

# Regiondirektörens rapport

10 April 2024



## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>Månadsrapport februari</b> .....	<b>4</b>
<b>Aktuella händelser</b> .....	<b>5</b>
Region Norrbotten i lokala medier .....	5
<b>Avrapportering av pågående ärenden</b> .....	<b>6</b>
Godkänd dispens avsteg dygnsviloregler ambulanshelikoptern .....	6
FVIS Cosmic .....	7
<b>Information från verksamheten</b> .....	<b>7</b>
Division Funktion .....	7
Division Länssjukvård 1 .....	9
Division Länssjukvård 2 .....	10
Division Nära.....	13
Division Psykiatri .....	13
Division Regionstöd .....	15
<b>Regiongemensamt</b> .....	<b>17</b>
Vårdstöd.....	17
Kansliheten.....	18
HR-avdelningen .....	19
IT/MT-avdelningen.....	20
<b>Patientsäkerhet och vårdhygien</b> .....	<b>20</b>
Vårdhygien .....	20
Patientsäkerhet .....	21
Strålsäkerhet .....	21
<b>Hälso- och sjukvårdsnämnden</b> .....	<b>22</b>
<b>Regionala utvecklingsnämnden</b> .....	<b>22</b>
<b>Analysrapporter</b> .....	<b>23</b>
Avrapportering av uppdrag enligt 2023 års analysplan .....	23
Fördjupad analys av personal och kompetensförsörjning inom regionen 2023 .....	23
<b>Bilagor</b> .....	<b>24</b>

## Inledning

I min rapport denna månad vi kan bland annat läsa om Arbetstidsnämndens beslut att godkänna Region Norrbottens ansökan om dispens för avsteg från dygnsviloregler gällande den luftburna ambulanssjukvården. Att regionen blivit beviljade dispens möjliggör förläggning av arbetstid upp till 24 timmar fram till den 31 januari 2025.

Regionens intensifierade arbete med att minska andelen inhyrd bemanning fortgår enligt plan. Andra delmålet med att minska andelen inhyrd bemanning med ytterligare 10 procent jämfört med november 2023 är nu uppnått.

Under rubriken division Länssjukvård 1 kan man läsa mer om VO Hjärtsjukvårds påbörjade förbättringsarbete med sjuksköterskebaserad Ischemimottagning och mottagning för Familjär Hyperkolesterolemi. Målet är bättre kontinuitet för patienten och att använda mottagningens kompetens för bästa patientnytta.

Avslutningsvis presenterar Vårdstöd de glädjande nyheterna att 22 nya samtalsledare från nio olika hälsocentraler utbildats för att kunna hålla i hälsosamtal, vilket är mycket angeläget för att höja antalet genomförda riktade hälsosamtal inom målgrupperna 40-, 50- och 60-åringar.

Ulrika Sundquist

Regiondirektör

# Månadsrapport februari

## Tillgänglighet och produktion

Antalet besök har ökat med 3 procent jämfört med föregående år och vårdtillfällena är 1,8 procent fler. Antalet genomförda operationer/åtgärder är 16,9 procent färre januari-februari jämfört med samma period föregående år. Tillgängligheten till operation/åtgärd i specialiserad vård har försämrats medan tillgänglighet till besök i specialiserad vård har förbättrats.

## Väsentliga personalförhållanden

Regionen har per den sista februari 7 134 anställda vilket är 327 fler än samma period föregående år. Sjukfrånvaron ackumulerat till och med februari är 6,22 procent. Det innebär att sjukfrånvaron sänkts med 0,49 procentenheter. Det är den korta sjukfrånvaron som har minskat. Den totala arbetade tiden inklusive övertid har ökat med 8,9 procent jämfört med föregående år. Övertiden för egna medarbetare och arbetad tid för inhyrd bemanning har minskat.

## Ekonomi

*Periodens resultat* uppgår till 76 miljoner kronor vilket är 188 miljoner kronor bättre än budget. Det positiva periodresultatet förklaras i allt väsentligt av det positiva finansnettot. Finansnettot är positivt med +117 miljoner kronor, vilket är 145 miljoner kronor bättre än budget och 63 miljoner kronor bättre än föregående år. Det positiva finansnettot förklaras av en god utveckling av marknadsvärdet på regionens kapitalförvaltning.

*Verksamhetens resultat* före finansnetto är negativt med -41 miljoner kronor, vilket är 45 miljoner kronor bättre än budget.

*Nettokostnadsutvecklingen* är 6 procent vilket motsvarar 99 miljoner kronor. Orsakerna är flera. Verksamhetens intäkter är 96 miljoner kronor högre än föregående år vilket beror på erhållna statliga bidrag och reavinster. Kostnaderna för egna medarbetare har ökat med 85 miljoner kronor men kostnaden för inhyrd bemanning är 4 miljoner kronor lägre. Kostnaderna för pensioner är 39 miljoner kronor högre. Hantering av uppskjuten vård och svårigheter att bemanna innebär kostnadsökningar för köp av verksamhet/ tjänster och sjukresor/sjuktransporter med 30 miljoner kronor. Kostnader för läkemedel är 19 miljoner kronor högre.

## Årsprognos

Årsprognosen pekar på ett negativt resultat på -512 miljoner kronor vilket är 109 miljoner kronor sämre än budget. Verksamhetens resultat prognosticeras bli negativt med -228 miljoner kronor och finansnettot är negativt med -284 miljoner kronor. Finansnettots utveckling begränsas i prognosen av att marknadsvärdet på regionens kapitalplaceringar fryses på utfall, det vill säga det prognostiseras ingen fortsatt värdeökning för året. En positiv marknadsutveckling kommer att förbättra årsresultatet liksom att en negativ marknadsutveckling innebär motsatsen. Prognostiserad nettokostnadsökning för 2024 uppgår till 3,5 procent. Huvudförklaringar till den negativa årsprognosen är att divisionerna prognostiserar betydande budgetunderskott (-477 miljoner kronor), bland annat för kostnader för inhyrd bemanning och köp av vård men även på grund av betydande underliggande strukturella obalanser liksom kraftigt ökade pensionskostnader. Underskotten i divisionerna kompenseras delvis i prognosen med ett bättre utfall än budgeterat för regiongemensamt och finansförvaltning, vilket medför att divisionernas underskott inte helt slår

igenom i det prognostiserade årsresultatet. Prognosen för skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning är något sämre än budgeterat med en viss risk för ytterligare försämring då arbetslöshet och sysselsättningsgrad har stora inbyggda osäkerhetsfaktorer.

### Nyckeltal

Nyckeltal	Utfall helår 2023	Mål Helår	Utfall 2024	Prognos 2024
Nettokostnadsutveckling %	18 %	3,6 %	6 %	3,5 %
Utveckling av skatt jämfört med fg år, %	4,8 %	1,6 %	4 %	1,3 %
Divisionernas budgetavvikelser	-684 mnkr	Avvikelse >0	-111 mnkr	-477 mnkr
Soliditet blandmodell, %	46 %		47 %	
Soliditet fullfondering, %	18 %	16 % eller högre	18 %	
Avsättning till pensioner inkl. ansvarsförbindelse, konsolideringsgrad, %	62 %		61 %	
Verksamhetens resultat i förhållande till skatter, statsbidrag	.1,6 %	1 -3 % i normalfallet	-2,3 %	-2,2 %
Självfinansiering av investeringar	100 %	Minst 60 % i genomsnitt för planeringsperioden tre första år	100 %	100 %

För mer information se bilaga 1: Månadsrapport per februari 2024

## Aktuella händelser

### Region Norrbotten i lokala medier

När Region Norrbotten och Vårdförbundet i början av perioden enas kring två tvister blir det omskrivet i lokalmedia och fackpress. På några håll lyfts också att parterna är nära ett samverkansavtal.

Det ekonomiska resultatet för Region Norrbotten blir fortsatt omskrivet, främst i fackpress med mer periodisk utgivning.

Den pågående utredningen som innebär förslag på förändringar inom psykiatri lyfts, med särskilt fokus på Piteå och de patienter och medarbetare som finns där.

Inom kulturområdet skrivs det både om flera uppsättningar på Norrbottens-teatern och olika musikframställningar, främst kopplade till Norrbotten Big Band.

### **Rättelse**

Texten om IVO i föregående rapport, den 12 mars, var delvis felaktig. IVOs beslut innebär att de anser att slutsatserna som regionen kommit fram till i händelseanalysen är rimliga och adekvata, samt att man vidtagit effektiva åtgärder för att hindra att något liknande inträffar igen.

IVO gör alltså bedömningen att man i utredningen presenterar alla felhändelser och bakomliggande orsaker, samt att verksamheten har vidtagit effektiva åtgärder för att förhindra återupprepning. I utredningen framkom brister i vården som nu rättats till.

## **Avrapportering av pågående ärenden**

### **Planbesked Kiruna nya sjukhus**

Regionstyrelsen beslutade den 7 december 2023 att ge regiondirektören i uppdrag att dels föra förhandlingarna om finansieringen av sjukhuset med LKAB, dels slutföra förhandlingarna med Kiruna kommun och LKAB rörande lokaliseringen och återkomma till regionstyrelsen när ett färdigt förslag föreligger. Regiondirektören fick även i uppdrag att begära planbesked från Kiruna kommun rörande sjukhusplaceringen på TGA-området vid Tuolluvaaratornen.

Kommunstyrelsen i Kiruna har nu gett Region Norrbotten klartecken att gå vidare med detaljplanering för att kunna bygga regionens nya sjukhus på TGA-området vid Tuolluvaaratornen. Förhandlingarna med LKAB om finansieringen fortsätter och ska redovisas för regionstyrelsen när ett färdigt förslag finns klart. Kommande arbete innefattar markundersökningar, detaljplan- och programarbetet.

### **Godkänd dispens avsteg dygnsviloregler ambulanshelikoptern**

Regionstyrelsen beslutade den 7 december 2023 att bevilja den luftburna ambulanssjukvårdens begäran om att ansöka om dispens för avsteg från Arbetstidsdirektivets dygnsviloregler.

Arbetstidsnämnden har nu godkänt Region Norrbottens ansökan. Nämnden bedömde att regionen har tydliggjort verksamhetens förutsättningar och varför det för närvarande inte är möjligt att förlägga arbetstid så att viloregler enligt avtal uppfylls, samt att de särskilda arbetstidsregler som finns för flygsäkerhet garanterar att tillräcklig vila kommer erhållas även då larm inträffar.

Att regionen blivit beviljade dispens möjliggör förläggning av arbetstid upp till 24 timmar. Beslutet avser en begränsad tid, från 1 februari 2024 till 31 januari 2025, och förutsätter att arbetet med omställning till de nya arbetstidsbestämmelserna fortgår.

## FVIS Cosmic

Efter förhandlingar med Cambio har de nio regionerna i Sussa samverkan nu kommit fram till att införandet av Cosmic sker vecka 48 för Region Norrbottens del. Regionen bedömer att det finns risker även med den nya tidsplanen då delar av leveransen har en fortsatt osäker tidsplan. Regionen följer nu denna utveckling för att på säkert vis omhänderta behov som faller ut på vägen.

Utbildningen inför Cosmic som nu genomförs är uppdelad i olika moment, så kallad e-learning utbildningar. Alla medarbetare börjar med en introduktion som man därefter bygger på med riktade yrkesprogram och tilläggskurser utifrån egen profession. Det kommer att finnas utbildningsfilmer med tillhörande diskussionsfrågor, men också utbildning genom "klassrumsdag" med tillhörande övningsuppgifter. Inför starten i höst kommer möjligheten att genomgå repetition i moment som behöver kompletteras.

I samband med att Cosmic införs kommer dikteringsprogrammet Medspeech att avvecklas. Därför behöver alla oskrivna diktat i programmet föras in i VAS innan dess. Verksamheterna ute i vården har arbetat intensivt med att minska mängden diktat. Tiden för att dokumentera i journal är en stor utvecklingspotential med det nya systemet som införs. Det är en utveckling som särskilt behöver bevakas med införandet av Cosmic.

Styrningen av införandet av Cosmic sker idag i projektform. Mer och mer funktioner behöver arbetas in i de befintliga verksamheterna. Förvaltningsorganisation och verksamhetens förmåga att stödja medarbetarna behöver stärkas och tydliggöras ju närmare startdatumet regionen kommer. Av det syftet lägger verksamheterna stort fokus på arbetet just nu. Viktigt att prioritera är att tydliggöra styrning, roller, processer och ansvar när leveransen ska planeras att överlämnas till verksamheterna.

## Information från verksamheten

### Division Funktion

#### Bild- och funktionsmedicin

Ett flertal förbättringsarbeten har initierats för att korta väntetider, öka kapaciteten och främja arbetsmiljön. Väntetiderna till undersökning sett till länet som helhet har förbättrats avsevärt det senaste kvartalet, detta samtidigt som remissinflödet fortfarande ökar.

Engagemanget är stort och viljan att medverka till förbättringar i verksamheten är stor bland medarbetare. En bred medvetenhet kring regionens ekonomiska utmaningar har kommit på plats i verksamheten, vilket ger förutsättningar för att skapa nödvändig förflyttning i önskad riktning. Den höga efterfrågan på undersökningar är dock en mycket stor utmaning för verksamheten då kapacitet och resurser inte motsvarar behovet. Arbetsbelastningen i verksamheten är betydande vilket är utmanande ur ett arbetsmiljöperspektiv när det är ihållande under en längre tid.

Särskilt i Kalix är belastningen under beredskap mycket omfattande vilket inte är hållbart över tid. En omfattande genomlysning och analys av arbete under beredskap pågår i syfte att ta fram ett faktaunderlag för nödvändiga vägval och beslut framöver.

### **Anestesi Operation Intensivvård**

Operationsavdelningen i Kalix har kommit i gång med dagkirurgiska operationer med egen bemanning och samarbete med anestesiläkare från akut omhändertagande. Ombyggnationerna i Kalix fortlöper enligt plan och verksamheten hoppas kunna ta en andra sal i bruk under hösten.

Parallellt med detta fortsätter även det kontinuerliga förbättringsarbetet på enheten med bland annat att kunna utföra fler ingrepp per operationslag och sal samt att samtidigt utöka andelen ingrepp som kan utföras dagkirurgiskt för att minimera påverkan på vårdplatser.

Positivt är att verksamheten tillsatt traineetjänsterna inom intensivvården i Sunderbyn samt att det finns intresse av rotation mot Gällivare vad gäller både sköterskor, läkare och undersköterskor. Såväl operation som IVA i Gällivare har fortsatt ett behov av inhyrda för att klara den akuta verksamheten och sitt uppdrag.

### **Produktion**

Tillgängligheten till operation ligger nu på ungefär samma nivå som innan pandemin. Dock finns det ett stort behov från alla opererande kliniker med än mer tillgänglighet än vad verksamheten just nu har möjlighet att erbjuda. Behovet av fler specialistsjuksköterskor inom både anestesi och operation är fortsatt väldigt stort.

I Sunderbyn har kirurgen, urologen och även gynekologerna börjat operera med operationsroboten. I Sunderbyn är antalet operationer per februari något under samma period föregående år. I Gällivare har verksamheten genomfört fler operationer 2024 jämfört med februari 2023. Även i Piteå är antalet operationer fler än vad som rapporterats tidigare år.

Produktionsutvecklingen vid operationsavdelningen i Piteå har en positiv trend i enlighet med upprättad produktionsplan. Detta är särskilt glädjande då verksamheten utfört en större andel stora operationer som tar mer operationstid i anspråk per ingrepp, och som även kräver mer förberedelse och av-



vecklingstid på operationssal. Framöver jobbar verksamheten för att minimera den produktionspåverkan som eliminering av inhyrd bemanning kommer att innebära. Verksamheten räknar med att vara utan inhyrd bemanning på operationsenheten efter första halvårets utgång.

### **Personcentrerad vård**

Inom ramen för arbetet med personcentrerad vård har Post Intensivvårds Grupp (PIG) kommit igång. PIG är mindre delegation från IVA som följer upp patienter på vårdavdelning som vårdats mer än 5 dagar på IVA. Sedan starten för ett år sedan har de besökt 76 stycken unika patienter på vårdavdelning, totalt 224 besök. Detta arbete utförs för att stärka patientsäkerheten och underlätta för övergången mellan intensivvård och vårdavdelning.

## **Division Länssjukvård 1**

### **Hjärtsjukvården**

Verksamhetsområde Hjärtsjukvård har påbörjat förbättringsarbete inom två områden; sjuksköterskebaserad Ischemimottagning och mottagning för Familjär Hyperkolesterolemi. Målet med båda förändringarna är en bättre kontinuitet för patienten och att använda mottagningens kompetens för bästa patientnytta och livskvalitet för individen.

### **Sjuksköterskebaserad Ischemimottagning**

Av tradition har första återbesöket som faller under SEPHIA, ett nationellt kvalitetsregister för sekundärprevention efter hjärtinfarkt (6–8 veckor efter utskrivning), skötts uteslutande av läkare. På flera håll i landet har läkarbesöket ersatts av sjuksköterskebesök, vilket visat sig ge goda resultat. Det finns också vetenskapligt stöd för att sjuksköterskebaserad mottagning ger mindre återinsjuknande, bättre prognos och förbättrad livskvalitet för patienten. Från årsskiftet har en kompetensväxling av dessa besök påbörjats.

Uppföljning av SEPHIA-patienter sköts av sjuksköterskor med specialfunktion på hjärtmottagningen, vid behov i samråd med kardiolog. Vissa patienter är undantagna, se nedan:

- Överlevt hjärtstopp
- Komlicerad ischemi-/arytmi-/ hjärtsviktsproblematik
- Kvarvarande stenoser där klinisk värdering ska göras
- Komlicerad läkemedelsbehandling, till exempel trippelbehandling med blodförtunnande

Sjuksköterska följer delegering för titrering av läkemedel, remisskrivning till övrigt team samt primärvården och har ischemirond tillsammans med kardiolog en dag i veckan.

### **Mottagning Familjär Hyperkolesterolemi**

Under året 2023 har regionen tagit hem familjeutredningar vad gäller Familjär Hyperkolesterolemi (FH). Efter att remiss på patienter med misstanke om

FH inkommit till mottagningen ringer sjuksköterskor upp patienten som kallas Proband och ger information om vad FH är samt rådgivning om livsstilsfaktorer som kan påverka. Därefter startar en utredning om hur det ser ut i familjen med riskfaktorer och lipidvärden.

Mottagningen samlar in data från Probandens familj och kan utifrån detta stärka eller avfärda misstanken om FH. Det går därefter att ställa klinisk diagnos alternativt skicka prov för gentestning till Klinisk genetik i Umeå. Rond sker varje vecka där utredningar går igenom.

### **Barnsjukvården**

Barnsjukvården arbetar vidare med förbättringsarbeten för att öka möjligheten att möta barn, unga och deras familjer. Barn- och ungdomspsykiatri (BUP) i Gällivare har återigen öppnat mottagning vid filialen i Kiruna för att öka tillgängligheten för Kirunas patienter. Inom hela Barnverksamheten i Gällivare barnmedicin, barnhabilitering och BUP har flera viktiga rekryteringar av egna medarbetare kunnat göras, såväl inom sjuksköterskor, psykologer, arbetsterapeuter som chefer.

Barnsjukvården arbetar med att följa upp och vidareutveckla arbetssätt inom den verksamhet hos BUP som arbetar med neuropsykiatriska utredningar för att kunna öka produktionen och minska andelen köpt utomlänsvård.

Barnhuset i Sunderbyn har anordnat etikcafé med socialtjänsten kring barn som far illa. Alla enhetschefer kommer med stöd av Företagshälsan att utbildas i avlastande samtal under april månad. Detta är en del av det nätverk och utbildningspaket för enhetschefer som startades inom Barnsjukvården under förra året.

## **Division Länssjukvård 2**

### **Allmänt**

Det övergripande arbetet inom divisionen är fortsatt att minska beroendet av inhyrd bemanning, åtgärder för att förbättra ekonomin, insatser för förbättrat vårdplatsläge i Sunderbyn samt arbete med att förbättra operationskapaciteten i länet.

### **VO Infektion/Hud/Reuma/Lunga**

Lungavdelningen har i början av februari flyttat ner till Infektionsavdelningen. Flytten, som föregicks av risk- och konsekvensanalyser, har gått smidigt men medarbetarna beskriver att det är trångt på avdelningen. Syftet med flytten är att öppna fler slutenvårdsplatser på avdelningen för medicin och palliativ vård (PAVA).

Verksamhetsområdet har återinfört regelbundna möten för enhetschefer som en del i att höja patientsäkerhetskulturen och för att få en samsyn i avvikelsebedömningarna.

## VO Paramedicin

I januari arrangerade verksamhetsområdet för paramedicin ett dialogmöte kring Cancerrehabilitering i Region Norrbotten tillsammans med Regionalt cancercentrum (RCC) Norr. Kontaktsjuksköterskor och paramedicinska yrkesgrupper från Sunderby- och Kalix sjukhus deltog vid mötet. Nu sker samverkan med två cancerbehandlande enheter och det paramedicinska rehabiliteringsteamet i syfte att utveckla teamarbetet kring aktuella diagnosgrupper.

En central del i RCC:s uppdrag är att verka för en mer jämlik och kunskapsstyrd cancervård och programmet för dagen var en genomgång av det reviderade Nationella vårdprogrammet för Cancerrehabilitering.

Vårdprogrammet bygger på den generiska modellen för rehabilitering, som kan användas oavsett sjukdom och behov. I programmet definieras cancerrehabilitering som insatser, utifrån en persons behov och förutsättningar, som syftar till att förebygga funktionsnedsättningar samt till att personen ska bibehålla eller återfå bästa möjliga funktionsförmåga, aktivitetsförmåga och livskvalitet samt ett aktivt deltagande i samhällslivet trots konsekvenser av cancer och cancerbehandling.

## VO OB/GYN

Förberedelserna för Cosmic är personalmässigt resurskrävande samtidigt som minskningen av inhyrd bemanning pågår. Förändringarna är nödvändiga på sikt, men just nu i ett kritiskt skede i förhållande till kvalitet, produktion och arbetsmiljö.

- Kontinuerligt arbete med risk och konsekvensanalyser pågår för att förebygga patient- och arbetsmiljörisker
- Rekrytering för att säkerställa en trygg och säker vård med egna medarbetare pågår
- Verksamhetsområdet har till viss del lyckats rekrytera barnmorskor, sjuksköterskor och undersköterskor, men tyvärr inte till Malmfälten
- ST-läkare har rekryterats till Gällivare sjukhus
- Arbetet utgår från upprättad kompetensförsörjningsplan
- Arbete för att hitta lösningar inom de nya reglerna om arbetstidens förläggning för läkare pågår

## Aktuellt

Nationellt är det mycket fokus på graviditet, förlossning och tiden efteråt. Genom satsningen på kvinnors hälsa fortsätter utvecklingen av en trygg och säker vård, en förstärkt vårdkedja och ökad tillgänglighet. Norra sjukvårdsregionens regionala programområde (RPO) för kvinnosjukdomar och förlossning har regelbundna möten och en gemensam planering inom området. Detta för att följa utvecklingen, utbyta erfarenheter och planera gemensamma utbildningar. Aktuella exempel på frågor är kompetensförsörjning, jämförelser av nationella kvalitetsregister, tendenser och trender.

Inom området tendenser och trender ses nationellt en efterfrågan på hemförlossningar och privata förlossningskliniker för friska födande. I norra sjukvårdsregionens RPO är det ingen region som assisterar hemförlossningar då det inte anses patientsäkert.

Antalet förlossningar minskar i Sverige och så även i Norrbotten. Under 2023 var förlossningsutfallet 1578 i Sunderbyn och 412 i Gällivare. Samtidigt har det tillkommit nya nationella riktlinjer som leder till ökat behov av sjukhusvård. Riktlinjerna innebär att förlossningen sätts i gång (induceras) tidigare än förut, vilket medför att risken för intrauterin (inuti livmodern) fosterdöd minskar. Riktlinjerna ska utvärderas inom ramen för kunskapsstyrning 2024.

Inom gynekologin fortsätter arbetet med att screena kvinnor för livmoderhalscancer och vaccination mot HPV-virus. Satsningen är nationell inom ramen för utrotningsprojektet. Projektet marknadsför insatserna för att öka andelen screenade kvinnor i Norrbotten.

### **Tillgänglighet**

Köerna efter pandemin har minskat betydligt tack vare kökortningsinsatser av egna medarbetare, utveckling av mottagningsoperationer samt genom köpt vård av andra vårdgivare, främst för operationer.

### **Ekonomi**

Arbetet med att minska inhyrd bemanning pågår. Malmfälten är särskilt utmanande. Översyn av köpt vård, medicinska prioriteringar för en trygg och säker vård pågår.

### **VO Ögon/ÖNH/Käk**

Verksamhetsområdet jobbar fortsatt med de prioriterade verksamhetsmålen kompetensförsörjning, tillgänglighet och patientsäkerhet. Inom ögons verksamhet styrs produktionen med hjälp av produktions- och kapacitetsplanering. Målet är att förbättra patientflöden och öka produktionen, samt få bättre kontroll över köerna.

Köerna till nybesök hos läkare för glaukom minskar. Samtidigt minskar behoven av återbesök för patienter med åldersförändring i gula fläcken (AMD), vilket är ett resultat av att läkemedel med längre tidsintervaller mellan varje injektionstillfälle har införts. I stället för 4 veckors-intervall erbjuds nu upp till 12 (och snart även 16) veckor mellan varje injektionstillfälle.

Verksamhetsområdet arbetar kontinuerligt med schemalagd processledning, vilket skapar förutsättningar att få kännedom om ny kunskap. Just nu ses arbetsgången vid hudtumörer över. Att remissinflödet kommer till fyra olika kliniker har skapat olika väntetider och fördröjt vården. Nu tar ÖNH ett större helhetsgrepp om remissgången, vilket innebär ett jämnare flöde och att dessa patienter prioriteras rätt och kommer till behandling snabbare.

Under 2023 fanns långa köer på diktaten, men efter en bra planering och ett strukturerat arbete har sekreterarna skrivit i kapp flera månaders kö. Målet är att vara helt i fas innan sommaren.

## VO Allmänkirurgi/Urologi

Arbetet med att minska kön till koloskopi har varit framgångsrikt. Hemtagning av robotassisterad prostatakirurgi har fått senareläggas.

## Division Nära

Divisionen är i slutfasen av rekrytering till projektledare om våld i nära relation. Rekryteringen har haft många sökanden med hög kompetens inom ämnesområdet. Arbetet kommer inledningsvis riktas till att samla kunskapen inom regionens olika vårdverksamheter, därefter skapa arbetssätt som kan spridas inom vårdens olika verksamheter.

Projektet för barn och ungas psykiska hälsa "En väg in" är i färd med att presentera organisatoriska förslag för hur vården ska omhändertas i framtiden.

Inför införandet av Cosmic har divisionen noga följt arbetet med hur journaldata i VAS ska hanteras när flytten över till Cosmic sker. Det kan konstateras att divisionens arbete har varit framgångsrikt på många håll. Dock kvarstår en hel del arbete för divisionen som kommer att behöva hanteras i samband med att Cosmic startar och när patientflödet flyttar över till nya systemet.

Ekonomi är ett prioriterat och viktigt fokusområde för divisionens samtliga verksamheter. De olika verksamhetsområdena i divisionen har i sina verksamhetsplaner att arbeta för en budget i balans. De åtgärder som behöver planeras ska reducera divisionens totala kostnader.

## Division Psykiatri

### Gällivare

Verksamheten i Gällivare ser över hur man kan jobba närmare patienten genom att skapa vårdplaner tillsammans, exempelvis efter den BAS-utredning som nya patienter inom vuxenpsykiatri genomgår. Att involvera patienterna i planeringen bidrar till en ökad delaktighet.

### Sunderbyn

En utmaning i öppenvården är att det finns en stor grupp patienter med neuropsykiatrisk problematik som endast har behov av centralstimulantia, men där det i övrigt inte finns psykiatrisk eller specialistpsykiatrisk problematik. Även om detta inte är den mest prioriterade patientgruppen så finns en uppenbar risk att de blir det till följd av deras handlingskraft, vilket innebär en bortträngningseffekt för de absolut svårast sjuka patienterna.

Medarbetare vid slutenvården i Sunderbyn har nu genomfört RESIMA-utbildning: Resurser i mötet med aggression, en metod för att förebygga hot- och våldssituationer i mötet mellan boende och personal. Målet är att förhindra konflikter och ge medarbetare verktyg och trygghet i situationer där aggressivt beteende uppstår.

Slutenvården är fortsatt belastad. Februari har varit en utmanande månad på flera sätt, både avseende beläggningsgrad och vårdtyngd. Arbetet med att minska inhyrda fortsätter.

De direktiv som finns avseende dygnsviloregler gör det svårt att bemanna jourerna med läkare. Rekrytering pågår, men man behöver även rekrytera ST-läkare för att få till en bra och hållbar läkarbemanning. Behovet av inhyrd bemanning för att man ska kunna bedriva vård kvarstår ännu.

### **Rättspsykiatri i Öjebyn**

Det fortsatt höga inflödet av häktade patienter från kriminalvården påverkar beläggningen på intagningsavdelningen.

Verksamhetens två etikombud deltar kontinuerligt vid träffar med avdelningspersonalen och bistår enhetscheferna i att arbeta kring värdegrund i arbetsgrupperna.

Personal från Rättspsykiatri har deltagit i grundläggande kurs i elektrokonvulsiv terapi (ETC), även benämnd elbehandling, anordnad av Piteå psykiatri.

Medarbetare utbildas fortsatt i Tolvstegsmetoden, ett omfattande behandlingsprogram för individer med ett beroende av alkohol och narkotika. Många av patienterna har beroendesjukdomar.

Utbildning i motiverande samtal (MI) pågår under fyra dagar där medarbetare från Rättspsykiatri deltar. Möjligheten att anordna en MI-inspirationsdag för de som tidigare gått utbildningen men behöver fräscha upp kunskaperna ses över. Till hösten ska fler vid Rättspsykiatri utbildas i MI. Målsättningen är att alla medarbetare i patientnära arbete ska ha MI-kompetens.

Ansökan till utbildningen Specialistundersköterska i psykiatri har öppnat och medarbetare uppmanas ansöka som del i kompetensförsörjningsplanen.

Antalet ohanterade avvikelser är nere på en låg nivå, vilket gör att ansvariga får mer tid till att arbeta förebyggande i verksamheten.

Arbetet med kunskapsspridning har pågått under vintern. Det är viktigt att information vad gäller ekonomi, insatser för att minska inhyrd bemanning samt vikten av att hjälpas åt över verksamhetsgränser når medarbetare för ökad förståelse. Att förmedla regionens förändrade behov och därigenom beslut som behöver tas inom divisionen är ett viktigt arbete inom ledningsgruppen, som också ansvarar över att förankra divisionsgemensamt synsätt och rutiner.

### **Piteå**

- Fortsatt utredning kring införandet av Specialistpsykiatriskt omvårdnadsteam (SPOT) sker tillsammans med kansliet för Nära vård
- Ett antal medarbetare utbildas i dialektisk beteendeterapi (DBT)

- Allmätkurs i elektrokonvulsiv terapi (ECT) är genomförd och var väldigt uppskattad. Planering för kurs för de som vill lära sig ge ECT pågår
- Fortsatt arbete med att skapa en handlingsplan på de synpunkter som framgick av anmälan till Arbetsmiljöverket rörande bristande funktion i överfallslarmet
- Arbetet med att minska inhyrd bemanning fortskrider och rekrytering av egna medarbetare pågår
- I verksamhetsområdet arbetar man vidare med den suicidpreventiva handlingsplanen. Detta görs av två specialistsjuksköterskor från öppen- respektive slutenvård
- Medarbetare inom slutenvården kommer under maj månad att genomföra RESIMA-utbildning, Resurser i mötet med aggression, med instruktörer från Rättspsykiatri.

## Division Regionstöd

### Allmänt

Under mars månad besökte Socialstyrelsen Kalix sjukhus för att föra dialog om att bedriva vård i säkra utrymmen. Besöket genomfördes i och med att Regeringen har gett Socialstyrelsen i uppdrag att fördela, betala ut och följa upp medel till regioner för arbete med skyddade utrymmen avsedda för hälso- och sjukvård. Syftet är att utföra fördjupade kartläggningar av skyddade utrymmen avsedda för hälso- och sjukvård. De fördjupade kartläggningarna ska i förlängningen ge en bild av bland annat underhållsbehov.

Just nu pågår arbete med att se möjligheten att planlägga den mark som ligger i anslutning till den befintliga verksamheten vid Rättspsykiatri i Öjebyn, för att i förlängningen kunna påbörja en nybyggnation och ersätta befintliga lokaler. Ansökan om planbesked lämnades till Piteå kommun i mitten av mars inför beslut hos kommunen den 25 april.

Facility Management är sedan januari 2024 medlem i nätverket "BEST Service". Detta är ett nätverk där alla regioners servicefunktioner samverkar med bland annat utvecklingsfrågor samt benchmarking. Detta bedöms utveckla arbetssätt till att höja både kvalitet och effektivitet. Inom nätverket finns särskilda expertområden inom Lokalvård, Kost, Materialförsörjning, Textil, och Vårdnära Service.

Sedan hösten 2023 pågår ett projekt som leds av division Regionstöd avseende förskrivning och utlämning av diabetestekniska hjälpmedel. Tanken är att brukare, istället för att hämta ut materiel på hälsocentralerna, beställer produkter i 1177 som denne har förskrivet och sedan levereras detta direkt hem eller till ombud. Arbetet genomförs bland annat tillsammans med division Nära samt hälso- och sjukvårdsavdelningen. Lösningen beräknas kunna testas innan sommaren 2024. Målet är att allting ska vara överflyttat till nya lösningen under 2024.

### **Inhyrd bemanning**

Ett av de stora fokusområdena inom regionen är inhyrd bemanning. Divisionen bistår fortsatt med resurser för att stödja vårddivisionerna i arbetet. Fokus under senaste tiden har varit att ta fram förslag till ny anvisning för regionens personalbostäder. Arbetet sker i samverkan med vårddivisionerna och syftar till att skapa effektivare beläggningsgrad i de befintliga bostäderna för att säkerställa behoven i vården utan att utöka bostadsbeståndet.

### **Gemensam Hjälpmedelsnämnd**

Divisionen har sedan 2021 arbetat tillsammans med Norrbottens Kommuner för att, på uppdrag av Polsam, ta fram nya samverkansformer för hjälpmedelshanteringen i Norrbotten. Samtliga dokument är nu justerade efter remissinstansen och är klara för utskick inför beslut i Länsstyrelsen och Polsam under maj månad.

### **Miljörapport Region Norrbotten 2023**

Division Regionstöd svarar för samordningen av Region Norrbottens miljöarbete samt den årliga miljörapporten som lämnas till tillsynsmyndigheten. Rapporten ger tillsynsmyndigheterna en samlad bild av Region Norrbottens sjukhusverksamhet. En ny hållbarhetschef tillträdde i början på mars, och den nyligen uppstartade hållbarhetsenheten kommer framöver att ansvara över miljörapporten.

Den 9 november 2022 gav regionstyrelsen regionstaben i uppdrag att verkställa handlingsplanen som togs fram i samband med beslutet om Region Norrbottens hållbarhetsstrategi (juni 2022). Handlingsplanen omfattade ett års tid och fokuserade på att skapa strukturella förutsättningar som organisation, systemstöd, process för styrning, ledning samt uppföljning. En genomgång visar att stora delar av uppdragen är genomförda eller inplanerade under närmsta halvåret. Att vissa uppdrag fördröjts beror huvudsakligen på det utvecklingsarbete som genomförts hösten 2023 och som helt förändrat planeringsprocessen och strukturen för styrning och ledning.

Under 2023 har regionen bland annat:

- Utsett sex centrala Agenda 2030-mål för verksamheterna att fokusera på under 2024-2026
- Anpassat de centrala Agenda 2030-målen till Region Norrbottens verksamhet och definierat Förväntade effekter för varje mål
- Samlat indikatorer som beskriver hur hållbarhetsarbetet utvecklas och om de Förväntade effekterna uppnås
- Bildat en hållbarhetsgrupp samt inlett en översyn av organisation för att stödja genomförandet
- Förberett utbildnings- och informationsmaterial samt motivationsövningar för verksamheterna

Genomförandegraden av handlingsplanen återkopplades till regionstyrelsen den 10 oktober 2023. I samband med återkopplingen övergick regionens arbete till att bli mer löpande och där en samlad bild av hållbarhetsarbetet och



dess utveckling kommer presenteras i en hållbarhetsplan och hållbarhetsredovisning. Detta planeras att redovisas under 2024. I och med att regionens hållbarhetsstrategi antogs upphörde regionens miljöpolicy att gälla. Regionen har inga separata hållbarhetsmål, istället har organisationens övergripande strategiska mål uppdaterats med ett hållbarhetsperspektiv.

*För mer information se bilaga 2: Miljörapport Region Norrbotten 2023*

## Regiongemensamt

### Vårdstöd

#### Utbildning av samtalsledare för hälsosamtal

Under februari och mars har 22 nya samtalsledare utbildats för att kunna hålla i Norrbottens hälsosamtal. Deltagarna kommer från nio olika hälsocentraler. För första gången hos regionen har också en hälsovägledare utbildats för detta uppdrag. Under 2023 genomfördes 1667 riktade hälsosamtal, vilket motsvarar 19 procent av målgruppen 40-, 50- och 60-åringar i Norrbotten. Motsvarande siffra 2022 var 16 procent.

#### Vaccinering av gravida mot kikhosta

Folkhälsomyndigheten rekommenderade i augusti 2022 regionerna att införa vaccinering av gravida mot kikhosta för att skydda nyfödda. Region Norrbotten var snabbaste region i landet att uppnå hög vaccinationstäckning och har lyckats hålla täckningen på 80 procent, vilket uppmärksammats nationellt. Regionens mödrahälsovårdsöverläkare och samordningsbarnmorska har presenterat regionens arbetssätt i Norra Regionens smittskydds nätverk.

#### Samverkan med Röda Korset

Region Norrbotten har i samverkan med Svenska Röda Korset en överenskommelse om Idéburet offentligt partnerskap (IOP). Överenskommelsen avser behandlings- och stödinsatser för personer som till följd av tortyr, krig, eller svåra flyktupplevelser drabbats av traumatisering och psykisk ohälsa. Målgruppen är personer över 16 år som har uppehållstillstånd eller medborgarskap, är asylsökande eller vistas i Sverige utan tillstånd. Röda Korsets behandlingscenter finns som filial i Luleå med behandlingsteam bestående av psykologer, fysioterapeut och kurator. Personer kan själva kontakta Röda Korset genom egen vårdbegäran eller remitteras från verksamheter i regioner, kommuner samt privata aktörer. Nuvarande IOP-överenskommelse gäller till och med sista december 2025.

#### Tobaksfri Duo

Tobaksfri Duo är en kontraktmetod för tobaksprevention som Region Norrbotten har arbetat med sedan 2009. Metoden ska hjälpa elever på högstadiet att hålla sig tobaksfria. Personal inom Folk tandvården besöker länets årkurs 6:or och informerar om tobak, nikotinprodukter och munhälsa samt Tobaksfri Duo. De elever som väljer att delta skriver kontrakt med en vuxen om att

vara tobaksfria och får i utbyte mot detta ett medlemskort med olika förmåner som gäller i hela Sverige. Metoden är sedan årsskiftet helt digital. Under pandemin minskade antalet elever som skrev kontrakt med Tobaksfri Duo kraftigt, dels på grund av de ändrade förutsättningarna i skolan, dels på grund av förändrade resurser inom Region Norrbottens folkhälsoarbete. Mellan 2022 och 2023 ökade antal skrivna kontrakt från 53 till 110 stycken.

### **Analysrapport Piteå livsstilmottagning**

Rapporten presenterar en analys av Region Norrbottens livsstilmottagning vid Piteå Hälsocentral, som genomförts som en del av regionens analysplan för 2023. Syftet är att samla erfarenheter från livsstilmottagningen och ge underlag för framtida arbete kring hälsa och förebyggande av livsstilsrelaterade sjukdomar.

Analysen baseras på en fokusgruppsintervju med medarbetare från livsstilmottagningen och en omvärldsspaning över andra regioners liknande verksamheter. Livsstilens påverkan på hälsan, särskilt ohälsosamma levnadsvanor som tobaksbruk, riskbruk av alkohol, ohälsosamma kostvanor och brist på fysisk aktivitet, betonas. Norrbottens befolkning har i genomsnitt mer ohälsosamma levnadsvanor och högre sjukdomsförekomst än riket, vilket ökar behovet av hälsofrämjande och förebyggande åtgärder.

Livsstilmottagningen vid Piteå Hälsocentral startade som pilotprojekt 2018 och integrerades i verksamheten 2020. Mottagningen syftar till att hantera etablerade livsstilssjukdomar och erbjuda stöd till dem med riskfaktorer. Urval av deltagare görs med medicinska kriterier, och programmet omfattar bland annat hälsokontroller, gruppträffar, och individuella uppföljningar över cirka fyra månader.

I rapporten beskriver medarbetarna att de upplever mottagningen som viktig och betydelsefull för det hälsofrämjande arbetet men också att det är en utmaning att få resurserna att räcka till inom ramen för hälsocentralens övriga verksamhet. Användningen av hälsovägledare har varit framgångsrik och ger en möjlighet att avlasta legitimerad personal i mottagningens arbete. Sammantaget understryker rapporten vikten av att fortsätta stärka hälsofrämjande och förebyggande åtgärder för att minska sjukdomsburden på lång sikt.

### **Kanslienheten**

I enlighet med EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR) har Region Norrbotten skapat en dataskyddsorganisation som ska säkerställa efterlevnad av förordningen. Organisationen består av två roller; dataskyddssamordnare vars yttersta uppgift är att stötta chefer/informationsägare i sitt verksamhetsansvar och dataskyddskontakter som har till uppgift att bistå dataskyddssamordnare.

Strukturen för dataskyddsorganisationen efterliknar de flesta övriga regioner i Sverige och följer huvudsakligen varje nämnd/styrelse, då myndigheten ytterst är ansvarig för att respektive verksamhet efterlever dataskyddsförordningen.

Under våren kommer medarbetare med de nya rollerna att genomgå utbildningar hållna av regionens dataskyddsombud samtidigt som arbetsformer för organisationen kommer att utkristalliseras. Till hösten förväntas arbete påbörjas för implementation av ett systematiskt dataskyddsarbete.

## HR-avdelningen

### Insatser för att attrahera och rekrytera

HR-partner deltar tillsammans med representanter från verksamheter på flertal mässor under januari till april. Några exempel är Nolia karriär för gymnasieungdomar, Medrek som är den största mässan för hälso- och sjukvård samt andra verksamhetsspecifika mässor och besök på lärosäten i Norrbotten.

Uppdraget "Förstärkta rekryteringsinsatser" utifrån regionens satsningar på höjd OB-ersättning och löneöversynen 2023 har förutom annonsering och mässor i Sverige inneburit deltagande på lärosäten i Finland som bedriver undervisning på svenska. Bland annat har representanter besökt yrkeshögskola Vasa, Helsingfors som utbildar sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor. Detta i kombination med deltagande vid en gränsöverskridande rekryteringsmessa i Haparanda/Torneå.

Arbete med rekrytering för sommarjobb i Region Norrbotten pågår. Annonser är publicerade, regionens sommarjobb kommer att marknadsföras i olika kanaler och flera orter.

Kampanjen att "Sommarjobba i Norrbotten" startade i mars. Just nu pågår kommunikationsinsatser och utskick till målgrupper i Sverige. Det kommer finnas en webbsida på norrbotten.se för de intresserade kandidaterna med nödvändig information om förutsättningarna för kampanjen bland annat kring arbete, boende och resa.

Region Norrbotten och industrierna i Norra Sverige går ihop och annonserar efter ingenjörer samt legitimationsyrken inom hälso- och sjukvård. Annonsering sker under perioden januari till mars i Baltikum via samarbetet med rekryteringsplattformen MindDig. Detta är ett nytt sätt att rekrytera och underlättar för familjer att flytta hit när möjligheten till tandemrekrytering finns.

### Insatser för chefers förutsättningar

Vid årsskiftet startade mentorskapsprogrammet för chefer upp igen efter några års uppehåll. En mentorsdag hölls i februari för chefer som är eller vill bli mentor för en ny chef. Dagen bestod av uppdaterat material, övningar och

inspiration. Mentorskapsprogrammet pågår under ett år och är en samarbetsrelation där chef får stöd av en annan chef. Mentorskap handlar om att få vägledning i olika situationer som påverkar arbetet. Det är ett organiserat sätt för både adept och mentor att avsätta tid för dialog och reflektion för att utvecklas i sin roll.

## IT/MT-avdelningen

### **Förstudie: Förutsättningar för en datadriven organisation**

Regionens verksamheter och ledningsfunktioner har ett uttalat behov av effektivare IT-stöd/verktyg för att kunna följa upp och analysera verksamheternas produktion.

En förstudie ska nu genomföras för att utreda förutsättningarna att skapa en datadriven organisation, där data är en central resurs för att förbättra verksamhetens leverans, öka effektiviteten och höja kvaliteten.

Förstudien kommer att slutföras innan sommaren och ska genomlys följande områden:

- Beslutsstöd – verktyg och applikationer
- Datalager – plattform
- Datahanteringsstrategi – styrning och regulatorisk efterlevnad
- Systemförvaltning – förutsättningar för att bli datadrivna över tid

### **Förstudie/Pilot: Säker e-post inför anslutning till SDK**

Ett flertal verksamheter inom regionen har framfört behovet av att kunna kommunicera säkert via e-post, såväl internt som externt.

I avsaknaden av stöd för säker e-post, så medför detta i dagsläget ett omfattande merarbete i handläggningen av ärenden för berörda verksamheter.

En förstudie ska därför genomföras för att utreda val av teknisk lösning samt att genomföra en pilot med utvalda verksamheter.

Resultatet av denna förstudie/pilot ska lägga grunden för ett senare beslut om bredare införande i regionens verksamheter samt som ett förberedande steg inför beslut om regionens anslutning till den nationella lösningen för Säker Digital Kommunikation (SDK).

## Patientsäkerhet och vårdhygien

### Vårdhygien

#### **Följsamhet till hygienrutinerna och klädreglerna**

Vid månadsmätningarna av följsamheten till de basala hygienrutinerna och klädreglerna (BHK) ses för regionen en följsamhet på 75 procent för januari och februari. Antal mätande enheter ligger på 75 procent.

## Patientsäkerhet

### Lex Maria och händelseanalyser

Under de två första månaderna 2024 har regionen gjort fyra lex Maria anmälningar till Inspektionen för vård och omsorg (IVO). Under 2023 begärde IVO kompletterande uppgifter kopplade till 30 lex Maria anmälningarna. Flertalet kompletteringar rörde brister i analysarbetet och brister i upprättad handlingsplan. För att förebygga kompletteringar har chefläkarna och analysledarna beslutat ha regelbundna avstämningsmöten för att stödja utredningsarbetet. Behov finns också att stötta verksamheterna med själva utredningsarbetet vid internutredning. Kön för utredningar som inte är påbörjade ligger på en låg nivå.

### Tillsynsärenden

Inspektionen för vård och omsorg (IVO) ska under perioden 2023–2025 förstärka den nationella tillsynen av mödrahälsovård och förlossningsvård utifrån var behovet av tillsyn är som störst. Bakgrunden är de omfattande statliga satsningarna som gjorts på förlossningsvården. Regeringen har därför beslutat om nationell tillsyn av mödrahälsovård och förlossningsvård. IVO kommer bland annat att granska tillgänglighet, jämlik vård, personcentrerad vård, dokumentation samt vårdgivararens systematiska patientsäkerhetsarbete.

### Avvikelsehanteringssystemet Synergi

Utbildnings- och informationsinsatser gällande patientsäkerhet och handläggning av ärenden i Synergi fortsätter även under våren och sker på avrop från verksamheterna men även riktat till verksamheter där det vid granskning uppdragas att dessa har behov av stöd och handledning i sitt utredningsarbete.

Gamla avvikelser som ej är avslutade handläggs strukturerat i samverkan med verksamheter.

Utveckling av webbformuläret för klagomål och synpunkter fortsätter med målsättningen att kommuner och andra externa vårdgivare ska kunna skicka avvikelser med bilagor till regionen digitalt.

Integrering av 1177 och Synergi är i nuläget ej genomförbart då de olika system som används inte är kompatibla.

## Strålsäkerhet

Regionen har intensifierat samverkan med Räddningstjänsten och Länsstyrelsen avseende beredskap inom Radionukleär nödsituation (RN) där en plan för framtida aktiviteter tagits fram. Berörda kommer samverka regelbundet framgent.

Funktionsområde (FO) Strålsäkerhet deltog även under Regionfullmäktiges utbildningsdag för att informera om regionens arbete med beredskap inom det regionala området.

FO Strålsäkerhet har deltagit vid en workshop avseende utredning av möjligheter till PET-CT i regionen. PET är en förkortning av positronemissions tomografi. Vid en PET-kameraundersökning används radioaktiva läkemedel som söker sig till ett visst organ eller viss vävnad. PET-kameran registrerar strålningen från läkemedlet och kan därigenom undersöka funktionen i organet. Vid bildtagningen tas också röntgenbilder, så kallade CT-bilder, som visar anatomin. FO Strålsäkerhet ingår som ordinarie medlem i den arbetsgrupp som utreder frågan.

FO Strålsäkerhet och Bild & Funktionsmedicin har intensifierat arbetet med gemensamma egenkontroller/interna revisioner och ett arbetsmaterial är framtaget för senare implementering via Stratsys.

## Hälso- och sjukvårdsnämnden

I hälso- och sjukvårdsdirektörens rapport kan ni läsa mer om det viktiga arbetet med kompetensförsörjning och att minska andelen inhyrd bemanning.

Division Nära berättar om nuläget för flera av sina pågående projekt, där egenmonitorering är ett viktigt område. Vi behöver genomföra hälsosamtal och för att utöka möjligheten till dessa samtal kan nu hälsovägledare anställas inom primärvården för att utföra hälsosamtal. Det avlastar övriga yrkesgrupper och bidrar därmed till en ökad tillgänglighet för patienterna.

Från Folktandvården rapporteras bland annat om att målen gällande barns tandhälsa till stora delar är uppfyllda, medan division Länssjukvård 2 och division Psykiatri ger exempel på hur arbetet mot en Nära vård fortskrider inom några av deras verksamhetsområden.

Inom det förändringsarbete som pågår för omställningen till nära vård har dialoger förts i några kommuner.

*Rapporten finns att läsa i sin helhet under bilaga 3: Hälso- och sjukvårdsdirektörens rapport 20 mars 2024*

## Regionala utvecklingsnämnden

I regionala utvecklingsdirektörens rapport kan ni läsa om aktuella händelser och information från verksamheterna: enheten för näringsliv och samhälle, kulturenheten samt Regionbiblioteket och Norrbottensmusiken.

*Rapporten finns att läsa i sin helhet under bilaga 4: Regionala utvecklingsdirektörens rapport 19 mars 2024*

# Analysrapporter

## Avrapportering av uppdrag enligt 2023 års analysplan

Regionen fastställer årligen en analysplan som beskriver de analyser som ledningen valt att prioritera under året. Analyserna är ett komplement till den löpande uppföljningsverksamheten och fokuserar på strategiskt prioriterade analysområden. Analysen är ett uppdrag i 2023 års analysplan och har genomförts av Region Norrbotten.

## Fördjupad analys av personal och kompetensförsörjning inom regionen 2023

I oktober 2023 presenterades en fördjupad analys av personal och kompetensförsörjning inom Region Norrbotten. Utgångspunkten till rapporten var prognosen som säger att kommuner och regioner behöver anställa 410 000 personer de kommande 10 åren. De här 410 000 personer innehåller dessutom ingen uppskattning av externa avgångar eller annan rörlighet på arbetsmarknaden. Under samma period tillkommer det 253 000 personer i arbetsför ålder på hela den svenska arbetsmarknaden. Analysen beskriver regionens personalläge 2023 med hjälp av data från databasen Kolada (Kommun- och landstingsdatabas) och Region Norrbottens datalager inom ett tiotal områden och jämför med riket och övriga regioner. Samt att personer 80 år eller äldre kommer att öka med ca 35 procent i Region Norrbotten.

Rapportens övergripande frågeställningen var ”Vilka behov finns gällande personal och kompetensförsörjning på kort och lång sikt” samt ett tiotal indikatorområden kopplat till inhyrd bemanning, regionens personalläge och analys av nuläget.

### Sammanfattande slutsatser för Region Norrbotten

Regionen har haft kraftigt ökade kostnader för inhyrd vårdbemanning. Kiruna och Gällivare är de orter som har en högre andel inhyrda av total personalkostnad jämfört med övriga orter i länet, vilket understryker utmaningen att rekrytera nya medarbetare och upprätthålla vårdplatser i Malmfälten. När kostnaden för inhyrd bemanning ökar minskar utrymmet att satsa på regionens egna medarbetare.

Gällande regionens personalläge har antalet anställda minskat sedan 2018. Tandvården har haft den största minskning av egna medarbetare medan antalet läkare har däremot ökat stadigt sedan år 2018, där icke specialistkompetenta läkare har ökat mest. Mellan 2018-2022 var snittpensionsåldern inom region 64,05 år. Inom regionen har vi under perioden 2024-2027 cirka 690 medarbetare som fyller 64 år. Allt fler av regionens anställda närmar sig även den nya pensionsåldern i Sverige, 66 år. Under åren 2024-2027 kommer cirka 660 av regionens nuvarande medarbetare att fylla 66 år eller mer.

Rekryteringsbehovet prognostiseras att öka de närmsta fem åren. Givet nuvarande personalstyrka beräknas 2 800 personer närma sig pensionsålder eller gå till en extern arbetsgivare under perioden 2023-2027. Prognosen inkluderar inte de tjänster som ej är tillsatta sedan tidigare eller eventuella medarbetare som väljer att gå i pension redan vid 64 års ålder. Samtidigt, under 2024–2027 minskar antalet arbetsföra i Norrbotten med 0,5 procentenheter årligen vilket motsvarar cirka 1 200 personer. Allt detta sammantaget innebär utmaningar för regionen att kompetensförsörja. En minskning av den externa avgången med exempelvis 4 procent innebär en potentiell minskning av rekryteringsbehov på omkring 1080 medarbetare under samma period, kan vi dessutom få seniora medarbetare att orka, vilja och kunna arbeta längre innan pension minskar rekryteringsbehovet ytterligare.

Utifrån det som framkommit gällande regionens personalläge så kan man konstatera att vi behöver arbeta tillsammans med flera olika typer av insatser för att minska antalet medarbetare som väljer att sluta, både de som funderar på att gå externt samt att de som närmar sig pensionsålder, och istället arbeta med att behålla och utveckla alla de medarbetare som redan är anställda så att de orkar, vill och kan fortsätta sitt arbete inom regionen. Det gäller även vikten att prioritera arbetsmiljöarbetet för att minska sjukfrånvaron bland regionens medarbetare som ackumulerat till och med i september 2023 motsvarade cirka 330 årsarbetare. Sjukfrånvaro innebär sänkt livskvalitet för medarbetare, men även förlorad kvalitet, minskad kontinuitet och kompetens på arbetsplatsen. Minskar vi sjukfrånvaron minskar även behovet av korttidsbemanning i verksamheten. Regionen behöver samtidigt självklart också fortsätta arbeta aktivt med att attrahera och rekrytera nya medarbetare till våra verksamheter även om konkurrensen på arbetsmarknaden är hård och efterfrågan på personal är stor.

Kompetensutmaningen är som sagt väldigt komplex och innehåller många olika delar men som stöd i det arbetet använder vi oss av de nio strategier som SKR har tagit fram inom områdena attraktiv arbetsgivare, nya lösningar och hållbart arbetsliv. Ett flertal metodstöd och arbetssätt finns framtagna för att ge regionens verksamheter förutsättningar att kunna arbeta med dessa frågor. Regionen har även redan genomfört eller påbörjat ett antal satsningar på deagna personalen under 2022-2023. Några av de beslutade satsningarna är till exempel införandet av den extra ersättningen på 100 procent för arbete under obekvämt arbetstid vilket alltså ger dubbel ersättning vid arbete under kvällar, helger och nätter. Ett annat exempel är översynen av chefers förutsättningar med en inriktning mot en mer tillitsbaserad ledning och styrning där mandat flyttas ner i organisationen.

*Rapporten finns att läsa i sin helhet under bilaga 5: Fördjupad analys av personal och kompetensförsörjning i Region Norrbotten 2023*

## Bilagor

### 1. Månadsrapport februari 2024



2. Miljörapport Region Norrbotten 2023
3. Hälso- och sjukvårdsdirektörens rapport 20 mars 2024
4. Regionala utvecklingsdirektörens rapport 19 mars 2024
5. Fördjupad analys av personal och kompetensförsörjning i Region Norrbotten 2023