



2022-06-16

Ekonomi- och personalavdelningen  
Jennie Eriksson  
Tfn:  
E-post: jennie.a.eriksson@regionjh.se

**RS/397/2022**

## **Extra lönesatsning för sjuksköterskor**

### **Ärendebeskrivning**

I HSN/431/2022 nämns en översyn av lönestruktur i en nationell kontext i syfte att prioritera Region Jämtland Härjedalens arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Det är svårt att rekrytera sjuksköterskor i Sverige och Region Jämtland Härjedalen är inget undantag. Under perioden 2021-12 till och med 2022-05 var det 2-3 behöriga sökande per utannonserad tjänst i dygnetruntvården inom sjuksköterskekollektivet på Östersunds sjukhus. Samma individ kan ha sökt flera annonserade tjänster och alla vakanta tjänster som funnits under perioden har inte annonserats. Söktrycket är således lågt.

Under en längre tid har Region Jämtland Härjedalen dessutom haft ett större antal medarbetare inom sjuksköterskekollektivet som valt att avsluta sina tjänster. Utflödet har varit större än inflödet, vilket har gjort att det nu finns ungefär 90 vakanta tjänster inom sjuksköterskekollektivet i dygnetruntvården vid Östersunds sjukhus. Dessa fördelar sig som cirka 50 inom division kirurgi (varav 15 barnmorskor), cirka 30 inom division medicin och cirka 10 inom den psykiatriska vården i division nära vård.

Ett skäl som framförs vid avslutsamtal med medarbetare som slutat sina tjänster och vid samtal med medarbetare som nu är anställda i Region Jämtland Härjedalen är lönenivåerna i jämförelse med riket. För flera yrkesgrupper inom sjuksköterskekollektivet ligger Region Jämtland Härjedalens medianlöner lägst eller bland de lägsta i riket.

För sjuksköterskekollektivet finns för 2022 19,2 miljoner kronor budgeterade för lönerrevision. För att höja medianlönen för sjuksköterskekollektivet inom Region Jämtland Härjedalen för att närma sig rikets medianlön år 2021 bedöms ytterligare 37 miljoner kronor behöva tillföras år 2022. Åtgärden bedöms stärka Region Jämtland Härjedalens förmåga att behålla och rekrytera medarbetare inom sjuksköterskekollektivet. När inflödet blir större än utflödet skapas möjligheter att börja bygga upp en bättre kompetenssammansättning på de enheter som idag har det svåraste bemanningsläget. Det skapar i sin tur förutsättningar för

verksamhetsutveckling som stärker patientsäkerhet, lägger grunden för en god vård och minskar kvalitetsbristkostnader.

På grund av det svåra bemanningsläget på Östersunds sjukhus förväntas kostnaderna för övertid, inhyrd personal och köpt vård på grund av egen resursbrist öka jämfört med 2021. Det är viktigt att bryta denna utveckling, och för detta krävs en större andel egen personal. Bedömningen är att detta kan uppnås genom en riktad lönesatsning för sjuksköterskekollektivet. För att möjliggöra att hälso- och sjukvårdsnämnden kan avsätta 37 miljoner för detta ändamål behövs utökad budgetram för år 2022.

Parallellt med lönesatsningen ska arbetet för att uppnå en ekonomi i balans intensifieras. Förutom det i HSN/431/2022 prioriterade arbetet med verksamhetsutveckling ska förvaltningsområdet arbeta aktivt för att minska övertidskostnader, kostnader för inhyrd personal och köpt utomlänsvård till att utföras i egen regi.

Förvaltningens bedömning är att ekonomiska effekter kan uppnås snabbare om det framtida rekryteringsarbetet kan underlättas genom en attraktivare lönenivå. Den ekonomiska effekten kan bli svår att hinna uppnå under 2022. I och med att rekryteringsläget väntas förbättras i och med en särskild lönesatsning på sjuksköterskekollektivet bedöms kostnadsminskningar på längre sikt kunna ske med:

| <u>Aktivitet</u>                                    | <u>Kostnadsminskning</u>  |
|---|---------------------------|
| Minskning av mer- och övertid till 2019 års nivå    | 6 miljoner kronor         |
| Minskning av inhyrd personal till 4%                | 11 miljoner kronor        |
| Minskning av köpt vård på grund av egen resursbrist | 8 miljoner kronor         |
| <b>SUMMA</b>  | <b>25 miljoner kronor</b> |
|   |                           |

Hälso- och sjukvårdsnämnden behandlade ärendet den 16 juni 2022, § 91, och föreslår regionfullmäktige:

1. Föreslagen lönesatsning godkänns.
2. Lönesatsningen finansieras 2022 genom en utökning av hälso- och sjukvårdsnämndens budgetram.
3. Lönesatsningen finansieras från 2023 genom prioritering i kommande regionplan.

-----  
Regionstyrelsen har noterat hälso- och sjukvårdsnämndens samt regionala utvecklingsnämndens månadsrapporter under 2022 och prognoser för helår. Det finns osäkerhet kring nämndernas förutsättningar för att hålla budget på helår på

grund av prisökningar i samhället som en konsekvens av händelser i omvärlden. Regionstyrelsen föreslår ingen revidering av regionplanen utan enbart omdisponering av nämndernas övergripande budgetramar på grund av den osäkerhet som råder. Regionstyrelsen kommer att noga följa utvecklingen och, vid behov, föreslå regionfullmäktige förändringar av regionplanen under andra halvan av 2022 när effekterna av sommaren och händelseutvecklingen i omvärlden är mer kända.

Hälso- och sjukvårdsnämndens förslag om en utökning av budgetramen med 37 mkr bör finansieras genom en omdisponering till nämnden från regionstyrelsen. Månadsrapporten för maj visar att det till följd av lägre pensionskostnader och riskpremier, ökade riktade statsbidrag samt ökad sjuklöneersättning, finns ett överskott i regionstyrelsens budget.

### Regiondirektörens förslag

1. Regionstyrelsen tillstyrker hälso- och sjukvårdsnämndens förslag.
2. Regionstyrelsen föreslår regionfullmäktige följande tillägg

Finansiering 2022 sker genom en omdisponering med 37 mkr från regionstyrelsens till hälso- och sjukvårdsnämndens budget 2022.

I tjänsten  
Anders Byström  
Tf. Regiondirektör

Jennie Eriksson  
Ekonomidirektör

### Utdrag till

Ekonomidirektör, Budgetansvarig, HR-direktör, hälso- och sjukvårdsnämnden