

Tjänsteställe, handläggare
Regionadministration
Maria ÖhmanDatum
2024-02-28Dnr
24HSN1Sida
1(15)**Tid: 2024-02-28 kl. 08.00 – 09.20****Plats: Regionens hus i Härnösand,
Lokal Asken****NÄRVARANDE****Ledamöter**Elina Backlund Arab (S)
Viktoria Jansson (M)
Pia Lundin (SJVP)
Gudrun Sjödin (S)
Lars Åström (S)
Malin Westman (S)
Håkan Svensson (M)
Dennis Moström (C)
Ingela Korhonen (SJVP)
Isabelle Tejbo (SJVP)
Erica Stenberg (SD)
Jenny Voittoinen (SD)
Nina Orefjärd (V)
Daniel Ekdahl (KD)Ordförande
1:e vice ordförande
2:e vice ordförande**Tjänstgörande ersättare**

Mikael Johansson (S)

för Torgny Jarl (S)

Övriga ersättareJohanna Zidén (M)
Sanna Jonsson (C)
Daniel Nydahl (SJVP)
Katarina Blixt (SD)
Jonas Sjödin (V)
Mona Hammarstedt (KD)



Tjänstepersoner

Anders Sylvan T.f. hälso- och sjukvårdsdirektör, via Teams
Hanna Wahlund Stabschef hälso- och sjukvård
Maria Öhman Nämndsekreterare

Inför sammanträdet lämnar tf. hälso- och sjukvårdsdirektör Anders Sylvan information i aktuellt ärende.

§ 15 Val av justerare

Hälso- och sjukvårdsnämnden beslutar

att utse Erica Stenberg (SD) att jämte ordföranden justera protokollet.

§ 16 Fastställande av föredragningslista

Då inga extra ärenden föreligger beslutar Hälso- och sjukvårdsnämnden

att fastställa upprättat förslag till föredragningslista.



§ 17 Återrapport av uppdrag – åtgärder för att skapa attraktivitet för anställd personal

Diarienummer: 24HSN1134

Ärendansvarig: Anders Sylvan

Handläggare: Hanna Wahlund/Katarina Rask

Beslut:

Hälso- och sjukvårdsnämnden beslutar att föreslå regionstyrelsen besluta

att höja startbidrag från 40 000 kr till 60 000 kr;

att höja rekryteringsbonus från 40 000 kr till 60 000 kr;

att behålla friskvårdstimmen samt höja friskvårdsbidraget till 5000 kr från och med den 1 juli 2024;

att vid bristyrken erbjuda kortare arbetstid med bibehållen lön från 65 års ålder; samt

att inom ramen för processen för ordinarie löneöversyn och regionplansarbetet se över poängmodeller, Ob-ersättningar och andra arbetstidsmodeller.

Ärendebeskrivning

Hälso- och sjukvårdsnämnden beslutade den 2024-02-01 att uppdra till hälso- och sjukvårdsdirektören att återkomma till nämnden i mars med förslag på åtgärder för att skapa attraktivitet för anställd personal samt om det bedöms nödvändigt införa föreslagna åtgärder. I uppdraget ingår även att lämna förslag till beslut för att säkerställa nödvändiga resurser.

Föreliggande ärende avser förslag på åtgärder för att skapa attraktivitet för anställd personal samt, om det bedöms nödvändigt för att införa föreslagna åtgärder samt därtill förslag till beslut.

Bakgrund

Mot bakgrund av den svåra ekonomiska situation som Region Västernorrland står inför har hälso- och sjukvårdsdirektören fått i uppdrag att ta fram åtgärder för att skapa attraktivitet för anställd personal. Till detta kommer också ett krav om att reducera tiden för inhyrd personal med 20 procent på tre månader, som ett första delmål. När reduktionen en av



kostnader blir påtaglig kan det möjliggöra att utrymme för att se över ekonomiska ersättningar tillskapas och värderas. Med personal anställd inom regionen ökar tryggheten och kontinuiteten för patienterna samtidigt som det leder till lägre kostnader. Mot denna bakgrund behöver kompletterande genomföras för de egna medarbetarna. Med en större andel egen personal får regionen en mer stabil bemanning som på sikt ger en bättre arbetsmiljö samt möjliggör länets samhällsuppdrag.

Tillsvidareanställningens grundfördelar

Som arbetsgivare är det viktigt att kunna erbjuda goda villkor och bra arbetsmiljö som ger en förutsägbarhet och framförhållning i den egna planeringen av både yrkesliv som fritid. Regionen är en kunskapsorganisation med kvalificerade medarbetare inom många olika yrken och verksamheter som i samverkan med kommunerna har till uppdrag att upprätthålla vård och omsorg inom länets samhällsuppdrag. Detta faktum både utmanar och motiverar, vilket visar sig i flera satsningar på ordinarie personal som önskar bibehålla kompetens och utvecklas i sitt uppdrag.

Som kunskapsorganisation erbjuder regionen gedigna program för kompetensutveckling varav några sker med bibehållen lön. Som medarbetare inom regionen erbjuds möjlighet till att både vara delaktig, samverka och att driva verksamhetsutveckling och förbättringsarbeten på fler olika nivåer.

Förmåner som Region Västernorrland redan erbjuder

Inom regionen finns idag ett flertal personalförmåner, rekryteringsförmåner och friskvårdsförmåner. Genom en anställning har regionens medarbetare en mängd anställningsförmåner som regleras av lagar och avtal. Utöver erbjuder Region Västernorrland speciella förmåner till anställda. De förmåner som gäller regionövergripande gäller även för hälso- och sjukvården, utöver dessa erbjuder regionen även nedan personalförmåner för medarbetare som arbetar inom hälso- och sjukvården.

Personalförmåner

- Vid vidareutbildning för att få specialistkompetens inom ett bristyrke kan studier ske med bibehållen lön alternativt studielön. Definitionen på svårrekryterad yrkesgrupp kan variera över tid och behov inom länet. Vidareutbildning med bibehållen lön för kurs motsvarande 7,5 högskolepoäng.
- Region Västernorrland erbjuder medarbetare inom bristyrken möjlighet att från och med 67 års ålder arbeta 80 procent med 100 procents lön. Erbjudandet är tänkt att stimulera och underlätta för äldre medarbetare att stanna kvar i arbete.



Rekryteringsförmåner

- Rekryteringsbonus till anställda som direkt medverkat till en extern rekrytering. Bonusen ska användas för svårrekryterade yrkesgrupper och/eller geografiska arbetsplatser. Bonusen kan utbetalas i pengar eller i form av stipendium för fort- och vidareutbildning inom yrket.
- Startbidrag för svårrekryterade yrkesgrupper kan utges. Bidraget betalas ut i fyra omgångar under en tvåårsperiod. Återbetalningsskyldighet regleras i upprättat kontrakt, i det fall att anställningsperioden inte fullföljs. Startbidrag utges inte till redan regionanställd personal i länet eller till personal i länets kommuner.
- I samband med flyttning från annan ort kan ett skäligt flyttbidrag för svårrekryterade grupper utges. Regionen betalar flyttfirman efter att den anställde själv infordrat 2–3 anbud.
- Glesbygdstillägg kan utbetalas till yrkesgrupper med specialistkompetens som är svårrekryterade yrken och där alternativet är nedläggning av verksamheten. Läkare under utbildning kan inte erhålla glesbygdstillägg
- Studielån. För svårrekryterade yrkesgrupper kan avbetalning av studielån ske. Avbetalningen motsvarar den verkliga kostnaden upp till ett maxbelopp per månad i max 24 månader.

Hälsofrämjande aktiviteter och friskvård

- Medarbetare har tillgång till företagshälsa genom regionhälsan.
- Medarbetare erbjuds hälso- eller motionstimma i veckan, när verksamheten tillåter
- Regionen erbjuder tillgång till friskvårdsanläggningar eller i vissa fall ekonomiskt bidrag till motionskort. Medarbetare som inte har tillgång till regionens friskvårdsanläggningar, eller som på grund av verksamhetens behov inte har möjlighet att nyttja friskvårdstimmen, kan få ett ekonomiskt bidrag till motionskort, maximalt 1 500 kr per kalenderår i och med en överenskommelse mellan medarbetare och dennes chef. Friskvårds-bidraget är en skattefri förmån.

Förslag till förstärkning av förmåner och ersättningar

Förslaget är att förstärka de delar av förmånerna som gynnar rekrytering, utbildning, hälsofrämjande aktiviteter samt samspelet i arbetsgruppen. Som arbetsgivare är det viktigt att kunna erbjuda goda villkor och bra arbetsmiljö.



Regionens styrka som en kunskapsorganisation med kvalificerade medarbetare inom många olika yrken och verksamheter behöver vidmakthållas i syfte att bibehålla kompetens och vidare utvecklas i sitt uppdrag. Som ett led i att minska hyrberoendet vill regionen som arbetsgivare förstärka vissa förmåner och ersättningar som ett steg i att dels kunna behålla de ordinarie medarbetarna samt dels att rekrytera fler medarbetare. Förmånerna ska även premiera enheten som grupp om någon i gruppen kan attrahera hyrbemanningsjuksköterska att ta anställning vid regionen.

Startbidrag för svårrekryterade yrkesgrupper kan utges. Bidraget betalas ut i fyra omgångar under en tvåårsperiod. Återbetalningsskyldighet regleras i upprättat kontrakt, i det fall att anställningsperioden inte fullföljs. Startbidrag utges inte till redan regionanställd personal i länet eller till personal i länets kommuner. Förslaget är att höja startbidrag från 40 000 kr till 60 000 kr

Ett förslag som föreslås är att förstärka nuvarande rekryteringsbonus och startbidrag från nuvarande 40 000 kr till 60 000 kr, med bibehållet regelverk som idag.

Arbetsplatser uppmuntras att ha ett hälsofrämjande arbetssätt och förutsättningar till att stärka hälsan. Tillgång till regionens friskvårdsanläggningar möjliggör detta. Som medarbetare erbjuds även en hälso- eller motionstimma i veckan när verksamheten tillåter alternativt ett erbjudande om friskvårdsbidrag som utökas till 5000 kr per kalenderår.

Region Västernorrland erbjuder medarbetare inom bristyrken möjlighet att från och med 65 års ålder arbeta 80 procent med 100 procent lönen. Erbjudandet är tänkt att stimulera och underlätta för äldre medarbetare att stanna kvar i arbete. Målet är att främja av arbetskraft, hitta möjligheter, ta tillvara erfarenhet och kompetens samt möjliggöra ett längre arbetsliv.

Mot ovan föreslagna förändringar föreslås en översyn av nuvarande arbetstidsmodeller med poängmodeller och OB-ersättningar inom ramen för ordinarie löneöversyn och regionplansarbetet, med syfte att ytterligare öka möjligheten till flexibilitet och minska antalet varianter av arbetstidsmodeller. Detta med utgångspunkt i att nuvarande arbetstidsmodellerna och dess antal till omfång, variation och varianter leder till en inlåsningseffekt som inte eftersträvas och inte ligger i linje med principer för långsiktig kompetensförsörjning för hälso- och sjukvården.



Fördjupad analys av föreslag, effekter och konsekvenser

Rekryteringsbonus och startbidrag

Rekryteringsbonus är en av flera metoder som kan användas för att engagera medarbetare att delta i rekryteringsprocessen. Att använda rekryteringsbonus kan vara en nyckel till att hitta kvalificerad personal snabbare och ersätta hyrpersonal. Det är i regel medarbetare som har det bredaste och bästa kontaktnätet och därför är det klokt att tidigt i processen engagera dem.

Fördjupad analys av att förstärka nuvarande rekryteringsbonus och startbidrag från nuvarande 40 000 kr till 60 000 kr, med bibehållet regelverk som idag.

Belopp, tkr	Antal	Utfall	Belopp
Utfall helår 2022	19	0	1 149
Utfall helår 2023	35	0	2 117
Prognos helår 2024, 40 tkr	45		2 721
Prognos helår 2024, 60 tkr	45		4 082
Avvikelse 40 tkr/60 tkr			-1 361

Region Västernorrland har under år 2022 haft 22 medarbetare som tagit del av startbidrag/rekryteringsbonus till en total kostnad av 1 149 tkr. Under 2023 ökade antalet med 16 medarbetare till en kostnad av 2 116 tkr.

I beräkningen ovan är utgångspunkten att antalet anställda som nyttjar förmånen ökar från 35 till 45. Vi varje ny anställd sjuksköterska som ersätter en inhyrd sjuksköterska får regionen en kostnadsminskning på ca 1 100 tkr och med avdrag för denna kostnad blir kostnadsminskningen ca 1 040 tkr.

Hälsofrämjande aktiviteter och friskvård

En arbetsgivare kan erbjuda medarbetare hälsofrämjande aktiviteter och friskvård genom en hälso- eller motionstimme, nyttjande av friskvårdsanläggningar eller friskvårdsbidrag skapar en större flexibilitet för medarbetaren att själv anpassa erbjudandet utifrån sitt behov och



förutsättningar på arbetsplatsen. Ett friskvårdsbidrag är ett angivet belopp som den anställda får använda själv.

Personalvårdsförmåner är skattefria för den anställda. Det innebär att arbetsgivare inte ska göra skatteavdrag eller betala arbetsgivaravgifter på förmånen.

För att förmånen ska räknas som en personalvårdsförmån ska den vara av mindre värde, rikta sig till hela personalen, inte gå att byta mot kontanter. Friskvårdsbidrag på högst 5 000 kronor som den anställda kan använda till aktiviteter med inslag av motion och annan friskvård, till exempel ett gymkort eller ridlektioner.

Friskvårdsbidrag arbetsgivaren betalar hela bidraget				
1. Baserat på 5900 medarbetare.				
2. Baserat på 40%¹⁾ av 5 900 medarbetare (2 360)				
Friskvårdsbidrag	1 500 kr	3 000 kr	4 000 kr	5 000 kr
Kostnad 1, jan-dec	9 mnkr	18 mnkr	24 mnkr	30 mnkr
Kostnad 2, jan-dec	4 mnkr	7 mnkr	9 mnkr	12 mnkr
Kostnad 1, juli-dec	4,5 mnkr	9 mnkr	12 mnkr	15 mnkr
Kostnad 2, juli-dec	2 mnkr	3,5 mnkr	4,5 mnkr	6 mnkr

¹⁾ (vilket uppskattas vara ett rimligt antal som antar erbjudandet)

I beräkningarna ovan ingår två alternativ till att införa friskvårdsbidrag. Beräkningen baseras på förslag till införande vid hel- eller halvår. Vid införande av friskvårdsbidrag med beloppet 5 000 kr och om alla medarbetare väljer att nyttja det blir merkostnaden 30 mnkr på helår och 15 mnkr på halvår. Ett rimligt antagande kan vara att ca 40 % av medarbetarna väljer att nyttja bidraget som erbjudande och att några väljer friskrådstimme. Antagandet leder till ett belopp på 12 mnkr på helår och 6 mnkr för perioden juli- december.

Få fler att vilja arbeta och möjliggöra ett längre arbetsliv

Region Västernorrland erbjuder medarbetare inom bristyrken möjlighet att från och med 65 års ålder arbeta 80 procent med 100 procents lön. Målet är

främjande av arbetskraft, hitta möjligheter, ta tillvara erfarenhet och kompetens samt möjliggöra ett längre arbetsliv. Erbjudandet är tänkt att stimulera och underlätta för äldre medarbetare att stanna kvar i arbete. Till bristyrken i denna beräkning ingår läkare, sjuksköterskor och undersköterskor. Reglerna för arbetsgivaravgifter ändras under 2024 vilket innebär att för de medarbetare som blir 66 år sänks arbetsgivaravgiften till 15,81% jämfört med nu gällande 57,21%.

Den ekonomiska konsekvensen innebär 20% produktionsbortfall och för 66 åringarna blir det en lägre personalkostnad. Se antalet egna anställda i regionen i januari 2024 som kan välja detta erbjudande.

Antal anställda	65 år - 66 år
Läkare	9
Sjuksköterskor	28
Undersköterskor	125

Antalet anställda 65-66 år i regionen 2024-01-25

Möjlig konsekvens är att erbjudandet till nya medarbetare kan innebära en kostnadsminskning för varje avslutade inhyrd personal för sjuksköterskor/läkare med ca: 980 /1500 tkr.

Beräkningar är utförda utifrån målsättningen att minska inhyrd personal med 20% och på årsbasis 70 mnkr (120 mnkr inhyrd och ersättningskostnad egen personal -50). Ovanstående förslag bedöms bidra med att effekterna i handlingsplan 2024–2026 kan nås och det ekonomiska utrymmet kan bli bättre.

Förvaltningens bedömning

Hälso- och sjukvården arbetar för att minska andelen hyrpersonal inom hälso- och sjukvården. En nyckel i arbetet med att minska andelen inhyrd personal är att göra det mer attraktivt att ta en fast anställning i Region Västernorrland. Större andel fast personal ska resultera i en mer stabil bemanning, vilket i sin tur ökar kontinuiteten och tryggheten för patienterna och ger en bättre arbetsmiljö för medarbetarna.

Som arbetsgivare är det viktigt att kunna erbjuda goda villkor och bra arbetsmiljö som ger en förutsägbarhet och framförhållning i den egna planeringen av både yrkesliv som fritid. Regionen är en kunskapsorganisation med kvalificerade medarbetare inom många olika

Ordförandens sign	Justerandens sign	Exp den	Utdragsbestyrkande
-------------------	-------------------	---------	--------------------



yrken och verksamheter som i samverkan med kommunerna har till uppdrag att upprätthålla vård och omsorg inom länets samhällsuppdrag. Detta faktum både utmanar och motiverar, vilket visar sig i flera satsningar på ordinarie personal som önskar bibehålla kompetens och utvecklas i sitt uppdrag.

Regionens styrka som en kunskapsorganisation med kvalificerade medarbetare inom många olika yrken och verksamheter behöver vidmakthållas i syfte att bibehålla kompetens och vidare utvecklas i sitt uppdrag. Utvecklingen i hälso- och sjukvården ställer nya krav och det är viktigt att medarbetarna får möjlighet till fortbildning, kompetensutveckling och träning för arbetsuppgifter och teknik.

Nuvarande arbetstidsmodellerna och dess antal till omfång, variation och varianter leder till en inlåsningseffekt som inte eftersträvas och inte ligger i linje med principer för långsiktig kompetensförsörjning för hälso- och sjukvården därav föreslås ett mer långsiktigt perspektiv med en översyn av nuvarande arbetstidsmodeller med poängmodeller och OB-ersättningar. Detta inom ramen för ordinarie löneöversyn och regionplansarbetet.

Inom regionen finns idag ett flertal personalförmåner, rekryteringsförmåner och friskvårdsförmåner. Genom en anställning har regionens medarbetare en mängd anställningsförmåner som regleras av lagar och avtal. Utöver erbjuder Region Västernorrland speciella förmåner till anställda.

Som ett led i att minska hyrberoendet vill regionen som arbetsgivare förstärka vissa förmåner och ersättningar som ett steg i att dels kunna behålla de ordinarie medarbetarna samt dels att rekrytera fler medarbetare. Målet är även främjande av arbetskraft, hitta möjligheter, ta tillvara erfarenhet och kompetens samt möjliggöra ett längre arbetsliv.

Beräkningar är utförda utifrån målsättningen att minska inhyrd personal med 20% och på årsbasis 70 mnkr (120 mnkr inhyrd och ersättningskostnad egen personal -50). Ovanstående förslag bedöms bidra med att effekterna i handlingsplan 2024–2026 kan nås och det ekonomiska utrymmet kan bli bättre.

Yrkande

Pia Lundin (SJVP) yrkar bifall till att-sats 1–4 i förvaltningens förslag.

Vidare yrkar Pia Lundin på följande ändring av att-sats 5:

”att inom ramen för *processen för* ordinarie löneöversyn och regionplansarbetet se över poängmodeller, Ob-ersättningar *och andra arbetstidsmodeller*.



Yrkande

Daniel Ekdahl (KD) yrkar bifall till att-sats 1–4 i förvaltningens förslag men med följande komplettering av att-sats 3:

”att behålla friskvårdstimmen samt höja friskvårdsbidraget till 5000 kr från och med den 1 januari 2024.”

Vidare yrkar Daniel Ekdahl (KD) bifall till Pia Lundins (SJVP) ändringsyrkande gällande att-sats 5.

Yrkande

Ingela Korhonen (SJVP), Isabelle Tejbo (SJVP), Erica Stenberg (SD) och Jenny Voittoinen (SD) yrkar bifall till Pia Lundins (SJVP) ändringsyrkande samt till Daniel Ekdahls (KD) ändringsyrkande.

Yrkande

Nina Orefjärd (V) yrkar bifall till Daniel Ekdahls (KD) ändringsyrkande avseende att-sats 3. Vidare yrkar Nina Orefjärd på ändring av att-sats 5 samt på följande tilläggs att-satser:

”Förslag ändring av attsats 5 för att tydliggöra den:

Att inom ramen för ordinarie löneöversyn och regionplanarbete se över poängmodeller, med ansats att bredd-införa den modell som är mest fördelaktigast för personalen och bedöms kunna underlätta möjligheten till att rekrytera och behålla personal, och ob-ersättningar, med målet att fördubbla den för usk och ssk.

Förslag tilläggsattsats för att gagna befintlig personal:

Att stay-on bonus införs om 60 000 kr för personal som arbetat 5 år i regionen, och att bonusen fortsatt betalas ut var 5te år.

Förslag ytterligare attsatser som hsn ger i uppdrag till hälso- och sjukvårdsdirektören att utreda för att ytterligare hitta sätt att säkerställa ett bra erbjudande till befintlig och ny personal:

Att ge hälso- och sjukvårdsdirektören i uppdrag att utreda hur en arbetstidsmodell likt den modifierade 3-3 modell som finns i Region Västerbotten och som innebär en viss arbetstidsförkortning skulle kunna införas i Region Västernorrland, vilka kostnader och vinster den kan generera samt inhämta synpunkter från chefer och personal m.fl.



Att ge hälso- och sjukvårdsdirektören i uppdrag att utreda hur regionen kan införa seniora- tjänster för personalgrupper så som – men inte uteslutande- usk och ssk, där erfarenhet leder till en tydlig löneutveckling. Utredningen ska ta fram nödvändiga beräkningar på kostnader och möjliga vinster av åtgärden. Chefer och medarbetares åsikter ska beaktas i utredningen.

Att ge hälso- och sjukvårdsdirektören i uppdrag att särskilt se över hur vi genom specifika satsningar på personal inom pv kan lyckas med bemanningen där. Utredningen ska ta fram nödvändiga beräkningar på kostnader och möjliga vinster av åtgärderna. Chefer och medarbetares åsikter ska beaktas i utredningen.

Att ge hälso- och sjukvårdsdirektören i uppdrag att särskilt se över bemanningstalen med syfte att minska personalens stress. Utredningen ska ta fram nödvändiga beräkningar på kostnader och vinster av möjliga åtgärden. Chefer och medarbetares åsikter ska beaktas i utredningen.

Att ge hälso- och sjukvårdsdirektören i uppdrag att se över vilka åtgärder som behöver tas för att lyckas med kompetensväxlingen mellan arbetsgrupper. Utredningen ska ta fram nödvändiga beräkningar på kostnader och möjliga vinster. Chefer och medarbetares åsikter ska beaktas i utredningen.

Vidare yrkar Nina Orefjärd (V), i händelse av att eget ändringsyrkande gällande att-sats 5 faller, bifall till Pia Lundins (SJVP) ändringsyrkande av densamma.

Yrkande

Elina Backlund Arab (S) yrkar avslag till Nina Orefjärds (V) ändringsyrkande avseende att-sats 5 och tilläggsyrkande.

Elina Backlund Arab (S) yrkar bifall till Pia Lundins (SJVP) ändringsyrkande avseende att-sats 5.

Vidare yrkar Elina Backlund Arab (S) bifall till Daniel Ekdahls (KD) förslag att komplettera att-sats 3, men med följande förändring gällande tidpunkt: ”att behålla friskvårdstimmen samt höja friskvårdsbidraget till 5000 kr från och med den 1 juli 2024.”

Yrkande

Pia Lundin (SJVP), Daniel Ekdahl (KD) samt Erica Stenberg (SD) yrkar bifall till Elina Backlund Arabs (S) förslag till ändring gällande att-sats 3.



Propositionsordning

Ordförande ställer att-sats 1–4 inklusive komplettering av att-sats 3 enligt eget yrkande under proposition, vilket godkänns. Då inga säryrkanden föreligger finner ordförande att det bifalles.

Ordförande ställer att-sats 5 inklusive ändring enligt Pia Lundins (SJVP) yrkande, och Nina Orefjärds (V) ändringsyrkande under proposition, vilket godkänns. Ordförande finner att nämnden beslutar bifalla förvaltningens förslag inklusive Pia Lundins ändringsyrkande.

Ordförande ställer därefter Nina Orefjärds (V) tilläggsyrkande och eget avslagsyrkande under proposition, vilket godkänns, och finner att nämnden avslår tilläggsyrkandet.

Reservationer

Nina Orefjård (V) reserverar sig mot beslutet till förmån för egna yrkanden. Följande reservationstext lämnas till protokollet:

"Region Västernorrland måste vända den nedåtgående spiralen med högst stafettberoende. Åtgärderna som Norrbottensmodellen innebär måste kompletteras med ett antal strategiska satsningar på personalen och på verksamheterna för att lyckas leda till att fler tar fast tjänst hos regionen.

Vänsterpartiet tycker de av majoriteten föreslagna attsatser är bra men tror att det behövs fler åtgärder som griper in på fler områden, för att vi ska kunna vända den nedåtgående spiralen. Vi föreslår ett konkret sätt att gynna redan fast personal genom införandet av en stay on- bonus, och att möjligheten till seniora tjänster för personal- ffa usk och ssk- utreds. Till det föreslår vi att ytterligare åtgärder för att förbättra bemanningläget inom primärvården tas fram. Vi vill även att en översyn av hur -och kostnader för- en justering av bemanningstal med syfte att minska stress och press på personalen kan ske. Och regionen måste ta fram åtgärder som leder till den kompetensväxling gällande flera yrkeskategorier som det pratats om så länge. I det ska särskilt fokus på hur andelen usk kan öka i regionen finnas. Till det vill vi se en utredning av hur en arbetstidsmodell med sänkt arbetstidsmätt, likt den modifierade 3-3modell som Regin Västerbotten har, kan införas i Region Västernorrland. Vid utredning av samtliga åtgärder ska chefer och medarbetare tas med.



Region Västernorrland måste ta tillfället i akt att göra rätt saker nu, vi kan inte vänta längre. Ekonomi riskerar annars att försämrans och personalläget att bli än mer katastrofalt. Tillsammans kan vi, politik, ledning och personal, leda in regionen på en bättre väg men för att möjliggöra det krävs klarsynta politiska beslut som ger alla verksamheter, dess chefer och personal, rätt förutsättningar!"

Protokollsanteckning

Daniel Ekdahl (KD) lämnar följande anteckning till protokollet:

"Vi i Kristdemokraterna tycker detta är ett bra första steg i arbetet att göra det mer attraktivt att arbeta för region Västernorrland. Vi tycker det är synd att detta inte börjats tidigare och hade redan i vår budget för 2024 förslag på bland annat förstärkt friskvårdsbidrag och fördubblat OB."

Datum
2024-02-28**Dnr**
24HSN1**Sida**
15(15)

Justeras

.....
Elina Backlund Arab
Ordförande Hälsö- och sjukvårdsnämnden

.....
Erica Stenberg

Vid protokollet

Maria Öhman

Ordförandens sign	Justerandens sign	Exp den	Utdragsbestyrkande
-------------------	-------------------	---------	--------------------