviderad regionplan 2020-2022 (RS/334/2019)

Sammanfattning

Regionfullmäktige beslutar om ekonomiska ramar för verksamheten och fastställer budget. Regionfullmäktige beslutade den 16 oktober 2019, § 109, om en regionplan för Region Jämtland Härjedalen 2020-2022. Den innehåller strategier som visar den politiska viljeinriktningen och prioriteringar för kommande tre år. Samt en budget för det närmaste året, resultat-, balans- och finansieringsbudget, ekonomiska ramar för regionstyrelsen och nämnderna och avgifter för närmaste budgetår. Regionstyrelsen och nämndernas uppgift är att verkställa fullmäktiges beslut. En rad förändringar har inträffat som påverkar regionens ekonomiska förutsättningar. Därför har budget för 2020-2022 omarbetats och en reviderad regionplan har tagits fram.

Den reviderade planen är baserad på uppdaterade prognoser från SKR och Skandia vilket ger förändringar i skatteintäkter, statsbidrag, förändrad kostnadsutjämning samt pensionskostnader. Detta gör att det budgeterade minusresultatet på -79,2 miljoner kronor ändras till ett positivt resultat på 99,9 miljoner kronor för år 2020.

Vissa förändringar i budgetramar mellan nämnder har också gjorts. Dels till följd av delning och flytt av nämndstillhörighet av Regionservice, del av tidigare område Diagnostik, Teknik och service inom Hälso- och sjukvårdsnämnden som nu ska tillhöra regionstyrelsen. Dels till följd av effektivisering genom minskad interndebering. Krav på resultatförbättrande åtgärder kvarstår vilket innebär 120 mkr för 2020, därefter 90 respektive 70 mkr.

Förändringen av ramar innebär att de nämnder som berörs av förändrade ramar behöver besluta om ny budget för sina verksamheter.

Förslag till beslut

Regionstyrelsen föreslår regionfullmäktige

Reviderad regionplan 2020-2022 fastställs.

Yrkanden

Ann-Marie Johansson (S) yrkar följande:

1. Att strategier och mål i regionplanen ersätts i sin helhet med strategier och mål enligt bilaga.

2. Att det till regionstyrelsen avsätts ytterligare 45 miljoner kronor till primärvårdsverksamheten i länet. 15mkr ska enbart ses som finansiering utan krav på ökad verksamhet. 30mkr avser omställning till nära vård och digitalisering. Uppdrag att ansvara för

detta läggs på Vårdval, inom regionstyrelsen. Avsättningen finansieras genom omprioritering av medel från Hälso- och sjukvårdsnämnden.

3. Att det till Hälso- och sjukvårdsnämnden avsätts 20 miljoner kronor till Omställningskraft. Att användas av nämnden för att säkra arbetsmiljö, långsiktig kompetensförsörjning och patientsäkerhet i omställningsarbetet. Denna summa medför ingen ambitionssänkning i det resultatförbättrande arbetet.

4. Att det till Regionala utvecklingsnämnden avsätts ytterligare 2 miljoner kronor till Trafikkostnader inom Länstrafiken.

5. Att ytterligare 50mkr av det förbättrade resultatet årligen används till köp av värdepapper till pensionsportföljen samt att ingen avbetalning på lån genomförs under planperioden.

Jörgen Larsson (C) yrkar avslag på Ann-Marie Johanssons yrkanden och bifall till regiondirektörens förslag.

Proposition

Ordföranden ställer proposition på regiondirektörens förslag och Ann-Marie Johanssons yrkanden och finner regiondirektörens förslag antaget.

Beslut

Regionstyrelsen föreslår regionfullmäktige

Reviderad regionplan 2020-2022 fastställs.

Protokollsanteckning

Elin Hoffner (V) deltar inte i beslutet.

Reservationer

Ann-Marie Johansson (S), Bengt Bergqvist (S), Jenny Sellsve (S), Jonas Andersson (S) och Maria Nerpin (S) reserverar sig till förmån för Ann-Marie Johanssons yrkanden.

Expedieras till

Ekonomidirektör

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse om reviderad regionplan
- Reviderad Regionplan 2020-2022 och budget_reviderad

Bilaga – Socialdemokraternas förslag till strategier och mål.

Strategi för länets utveckling

Fler jobb – fler invånare
Ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet
Hållbar infrastruktur och kollektivtrafik
Kultur och utbildning utvecklar regionen
Jämlikare hälsa

Fler jobb - fler invånare

Fler jobb i den privata och offentliga sektorn är grunden för välfärdens finansiering och utveckling. Jämtlands län är ett starkt företagarlän, med många, ofta familjeägda företag. Företagen måste ges de bästa förutsättningarna för fortlevnad, expansion och nyetablering i vår del av landet. Viktiga delar i detta är bra förutsättningar för kompetensförsörjning, ett jämställt arbetsliv och möjligheten till att som anställd och företagare leva på sin lön.

Globaliseringen öppnar upp nya möjligheter för företagande, men också nya utmaningar som ger nya behov av stöd till företagens utveckling.

Oavsett företagens storlek behövs stöd för forskning och utveckling av nya bättre produkter och tjänster.

Alla typer av verksamheter, både offentliga och privata skall ges möjlighet att verka och etablera sig i hela vår region. För offentliga verksamheter är detta inte bara en möjlighet utan en skyldighet och en förutsättning för att hela länet skal leva.

Ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet

Jämtlands län skall vara en välkomnande, hållbar, modern och framtidsinriktad region, vilket innebär arbete för hållbarhet kring klimatet, ekonomin och sociala förhållanden.

En långsiktigt hållbar region innebär också en region präglad av jämställdhet och jämlikhet, där tex minoritetsgruppers rättigheter är extra viktiga att vårda. Ett exempel är tex den samiska befolkningens rättigheter.

Klimatfrågan är en realitet och en stor utmaning där vi alla har ett gemensamt ansvar för att finna lösningar. Att ställa om vår region gentemot ett hållbart samhälle med användande av förnyelsebar energi är ett måste för att nå vara klimatmål.

Regionen måste dessutom bidra till och stötta en utveckling av ett socialt hållbart och rättvist samhälle som garanterar en fungerande samhällsservice i hela regionen.

Hållbar infrastruktur och kollektivtrafik

Det ska fungera att resa och kommunicera oavsett var man befinner sig i vår region. Vi är beroende av goda kommunikationer för att trivas, arbeta, studera, leverera eller få varor levererade och besöka eller få besökare. Ny teknik inom transporter, resande, tele- och IT kan ge hela regionen bättre förutsättningar. Både vägar, kollektivtrafik och annan infrastruktur behöver utvecklas hållbart och långsiktigt.

Kultur och utbildning utvecklar regionen

Kulturen kan ses ur olika perspektiv, där kraften som regional utvecklare bara är den ena viktiga sidan och kulturens egna kraft är en annan viktig del.

Den senare delen kan betyda att kulturen också kan göra oss till bättre människor, få oss att förstå sammanhang och stämningsslägen. Därmed kan kulturen också driva ett samhälles utveckling framåt.

I tider av ökande nationalism, främlingsfientlighet och misstro till samhället är både kultur, bildning och utbildning viktiga verktyg för att hålla samman samhället och ge alla en chans till ett bra liv. Föreningslivet och det civila samhället blir viktiga delar i samhällsbygget.

Kultur, utbildningsanordnare och det övriga civila samhället kan också på olika sätt bidra till kompetensutveckling, arbete och meningsfull fritid i en attraktiv region.

Jämlikare hälsa

Regionen kan själva och i samarbete med andra påverka och utjämna skillnaderna i hälsa bland regionens invånare. Det handlar om en fungerande och trygg vardag, där möjlighet till utbildning, fortbildning, bra bostadsförhållanden, arbete och trygg samhällsservice och en fungerande välfärd måste nå ut till alla.

Strategi för god vård

Trygg vård efter behov
Kortare vårdköer
Förebygga ohälsa

Trygg vård efter behov

Region Jämtland Härjedalens sjukvård ska vara trygg, tillgänglig och av hög kvalitet. Den ska ges nära medborgarna när det är det bästa för patienten. Oavsett vem vi är eller var vi bor i länet ska vi vara trygga med att vården ges efter behov. Vården i vårt län ska vara oberoende av vinstintressen och marknadstänk.

Primärvården ska utvecklas och vara basen i sjukvården, dit vi i första hand vänder oss när vi blir sjuka, skadade eller mår psykiskt dåligt. Där finns kännedom och kunskap inte enbart om de skador eller sjukdomar vi drabbas av utan oftast också om vår livssituation och vi kan få bemötande och behandling efter våra personliga behov och förmågor. Vården ska vara sammanhållen och vi ska vara delaktiga i vår egen vård. De patienter som vill eller behöver ska få en fast vårdkontakt. Insatserna vid psykisk ohälsa i primärvården ska stärkas. Tillsammans med kommunerna och sjukhusets specialistvård ska den nära vården utvecklas.

Samhällets digitalisering ökar kraftigt möjligheterna för distansoberoende vård. Med denna följer också möjligheten för patienter att i ökad grad ta ansvar för sin egen vård men även andra krav på tillgänglighet än tidigare. För att möta dessa krav och utnyttja dessa möjligheter måste regionen ständigt utveckla sina arbetssätt och tekniska plattformar. Fler vägar till vården ska öppnas.

Den specialiserade sjukvården på Regionens sjukhus ska ge en patientsäker, jämlik och jämställd vård. Nationella riktlinjer och standardiserade vårdförlopp är viktiga delar för att säkerställa en jämlik vård efter behov. Region Jämtland Härjedalen ska samverka med närliggande regioner för att korta väntetider och erbjuda patienterna specialistbehandlingar med hög kvalitet.

Kortare vårdköer

Väntetiderna för behandling inom den specialiserade sjukhusvården ska kortas. Fler patienter ska få vård i länet inom vårdgarantins gränser. Erfarenheter från primärvårdens arbete att korta väntetiderna ska tas tillvara och nya metoder ska utvecklas.

Särskilt viktigt är att barn och unga får hjälp tidigt. Att korta väntetiden vid ett första besök vid Barn- och ungdomspsykiatrien måste därför prioriteras särskilt.

Förebygga ohälsa

För våra barn och unga vill vi utveckla en gemensam barn- elev- och ungdomshälsa i samverkan med kommunerna, inrättande av barnhälsoteam är ett första steg. För unga ska ungdomsmottagningarna vara en naturlig första kontakt vid oro.

Länets familjecentralers verksamhet ska vara förebyggande och hälsofrämjande. Region Jämtland Härjedalen ska verka för att alla familjecentraler ska innehålla minst mödra- och barnhälsovård, öppen förskola och socialtjänst med inriktning mot förebyggande arbete.

Fallolyckorna i länet innebär onödigt lidande och stora kostnader. Fallolyckorna ska kraftfullt minska genom samarbete med kommunerna och pensionärsorganisationerna.

Strategi för våra medarbetare

En attraktiv arbetsgivare
Delaktighet och inflytande
Tillitsfullt, tydligt och lyhört ledarskap
Ett hållbart arbetsliv

En attraktiv arbetsgivare

Region Jämtland Härjedalen som arbetsgivare ska behålla och attrahera kompetent och engagerad personal. Endast därigenom kan regionen utföra sitt uppdrag.

Fast anställd personal ger kontinuitet och trygghet för patienterna. Det är därför viktigt för regionen att erbjuda en bra arbetsmiljö och attraktiva arbetsplatser där personalens kompetens tas tillvara och används rätt. Det är helt nödvändigt att varje medarbetares fulla potential nyttjas. En förutsättning för att ge god vård är att regionens personal trivs.

Medicinsk och teknisk utveckling inom hälso- och sjukvårdsområdet ställer allt större krav på fortbildning. Utvecklingsmöjligheter, utbildningsvillkor och karriärvägar för alla yrkeskategorier är strategiskt viktiga områden. För att attrahera och behålla personal skall alla anställda väl känna till vilka karriärvägar som finns inom dennes respektive område. Kompetensutveckling skall utgå ifrån verksamhetens behov såväl som individen önskemål och drivkraft. I Region Jämtland Härjedalen skall det vara möjligt att göra karriär på många olika sätt. Detta gäller även den personal som vill fortsätta arbeta nära patienterna. Alla medarbetare skall få möjlighet att arbeta på toppen av sin kompetens.

Regionens erfarna medarbetare innehar många gånger en unik kompetens genom sin långa erfarenhet inom sitt respektive område. Dessa medarbetares bidrag till patientsäkerheten såväl som kompetensöverföring till nya och gamla kollegor går därför inte att överskatta. Inom Region Jämtland Härjedalen bör lönebildningsprocessen ta hänsyn till erfarenhet inom respektive område. Kompetens skall därigenom ge avtryck även i lönekuvertet.

Den strategiska kompetensförsörjningen ska bidra till och följa den långsiktiga utvecklingen av verksamheten samt bidra till mångfald på arbetsplatsen genom medarbetares blandade erfarenheter och bakgrund. En blandning av kompetenser och erfarenheter skapar kreativa miljöer, ger nya infallsvinklar och fler perspektiv.

Delaktighet och inflytande

Förmågan att uppnå goda verksamhetsresultat och att möta framtida utmaningar förutsätter kontinuerlig utveckling av verksamhet och arbetssätt, såväl som en tydlig personalpolitik som stödjer verksamhetens utveckling, mål och resultat.

Regionens arbetssätt ska främja inflytande och delaktighet, där arbetet sker i en miljö präglad av öppenhet, iderikedom och förutsättningar att tänka i nya banor. Respekt för alla människors lika värde skall självklart präglade både kontakt med patienter och kollegor emellan. Dessa faktorer är avgörande för att trivas på arbetet.

De fackliga organisationerna är direkt avgörande samarbetspartners för regionen i det svåra arbetet att skapa en hållbar verksamhet. Genom sina många medlemmar på de många arbetsplatserna inom regionen har de fackliga organisationerna tillgång till en stor mängd synpunkter, förslag och idéer på hur regionen kan utvecklas. Dessa insikter måste tas tillvara.

Ledarskapet, medarbetarskapet och samspelet mellan chefer och medarbetare utgör en grundförutsättning för samsyn på verksamhetens uppdrag. Tillit till personalens kunskap, engagemang och förmåga är nycklar till framgång vid gemensam utveckling av verksamheten. Personalen inom regionens verksamheter bär allt som ofta själva genom sitt yrkeskunnande på lösningen på deras vardagliga utmaningar.

Tillitsfullt, tydligt och lyhört ledarskap

Regionens chefer ska ha en utvecklande och stödjande roll i organisationen. Genom att utöva ett utvecklingsinriktat och tillgängligt ledarskap bidrar cheferna till ett engagerat och aktivt medarbetarskap både i vardagliga arbetsuppgifter såväl som i arbetet att utveckla verksamheten.

Chefer ska ha de befogenheter och det stöd och verktyg som krävs för att ledarskapet ska fungera på ett tillfredsställande sätt. Ansvar för verksamhet och budget har delegerats ut. Med denna frihet kommer också krav. Organisationens utmaningar kräver handlingskraftiga chefer. Att vara lyhörd och samtidigt tydlig med vilka uppgifter som ska utföras på arbetsplatsen kan vara en utmaning i en intensiv verksamhet. Därför ska Region Jämtland Härjedalen utveckla goda förutsättningar för cheferna att utöva ett engagerat, tillitsfullt och ansvarstagande chefs- och ledarskap.

Ett hållbart arbetsliv

Region Jämtland Härjedalens medarbetare ska vara och känna att arbetet bedrivs i en hälsofrämjande arbetsmiljö som bidrar till ett hållbart arbetsliv, en friskare livssituation och goda verksamhetsresultat. Ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete och delaktighet i utvecklingen av arbetssituationen ska därför vara i fokus för regionens personalpolitik.

Grunden för anställning inom Region Jämtland Härjedalen är och förblir heltidsanställning medan deltid är en möjlighet för den enskilde att välja. Ett slitsamt och stressigt arbetsliv kan medföra att medarbetare känner sig tvingade att gå ner i arbetstid för att orka med sin vardag. En sådan situation kan vi som arbetsgivare inte acceptera. Arbetsmiljön i regionen skall vara så bra att fler anställda inom Region Jämtland Härjedalen vill och orkar arbeta både mer och längre. Fler medarbetare skall vilja och kunna utnyttja sin rätt till heltid. Fler medarbetare skall också vilja och kunna arbeta vidare även efter 63 års ålder. Sammantaget är detta en viktig jämställdhets- och jämlikhetsfråga men även en viktig faktor i arbetet för att säkra regionens kompetensförsörjning.

Strategi och mål för ekonomi och verksamhetsresultat

Långsiktig hållbar verksamhet
Effektiv verksamhet
Omlokalisera verksamheter
Utvecklad upphandling

Långsiktig hållbar verksamhet

Förmågan att uppnå goda verksamhetsresultat och att möta framtida utmaningar förutsätter kontinuerlig utveckling av verksamhet och arbetssätt.

Region Jämtland Härjedalen befinner sig i en besvärlig ekonomisk situation som kräver effektiviseringar och kostnadsminskningar. Det är åtgärder som kräver noggrann planering för att skapa en hållbar verksamhet och finansiering över tid, annars kan kompetens, patientsäkerhet, förebyggande hälsovård och folkhälsan riskeras. Verksamheten ska vara social-, ekonomiskt- och ekologisk hållbarhet. Under varje år och planperiod behöver intäkts- och kostnadsökningar balanseras.

God ekonomisk hushållning är avgörande och prioriterat. Varje ny anställning, återanställning, verksamhet, aktivitet eller liknande ska noga övervägas. Om något nytt bedöms nödvändigt måste det finansieras antingen via ökade externa intäkter eller genom att fördela om inom eller mellan verksamheter. Varje krona som används felaktigt eller ineffektivt är en förlösad skattekrona.

Effektiv verksamhet

Verksamheten ska utföras på rätt nivå och med hög måluppfyllelse. För att detta ska ske krävs ett fortsatt arbete med produktions- och kapacitetsplanering i alla verksamheter.

För att uppnå alla Region Jämtland Härjedalens uppdrag och ambitioner måste samverkan utvecklas - internt och externt. Internt handlar det om att de tre förvaltningsområdena ska ha kännedom om varandras uppdrag så att samverkan kan ske för ökad effektivitet och dubbelarbete undviks. Det gäller även samverkan med regionens

bolag och stiftelser, exempelvis genom ägardirektiv.

Externt handlar det om att utveckla samarbetet med kommunerna i regionen, med regionerna nära Jämtland Härjedalen inkluderat Trøndelag men också med den statliga nivån och med näringsliv och civilsamhälle.

Omlokalisera verksamheter

Regeringen har tagit ansvar för att motverka urbaniseringen inom landet genom omlokaliseringar av myndigheter och inrättandet av servicekontor i mindre kommuner. Region Jämtland Härjedalen har också ett ansvar att motverka den inomregionala urbanisering som pågår genom att omlokalisera arbetsuppgifter från Östersund och på det sättet stärka hela länet.

Utvecklad upphandling

Genom att ställa krav på hur produkter tillverkas och tjänster utförs så kan arbetare både här och i andra delar av världen få bättre förutsättningar. Därför ska regionen ställa villkor utifrån gällande kollektivavtal. Modellen "Vita jobb" ska användas. För att kunna göra skillnad behövs bättre uppföljningar av upphandlingar.

Vid inköp är det viktigt att ställa höga krav utifrån miljö och hälsa där minskad klimatpåverkan, giffri miljö, djurskydd och minskad antibiotikaanvändning ska prioriteras. Genom att ställa smarta krav i upphandlingar kan region Jämtland Härjedalen gynna det lokala näringslivet, handla mer lokalproducerade livsmedel och varor från lokala företag.

Regionen skall undersöka möjligheten att börja använda sig av IOP, Idéburet Offentligt Partnerskap, där regionen kan göra avtal med sociala företag om att leverera en tjänst som samhället får större nytta av när det utförs av en idéburen organisation. Arbetsintegrerande sociala företag syftar till att integrera människor som har stora svårigheter att få och/eller behålla ett arbete, i arbetsliv och samhälle.

Regionen ska jobba med socialt hållbara upphandlingar, till exempel kräva praktikplatser vid byggen och andra tjänsteupphandlingar. Men även ställa krav som gör det möjligt för fler att ta del av tjänsten, krav på tillgänglighet både i form av att fysiskt komma in/delta, men också att kunna få text uppläst eller att lätt kunna välja textstorlek på digitalt material.

Det som upphandlas som offentlig verksamhet och istället bedrivs i privat utförande ska vi ställa samma krav på som om det vore Region Jämtland Härjedalens egen verksamhet. Entreprenörer ska utkrävas ansvar för underentreprenörer i samtliga led.