

Hälso- och sjukvårdsnämnden

Resultatuppföljning, personal mars 2025

HSN 2025-04-29

Delmål, nämndplan

- Verksamheten ska förstärka det systematiska arbetsmiljöarbetet på både avdelnings- och basenhetsnivå
- Chefer har bättre förutsättningar att leda

Fullmäktigeuppdrag

- Minska hyrberoendet
- Nationell hyrstatistik, jan-mars

Övrigt

- Status avtalsrörelsen
- Utveckling antal anställda

Delmål, nämndplan

Verksamheten ska förstärka det systematiska arbetsmiljöarbetet på både avdelnings- och basenhetsnivå

- *pågående aktiviteter*

Chefer har bättre förutsättningar att leda

- *pågående aktiviteter*

Pågående aktiviteter (repris föregående månad)

- En rutin och skydds rond för SAM i digital arbetsmiljö är under framtagande
- Riktlinje och rutin inkl. skydds rond för säkra patientförflyttningar är framtagen.
- Pågående arbete att utveckla ett utbildningsmaterial för medarbetarutbildning i arbetsmiljö.
- Ett stöd för att systematiskt undersöka och dokumentera handlingsplan mot diskriminering på verksamhetsnivå är framtaget
- En uppdaterat APT-material gällande rapportering av tillbud och arbetsskador för att göra det mer kärnfullt och lättanvänt

Resultatet från genomförd enkät om chefers förutsättningar i Region Västerbotten visar på brister gällande introduktion och utbildning av chefer inom flertalet delar inom uppdraget som innebär ansvar för **verksamhet, ekonomi och medarbetare**.

Formaliserade mentorskapsprogram efterfrågas i hög utsträckning.

Uppdragsdirektiv

Systematisk introduktion och utbildning för chefer

Grundläggande information

1. Bakgrund

Fullmäktige har gett nämnderna i uppdrag att arbeta för att skapa goda arbetsplatser och vara en attraktiv arbetsgivare. Ett av delmålen är att säkerställa att chefer har goda förutsättningar att leda. Forskning visar att chefers organisatoriska förutsättningar har en direkt påverkan på deras ledarskap och därmed på medarbetarnas arbetsmiljö.

För att förankra arbetet i verksamheten har en referensgrupp bestående av chefer från olika nivåer och delar av regionen bildats. Utöver referensgruppen har workshops genomförts för att identifiera förbättringsområden i chefers förutsättningar. Resultatet av dessa har bearbetats och lett fram till en handlingsplan.

En viktig del av arbetet har varit att kartlägga chefers organisatoriska förutsättningar genom en enkätundersökning. Resultatet visar tydligt att introduktionen för nya chefer fungerar bristfälligt – många upplever att de "kastas in i rollen" utan tillräckligt stöd. Det finns ett stort behov av att förbättra stödet vid chefsintroduktion, inklusive tillgång till mentorer.

Vidare visar enkäten att dagens utbildningar för nya chefer främst fokuserar på personalansvar, medan utbildning inom verksamhetsstyrning och ekonomi är otillräcklig. Det finns även ett behov av mer verksamhetsanpassade och praktiskt inriktade utbildningar. Chefer efterfrågar individuell anpassning av utbildningsutbudet, så att exempelvis en chef med god kunskap inom arbetsmiljö inte behöver gå en grundkurs i ämnet.

Utöver introduktionsutbildningar saknas idag strukturerade utvecklingsprogram för seniora chefer och chefer som leder andra chefer. Detta innebär att ett långsiktigt och systematiskt arbete krävs för att säkerställa att chefer får rätt förutsättningar att leda och utvecklas i linje med regionens ledarskapsfilosofi.

2. Mål och verksamhetsnytta

Målet med uppdraget är att stärka chefers förutsättningar att leda i enlighet med regionens ledarskapsfilosofi.

En förbättrad introduktion och utbildningsupplägg för chefer förväntas leda till att:

- Chefer får tillräcklig kunskap för att snabbare komma in i chefsuppdraget
- Chefer får en mentor för att öka deras trygghet under deras första tid i uppdraget.
- Rekryterande chef får stöd i hur de ska utforma den lokala introduktionen
- Tydligare koppling mellan chefsuppdraget (verksamhetsstyrning, ekonomi och personalansvar) och den utbildning som erbjuds för chefer
- Möjlighet att anpassa upplägg av utbildning som matchar chefs tidigare erfarenhet och kompetens, men även utifrån specifika behov beroende på chefsnivå och verksamhet.
- Kontinuerlig kompetensutveckling även efter introduktionsfasen, särskilt för seniora chefer.
- Ökad attraktivitet och bredare urval vid rekrytering

Uppdragsmål

- Uppdraget omfattar en översyn och att arbeta fram ett förslag för ett systematiskt upplägg gällande onboarding/introduktion för nya chefer samt ett utbildningsupplägg för chefer med ett brett fokus på hela uppdraget, dvs ansvar för verksamhet, ekonomi och personal.
- Introduktion avser både övergripande systematik och stöd lokalt i hur ett introduktionsupplägg ska utformas.
- Samt att se över möjligheter att införa en struktur för mentorskap.

SKR har sammanställt en rapport utifrån var som ger oss glädje i arbetet?
Och framför allt handlar det om tre saker:

- En känsla av meningsfullhet i arbetet
- Goda arbetsrelationer och känsla av sammanhang
- **Ett gott ledarskap**

Ledarens roll för glädje i arbetet - ledarskap spelar stor roll för att skapa välfungerande arbetsplatser med medarbetare som trivs och känner glädje i sitt arbete. Forskningen pekar på att ledarskapet och medarbetarnas bild av ledaren har stor inverkan på hur medarbetarna uppfattar sin arbetssituation.

Stärkt ledarskap är en av nio strategier för att möta välfärdens kompetensutmaning.

Verksamhetsnära chefer behöver utrymme för utvecklingsarbete och ledarskap för att lyckas i sitt uppdrag. Vilka organisatoriska förutsättningar som erbjuds är därför lika viktigt som möjligheten till kompetensutveckling eller att chefer med rätt drivkrafter och kompetenser kan rekryteras.

Det är inom de verksamhetsnära chefernas ansvarsområden som förutsättningarna att förändra behöver vara som bäst och möjligheterna att göra det är som störst.

Fullmäktigeuppdrag

- minskat hyrberoende
- nationell hyrstatistik

R12 Intäkter och Kostnader Personal

RR Intern	Mrapp_Intern, RR2	Förvaltning	Område	Basenhet	Resultatpaverkan	Intern/Extern
Alla	10 Personal	2 Hälso- och sjukvårdsförvaltni...	Alla	Alla	Alla	Alla

År & Månad

2019-01-01 2025-12-30

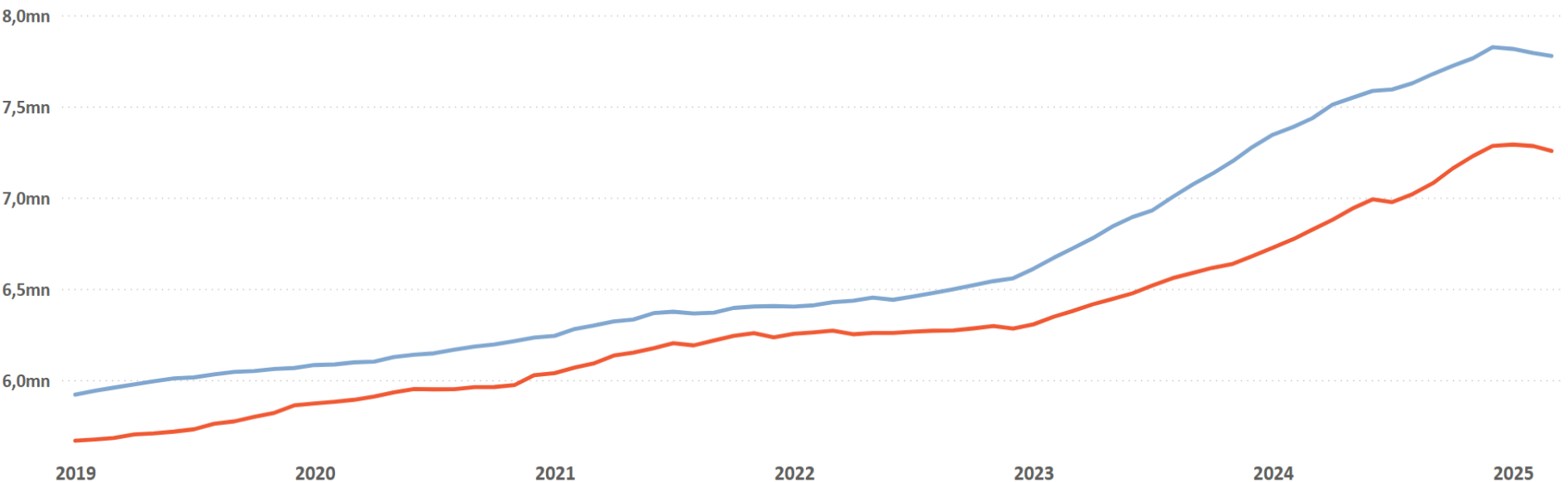
Normal Y-axel

Invertera Y-axel

Visa valfri graf: Alla

Utfall R12 Budget R12

Mätetal ● Utfall R12 ● Budget R12



Kostnader Hyrpersonal R12

Område

Basenhet

Kostnadsställe

PersonalGrupp1

Alla

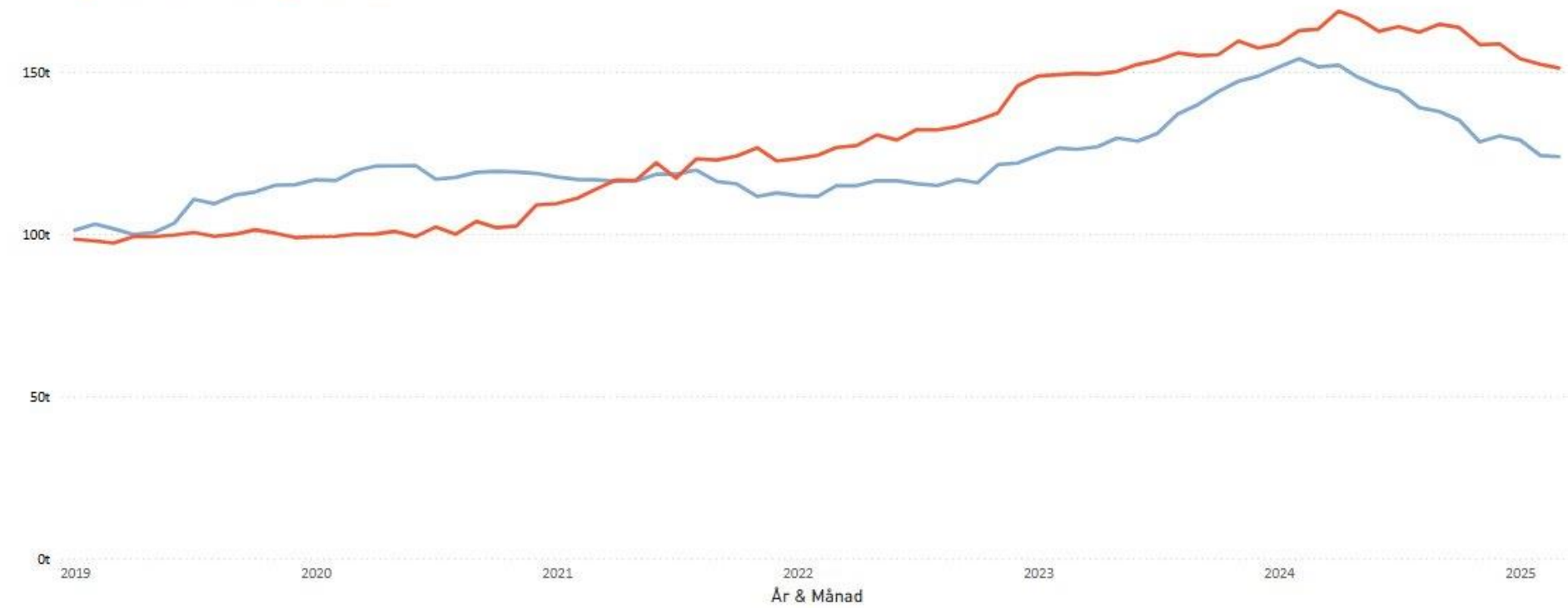
Alla

Alla

Alla

Kostnader Hyrpersonal R12 delområde

Delområde 213 Primärvård verksamhet 214 Sjukhusvård verksamhet



Region Västerbotten – Kostnader HSF hyrpersonal – 2025

Köp hyrpersonal - ack mars		Belopp i miljoner kronor			
Region Västerbotten		Utfall 2024	Utfall 2025	Förändring mkr	Förändring %
Primärvård	Läkare	-34,0	-28,7	-5,4	-16%
	Sjuksköterska	-3,5	-2,5	-1,0	-29%
Summa Primärvård		-38	-31	-6	-17%
Sjukhusvård	Läkare	-27,6	-24,6	-3,0	-11%
	Sjuksköterska	-13,6	-9,1	-4,4	-33%
Summa Sjukhusvård		-41	-34	-7	-18%
TOTALT		-79	-65	-14	-18%

Kostnader (Mkr)
Jmf samma period 2024

Ssk/Barnmorsk: - 5,5 mkr
minskning 32 %

Läkare: - 8,4 mkr
minskning 14 %

Kostnader Hyrpersonal R12

Område

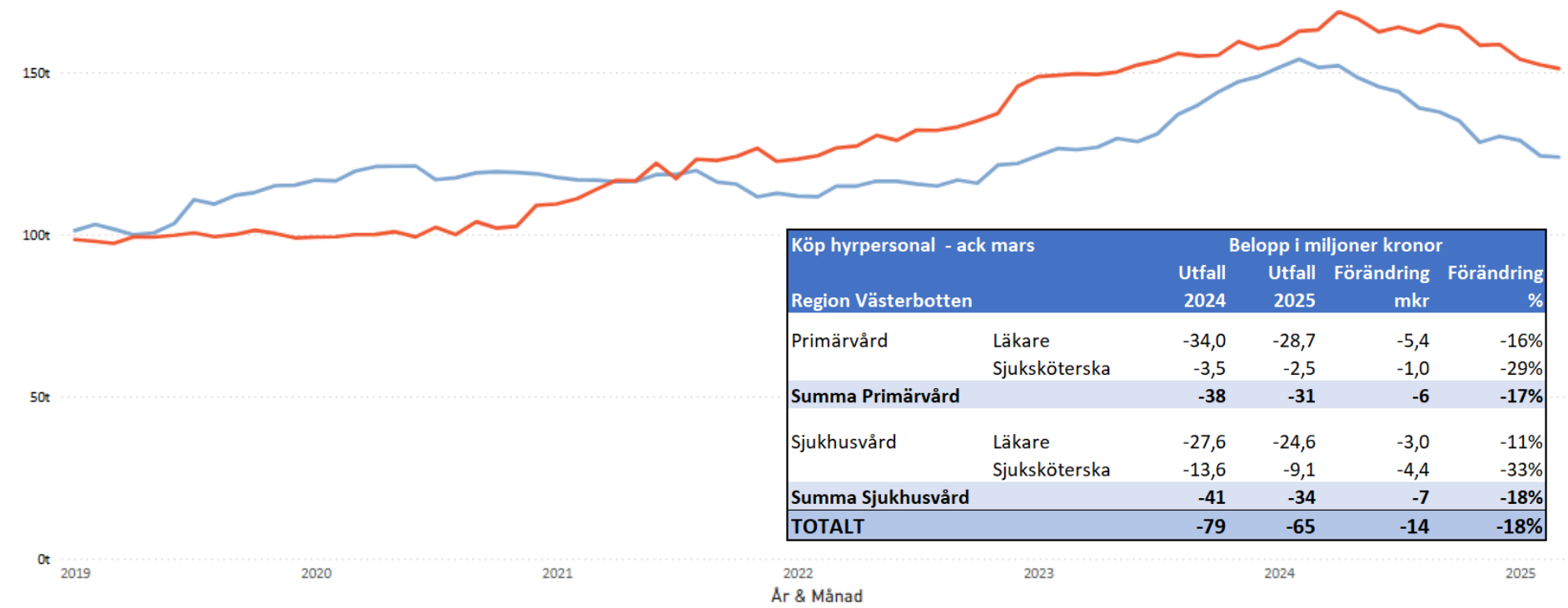
Basenhet

Kostnadsställe

PersonalGrupp1

Kostnader Hyrpersonal R12 delområde

Delområde 213 Primärvård verksamhet 214 Sjukhusvård verksamhet



Köp hyrpersonal - ack mars		Belopp i miljoner kronor			
Region Västerbotten		Utfall 2024	Utfall 2025	Förändring mkr	Förändring %
Primärvård	Läkare	-34,0	-28,7	-5,4	-16%
	Sjuksköterska	-3,5	-2,5	-1,0	-29%
Summa Primärvård		-38	-31	-6	-17%
Sjukhusvård	Läkare	-27,6	-24,6	-3,0	-11%
	Sjuksköterska	-13,6	-9,1	-4,4	-33%
Summa Sjukhusvård		-41	-34	-7	-18%
TOTALT		-79	-65	-14	-18%

Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal HSF – 2022-2025

Totala kostnader inhyrd personal (tkr)

MÅNAD	UTFALL 2023	UTFALL 2024	UTFALL 2025	DIFF 2024/2025
Totaler	306 011	289 166	64 883	
01 Jan	20 727	24 712	18 870	-5 842
02 Feb	22 414	29 149	22 655	-6 494
03 Mar	26 948	24 890	23 358	-1 531
04 Apr	22 105	28 230	0	0
05 Maj	27 001	20 809	0	0
06 Jun	23 973	17 336	0	0
07 Jul	21 202	21 340	0	0
08 Aug	31 110	24 359	0	0
09 Sep	24 763	26 026	0	0
10 Okt	26 209	22 471	0	0
11 Nov	33 001	21 112	0	0
12 Dec	26 557	28 734	0	0
Ack Mar	70 089	78 750	64 883	-13 867

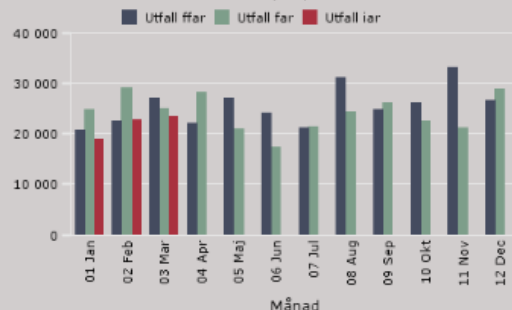
Varav Jourkostnader (tkr)

MÅNAD	UTFALL 2023	UTFALL 2024	UTFALL 2025	DIFF 2024/2025
Totaler	40 886	48 746	8 605	
01 Jan	3 032	3 364	2 156	-1 208
02 Feb	5 983	4 542	3 467	-1 075
03 Mar	3 290	2 981	2 982	1
04 Apr	3 074	4 849	0	0
05 Maj	288	2 718	0	0
06 Jun	3 993	3 322	0	0
07 Jul	3 158	5 073	0	0
08 Aug	4 285	4 673	0	0
09 Sep	3 966	6 656	0	0
10 Okt	3 296	3 325	0	0
11 Nov	3 481	3 729	0	0
12 Dec	3 040	3 515	0	0
Ack Mar	12 304	10 887	8 605	-2 282

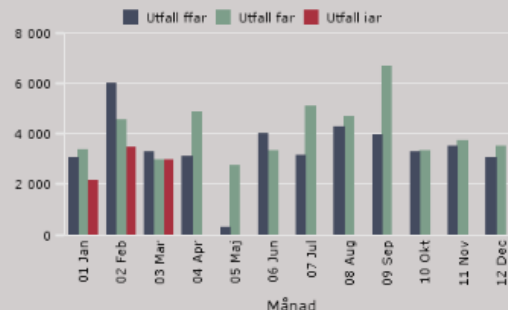
Köpta veckor

MÅNAD	UTFALL 2023	UTFALL 2024	UTFALL 2025	DIFF 2024/2025
Totaler	5 726	4 904	913	
01 Jan	422	454	265	-189
02 Feb	417	530	325	-205
03 Mar	500	425	324	-101
04 Apr	437	493	0	0
05 Maj	509	360	0	0
06 Jun	435	300	0	0
07 Jul	381	356	0	0
08 Aug	581	411	0	0
09 Sep	449	408	0	0
10 Okt	486	354	0	0
11 Nov	612	332	0	0
12 Dec	498	482	0	0
Ack Mar	1 340	1 408	913	-496

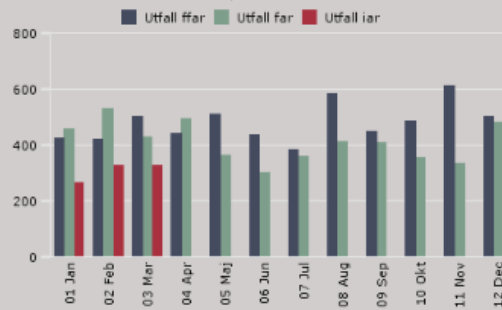
Kostnader inhyrd personal



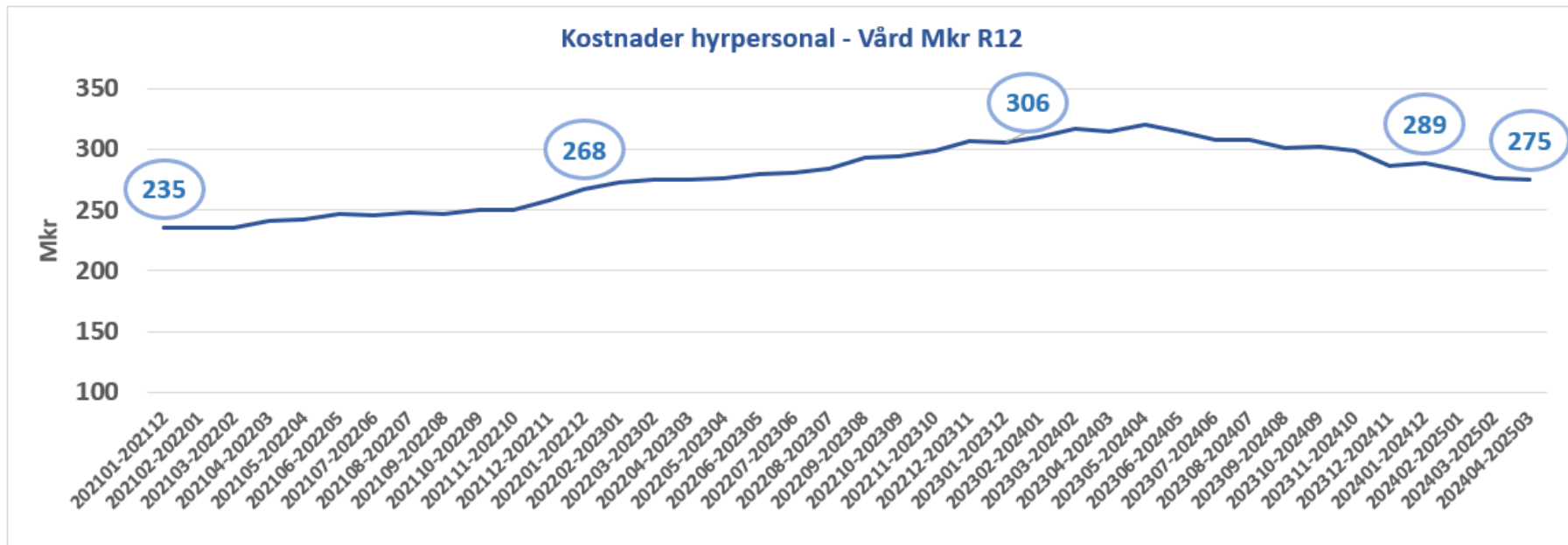
Jourkostnader



Köpta veckor



Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal R12 – 2021 – 2025



Beroendet av hyrpersonal

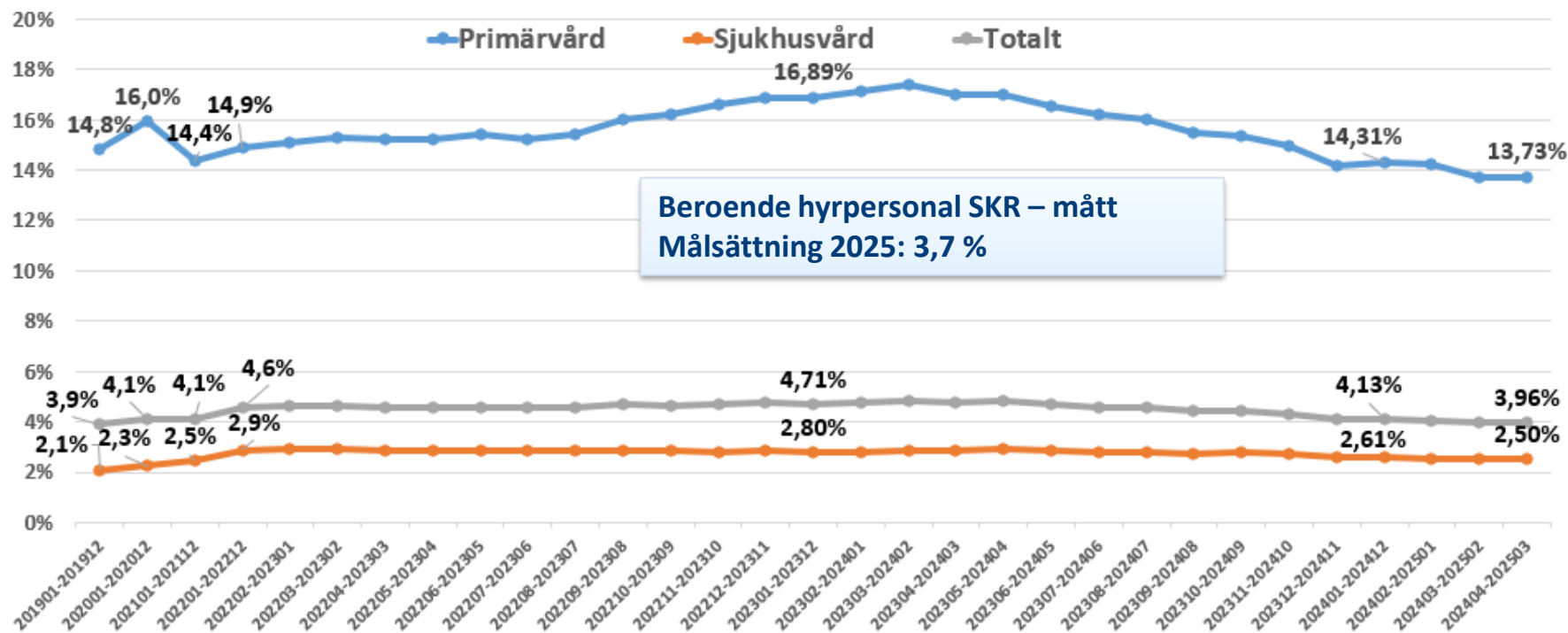
Hyrkostnader i förhållande till SKR indikatorn max 2 %

Hyrkostnader	Hyrkostnader		
	Hyrkostnader 2024	för att uppnå max 2 %	Utöver 2 %
Primärvård	-130	-18	-112
Sjukhusvård	-159	-122	-37
Totalt	-289	-140	-149

Region Västerbotten – Beroende hyrpersonal SKR – mått

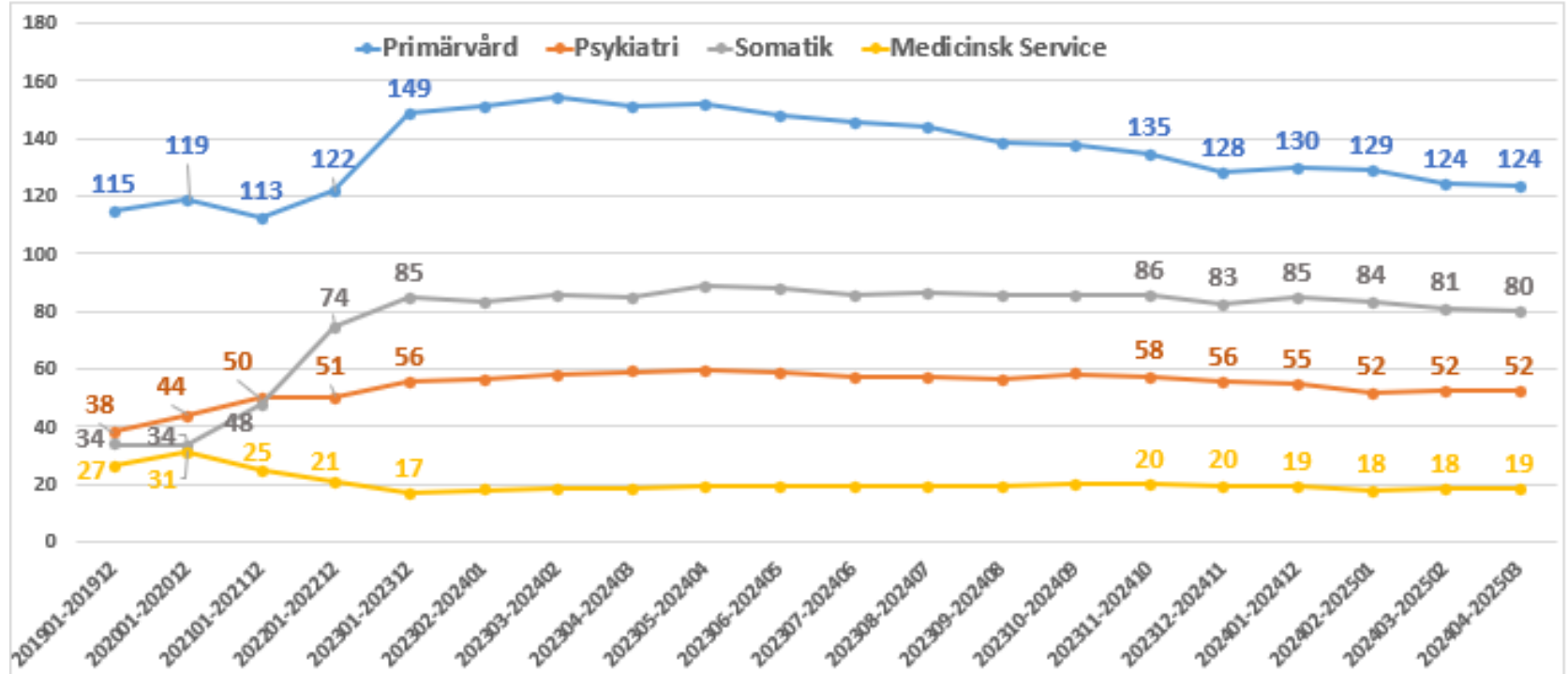
	Helår 2019	Helår 2020	Helår 2021	Helår 2022	Helår 2023	Helår 2024
Primärvård	14,80%	15,86%	14,16%	14,64%	16,89%	14,31%
Sjukhusvård	2,07%	2,22%	2,40%	2,81%	2,81%	2,61%
Totalt	3,87%	4,03%	4,01%	4,46%	4,71%	4,13%

Uppdrag: Minska hyrberoendet - Kostnaden för hyrpersonal/Kostnaden för anställd personal (SKR-mått) R12



	Helår 2019	Helår 2020	Helår 2021	Helår 2022	Helår 2023	Helår 2024
Primärvård	14,80%	15,86%	14,16%	14,64%	16,89%	14,31%
Sjukhusvård	2,07%	2,22%	2,40%	2,81%	2,81%	2,61%
Totalt	3,87%	4,03%	4,01%	4,46%	4,71%	4,13%

Region Västerbotten kostnaden för hyrpersonal R12 per område Mkr



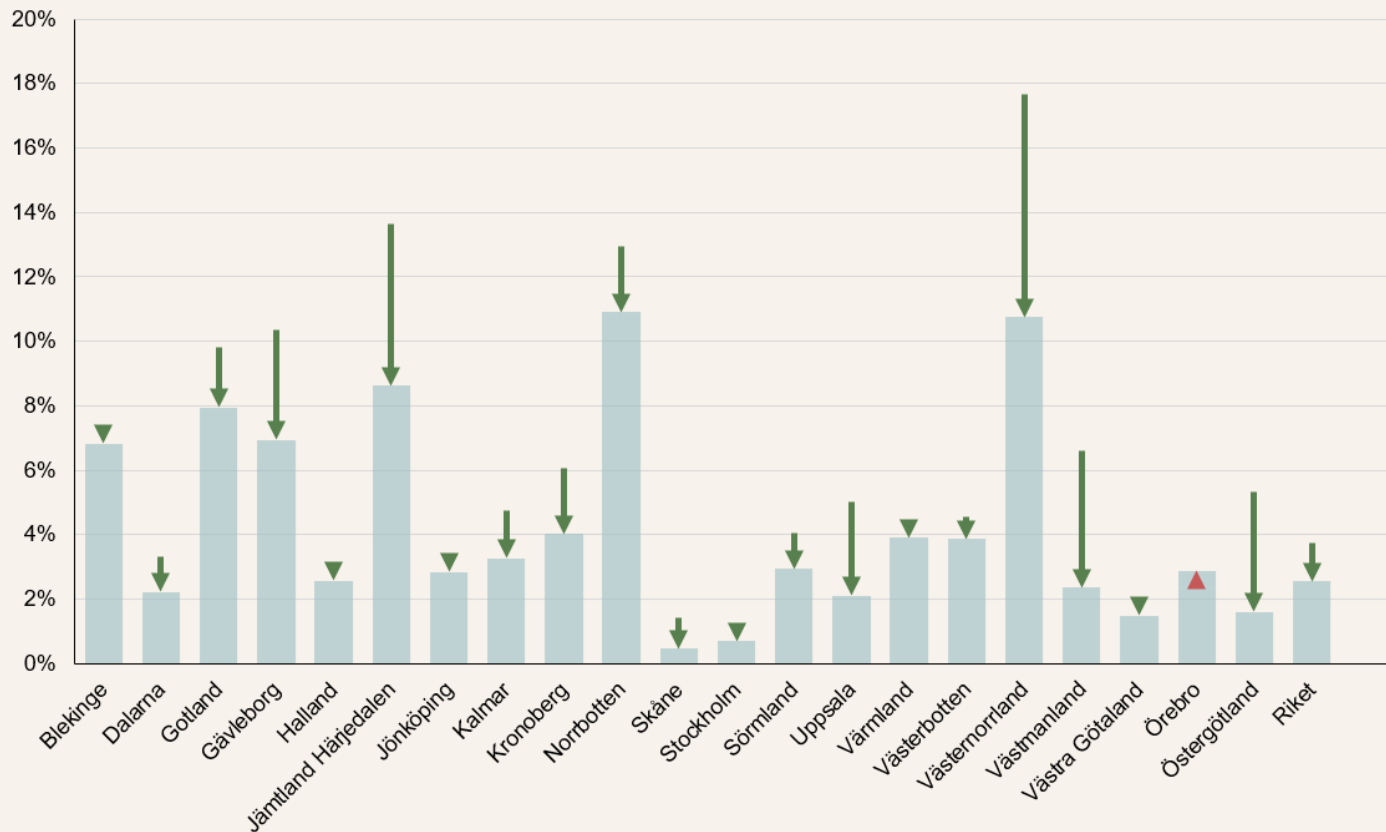
NATIONELL HYRSTATISTIK

JANUARI, FEBRUARI OCH MARS 2025

Sammanfattning

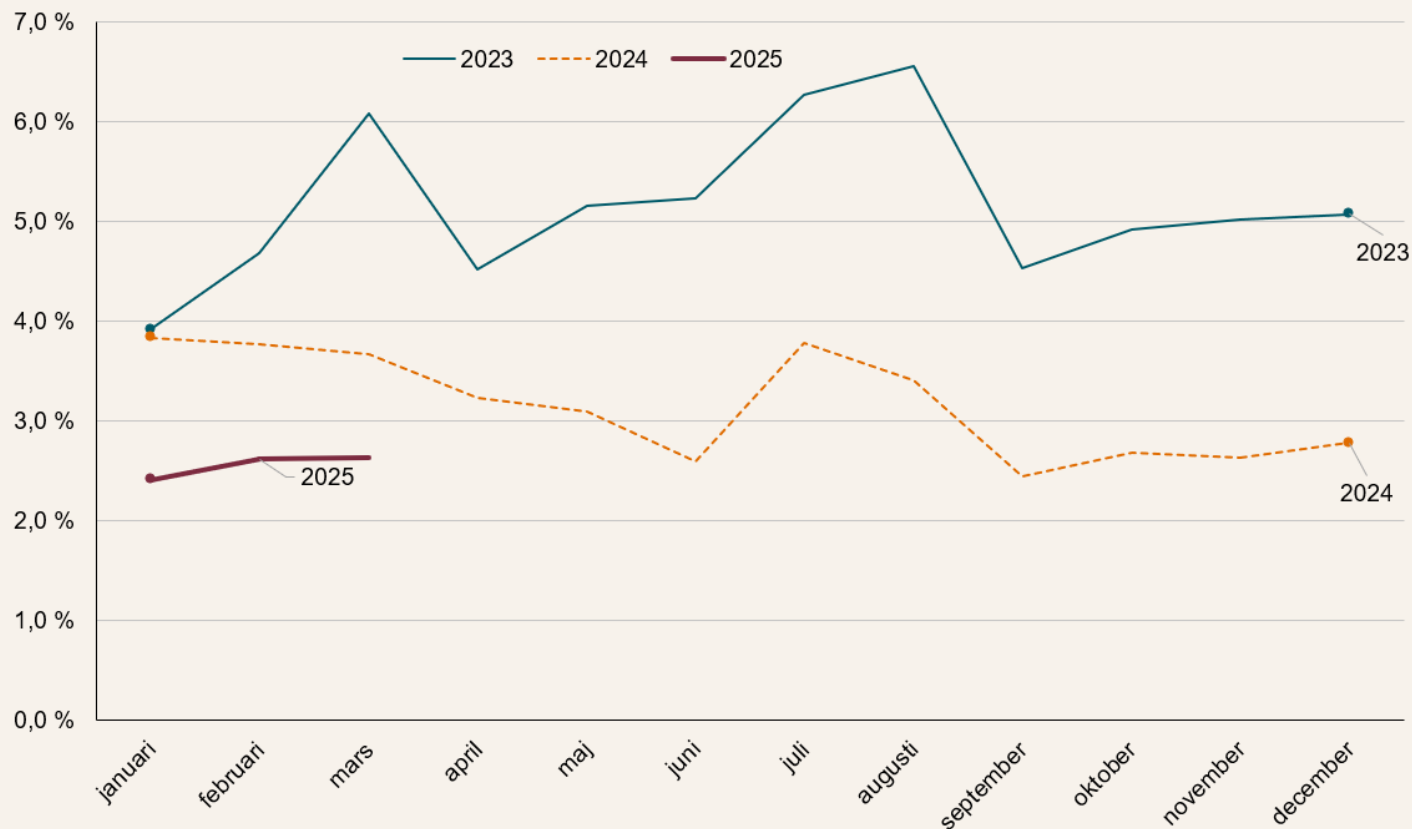
- Månadsvis sammanställning, första kvartalet i förhållande till samma tidsperiod under 2024
- Kostnaderna i specialiserad vård minskar med 37% och primärvård med 23,5%
- Återigen minskar sjuksköterskor mest med 50 %
- Inhyrda läkare minskar med ca 24% inom specialiserad vård och 21% i primärvården

ANDEL HYRPERSONAL JANUARI, FEBRUARI OCH MARS PER REGION, Kostnaden för hyrpersonal som andel av personalkostnaden

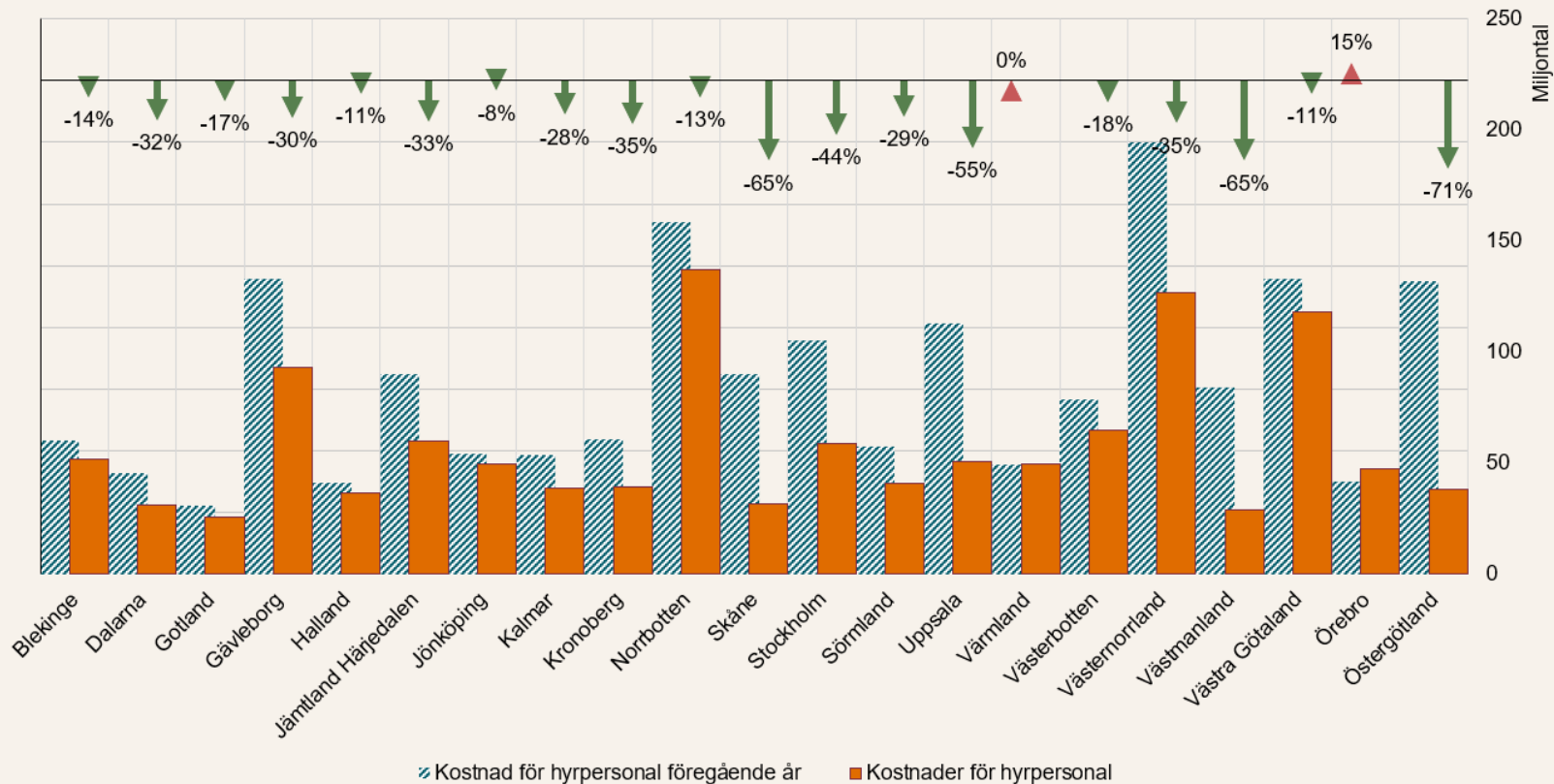


Pil=Skillnaden i andel mot samma period föregående år

KOSTNADEN FÖR HYRPERSONALEN SOM ANDEL AV PERSONALKOSTNADEN, PER MÅNAD 2022-2025



KOSTNAD FÖR HYRPERSONAL JANUARI, FEBRUARI OCH MARS PER REGION, 2025 JÄMFÖRT MED 2024



Pil=Procentuell förändring av kostnaden för hyrpersonal mellan perioderna

Övrigt

- status avtalsrörelsen

Lönepolitisk inriktning löneöversyn 2025

Avtalsrörelsen pågår och kommer att ha både direkt och indirekt påverkan för regionens lönebildning.

Arbetet med att stärka den lokala lönebildningen fortsätter och utrymme avsätts för att särskilt premiera goda arbetsinsatser oberoende av avtalsområde och yrkesgrupp.

Utrymme avsätts även för de yrkesgrupper som ur ett marknadsperspektiv har störst behov av lönejusterande åtgärder.

Behov av lönejusterande åtgärder – övergripande nivå

Sammanvägning av perspektiven marknad, intern struktur och jämställdhet

- Tandläkare, tandtekniker och tandhygienister
- Psykologer

Övrigt:

- **Omhändertat utfallet i nationella avtalen**
- Eventuella behov och omfördelningar inom respektive verksamhetsområde kan tillkomma

Avtalsläge

Avtalsrörelsen

- En viktig del i svenska modellen är den norm för löneökningar på svensk arbetsmarknad, det s.k. **märket** som sätts i förhandlingar mellan arbetsgivarorganisationer och fackförbund inom industrin.
- Industrins märke för 2025-2026 är 6,4% på två år
 - fördelat på 3,4% 2025 och 3,0% 2026.
- Märket brukar vara vägledande för SKR och centrala fackliga parter i förhandling av löneavtalen.
- Fyra avtal klara – två kvar.

HÖK - löneavtal

Vårdförbundet
 Läkarförbundet
 Lärarnas samverkansråd
 Akademikeralliansen*
 AKV**
 Kommunal

2021	2022	2023	2024	2025	2026
			3,05%	3,4%	3,0%
2,0%	1,6%	4,1%	3,3%	Avtal ut 25-03-31	
			3,3%	Avtal ut 25-03-31	
				Tillsvidare - avtal	
			3,3%	3,4%	3,0%
530+ 0,3%	380+ 0,3%	1125kr	985kr	1000kr	915kr

	Utan angiven nivå
	Garanterat utfall eller utrymme
	Centralt avtal saknas

* **Akademikeralliansen:** Sveriges Arbetsterapeuter, AKAVIA, DIK, SRAT, SULF, Svenska Psykologförbundet, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna, Tjänstetandläkarna, Fysioterapeuterna m.fl.

** **AKV** (Allmänkommunal verksamhet): Vision, Ledarna, Akademikerförbundet SSR

Innehåll nytt avtal Kommunal

- Tvåårigt avtal som gäller från 1 april 2025 till och med 31 mars 2027.
- Löneökningarnivå i enlighet med märket:
 - 2025: Utrymme om 1000 kr, varav en individgaranti på 600 kr. Det innebär ett kvarstående utrymme på 400 kr som fördelas individuellt och differentierat.
 - 2026: Utrymme om 915 kr, varav en individgaranti på 600 kr.
- Ny lägsta lönenivå i avtalet *(Justeras upp centralt i samband med årsskiftet)*
 - from 260101:
 - för arbetstagare som fyllt 19 år ska lönen uppgå till lägst 23 638 kr.
 - för arbetstagare med yrkesförberedande gymnasieutbildning ska lönen uppgå till lägst 25 798 kr.
 - from 270101:
 - för arbetstagare som fyllt 19 år ska lönen uppgå till lägst 24 676 kr.
 - för arbetstagare med yrkesförberedande gymnasieutbildning ska lönen uppgå till lägst 26 572 kr.
- Parterna har enats om en principöverenskommelse gällande ett nytt löneavtal med ikraftträdande 280401.
- Mer information om innehåll i HÖK 25 kommer.

Innehåll nytt avtal AKV

(Vision, Ledarna och Akademikerförbundet SSR)

- Tvåårigt avtal som gäller från 1 april 2025 till och med 31 mars 2027.
- Löneökningsnivå i enlighet med märket:
 - 2025: Garanterat utfall på 3,4% (ingen individgaranti)
 - 2026: Garanterat utfall på 3,0% (ingen individgaranti)
- För arbetsledande personal gäller fortsatt inget garanterat utfall.
- Avtalet tillförs ny skrivning angående chefs roll för kvalitén i lönesättning.

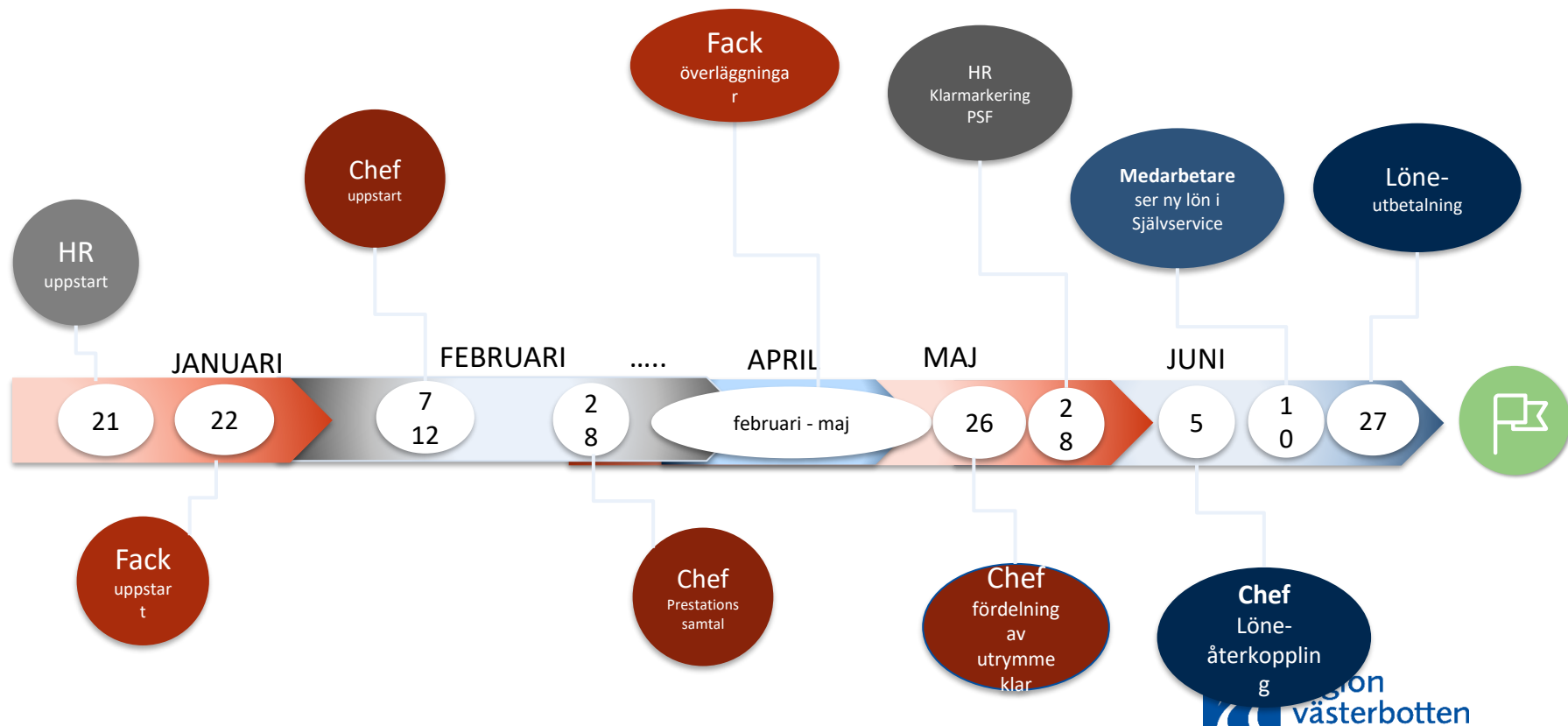
Innehåll nytt avtal Vårdförbundet

- Tvåårigt avtal som gäller från 1 april 2025 till och med 31 mars 2027.
- Löneökningnivå i enlighet med märket:
 - 2025: Garanterat utfall på 3,4% (ingen individgaranti)
 - 2026: Garanterat utfall på 3,0% (ingen individgaranti)
- Fortsatt prioritering av särskilt yrkesskickliga.

Nuläge sammanfattning – Region Västerbotten

- För AKV, Kommunal och Vårdförbundet finns nu nya centrala avtal på plats. Akademikeralliansens tillsvidareavtal är uppdaterat. För dessa avtalsområden finns nu förutsättningar att fortsätta arbetet med löneöversynen.
- Dialog lokalt med förbund för om hur löneöversynen ska genomföras behöver ske innan tilldelning av utrymmen kan ske.
- SKR och Läkarförbundet samt Lärarna har kommit överens om att förlänga nuvarande avtal medan förhandlingar pågår. Avtalen löpte ut den 31 mars och parterna fortsätter förhandlingarna till dess att nya avtal är klara.
 - Innan vi kan genomföra den lokala löneöversynen i sin helhet, behöver vi invänta att avtal har tecknats nationellt.

Preliminär tidsplan löneöversyn 2025



Övrigt

- antal anställda

Några förutsättningar

- Detta underlag är en ögonblicksjämförelse mellan 2024-02-01 och 2025-02-01
- Antalet anställda är väldigt säsongsberoende. Exempelvis går antalet anställda ofta upp under sommaren och andra perioder - kan minska under andra perioder. Finns därmed en risk att titta på specifika datum då man vill undvika att dra för stora slutsatser av toppar enskilda månader.
- Antal anställda säger inget om kostnader, produktion etc. utan bör då ses i relation till närvarotid.
- Att jämföra antal anställda går att göra på en aggregerad nivå men på lägre organisationsnivåer riskerar jämförelser att bli felaktiga på grund av förändringar i organisationsgrenar eller andra systemrelaterade ändringar etc.

Vi har blivit fler!

- Det är korrekt att vi har ökat i antalet anställda – oaktat en jämförelse vid en given tidpunkt eller jämfört R12.
- Jämfört den 1 februari 2024 och 1 februari 2025 har region Västerbotten som helhet ökat med totalt 157 personer

Regionstyrelsen	-15
Hälso- och sjukvårdsförvaltningen	181
Regional utveckling	-1
Övriga	-8

Utveckling Regionstyrelsen

Etikett_text	DC2024	DC2025	Skilnad_2025_2024
521014 Fordonsförare	53	61	8
151010 Handläggare, övergripande verksamhetsplanering	42	48	6
105010 Ledning, tekniskt arbete	15	19	4
502016 Ingenjör, hälso- och sjukvård	66	69	3
151011 Handläggare, ekonomi	45	47	2
151090 Handläggare, annan	33	35	2
101010 Ledning, administration	2	3	1
101011 Ledning, ekonomi	4	5	1
151018 Jurist	2	3	1
151020 Handläggare nämnder	6	7	1
152010 Administratör, övergripande verksamhet	9	10	1
503010 Tekniker, IT	24	25	1
521011 Fastighetsskötare		1	1
101012 Ledning, personal	6	6	0
101013 Ledning, information	1	1	0
102010 Ledning, hälso- och sjukvård	2	2	0
106510 Ledning, städ, tvätt och renhållning	8	8	0
151012 Handläggare, personal/löner	51	51	0
151014 Handläggare, IT	125	125	0

I tabellen ovan ses de befattningar enligt AID-etikett som ökat mest inom Regionstyrelsens förvaltning

Etikett_text	DC2024	DC2025	Skilnad_2025_2024
207090 Biträdesarbete, annat	15	5	-10
152090 Administratör, annan	45	40	-5
101014 Ledning, IT	12	8	-4
152012 Administratör, personal/löner	27	23	-4
152017 Receptionist, telefonist	46	43	-3
502010 Systemutvecklare	32	29	-3
503012 Tekniker, drift	55	52	-3
651010 Lokalförvaltare/städare	195	192	-3
502013 Ingenjör, fastigheter	9	7	-2
101015 Ledning, administration	16	15	-1
109090 Ledning, annan	11	10	-1
151013 Handläggare, information	20	19	-1
151015 Handläggare, upphandling/inköp	22	21	-1
151021 Handläggare, samhällsutveckling och säkerhetsfrågor	2	1	-1
152018 Administratör, vård	1		-1
201010 Överläkare	3	2	-1
203010 Läkare legitimerad, specialiseringstjänstgöring	1		-1
208010 Sjukhusfysiker	22	21	-1
521016 Kontorsvaktmästare	4	3	-1
101012 Ledning, personal	6	6	0
101013 Ledning, information	1	1	0

I tabellen ovan ses de befattningar enligt AID-etikett som minskat mest inom Regionstyrelsens förvaltning.

Här återfinns VNS-personal som efter att projektet avslutats överfördes till HSF.

Utveckling Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

Etikett_text	DC2024	DC2025	Skillnad_2025_2024
⊕ 206090 Sjuksköterska, allmän	1421	1477	56
⊕ 207013 Undersköterska, vård-/specialavdelning	1214	1262	48
⊕ 202010 Specialistläkare	222	242	20
⊕ 207090 Biträdesarbete, annat	199	217	18
⊕ 206012 Psykiatrisjuksköterska	100	116	16
⊕ 207014 Undersköterska, mottagning	207	220	13
⊕ 201011 Distriktläkare/Specialist allmänmedicin	112	122	10
⊕ 102010 Ledning, hälso- och sjukvård	350	359	9
⊕ 206013 Ambulanssjuksköterska	52	61	9
⊕ 152010 Administratör, övergripande verksamhet	72	80	8
⊕ 651013 Förrådsarbete	12	20	8
⊕ 203090 Läkare legitimerad, annan	46	53	7
⊕ 205010 Barnmorska, vårdavdelning	80	86	6
⊕ 208015 Andra specialiteter inom hälso- och sjukvård	79	85	6
⊕ 252090 Tandvårdsarbete, annat	10	16	6
⊕ 206010 Anestesisjuksköterska	126	131	5
⊕ 206023 Sjuksköterska, specialfunktion	209	214	5
⊕ 251011 Specialisttandläkare	37	42	5
⊕ 203020 Läkare legitimerad, bastjänstgöring	8	12	4
⊕ 204090 Läkare ej legitimerad, annan	38	42	4
⊕ 351015 Behandlingsassistent/Socialpedagog	1	5	4
⊕ 151010 Handläggare, övergripande verksamhetsplanering	86	89	3
⊕ 204510 Psykolog	208	211	3
⊕ 204610 Psykoterapeut	20	23	3
⊕ 206011 Distriktssköterska	221	224	3
⊕ 206018 Sjuksköterska, barn och ungdom	98	101	3
⊕ 207016 Ambulanssjukvårdare	13	16	3
⊕ 208017 Farmaceut	19	22	3
⊕ 206017 Sjuksköterska, medicin/kirurgi	2	4	2
⊕ 207015 Barnsköterska	42	44	2

I tabellen ses de befattningar enligt AID-etikett som ökat mest inom Hälso och sjukvårdsförvaltningen.

Det är framförallt befattningar i våranära arbeten där ökningen skett, vilket bidragit till att antalet vårdplatser kunnat öka.

Utveckling Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

Etikett_text	DC2024	DC2025	Skillnad_2025_2024
⊕ 152018 Administratör. vård	502	488	-14
⊕ 252010 Tandsköterska	220	207	-13
⊕ 203010 Läkare legitimerad. specialiseringstjänstgöring	415	403	-12
⊕ 207019 Skötare. vårdavdelning	53	46	-7
⊕ 206015 Intensivvårdssjuksköterska	180	174	-6
⊕ 207018 Skötare. mottagning	42	36	-6
⊕ 251010 Tandläkare. allmäntandvård	99	93	-6
⊕ 251013 Tandläkare under specialiseringstjänstgöring	15	9	-6
⊕ 151090 Handläggare. annan	74	69	-5
⊕ 152090 Administratör. annan	86	81	-5
⊕ 201010 Överläkare	455	450	-5
⊕ 205011 Barnmorska. mottagning/rådgivning	72	67	-5
⊕ 151014 Handläggare. IT	8	5	-3
⊕ 301014 Logoped	47	44	-3
⊕ 352010 Kurator	197	194	-3
⊕ 206016 Operationssjuksköterska	104	102	-2
⊕ 206510 Röntgensjuksköterska	158	156	-2
⊕ 207026 Röntgenbiträde	2		-2
⊕ 208011 Sjukhuskemist	9	7	-2
⊕ 208013 Biomedicinsk analytiker	304	302	-2
⊕ 301017 Dövtolk/Teckenspråkstolk	17	15	-2
⊕ 521015 Vaktmästare	6	4	-2
⊕ 101014 Ledning. IT	1		-1
⊕ 102510 Ledning. tandvård	33	32	-1
⊕ 109090 Ledning. annan	7	6	-1
⊕ 152014 Administratör. IT	13	12	-1
⊕ 152017 Receptionist. telefonist	33	32	-1
⊕ 204511 PTP-psykolog	16	15	-1
⊕ 206021 Sjuksköterska. annan specialinriktning	79	78	-1
⊕ 208012 Obduktionstekniker	4	3	-1

I tabellen ses de befattningar enligt AID-etikett som minskat mest inom Hälso och sjukvårdsförvaltningen.

Tyvärr ses fortsatt en minskning av befattningar inom tandvården men däremot kan effekter ses av beslutet av minska antalet administrativa utrymmen inom förvaltningen.