

Hälsö- och sjukvårdsnämnden

Resultatuppföljning personal, september 2025

HSN au 2025-11-05

Delmål, nämndplan

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

Fullmäktigeuppdrag

- Minska hyrberoendet
- Nationell hyrstatistik, juni-augusti 2025

Övrigt

- MU2025 – övergripande information om processen framåt
- utfall sommaren 2025
- sjukfrånvaro

Delmål nämndsplan

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

Medarbetarundersökningen 2025

- fokus på genomgång av resultat och att ta med delar som verksamheten behöver arbeta vidare med i arbetsmiljöplaner för 2026

6:6a anmälningar

- En 6:6a-anmälan är en formell begäran som ett skyddsombud skickar till sin arbetsgivare om att åtgärda brister i arbetsmiljön. Om arbetsgivaren inte svarar tillfredsställande eller vidtar åtgärder inom utsatt tid, kan skyddsombudet sedan skicka en anmälan till Arbetsmiljöverket för ingripande. Begäran måste vara konkret och kopplad till arbetsmiljölagen

Ny modell avseende systematisk introduktion och utbildning för chefer

- En central del i målsättningen är att stärka chefs förutsättningar och förmåga att utföra chefsuppdraget enligt chefsavtalet – det vill säga det samlade ansvaret för verksamhet, personal och ekonomi (V, P & E) inom den del av verksamheten man är satt att leda. Utbildningen ska också ge chefen praktisk kunskap och verktyg som kan användas direkt i vardagen för att på ett hållbart sätt ta ansvar för helheten och skapa goda resultat.

Implementering av nytt medarbetarspann

- Beslutat antal medarbetare riktmärke 20–35 medarbetare per chef (*enligt beslut av HSN 2025-06-18*) som leder medarbetare (chef som leder andra chefer omfattas ej).

Översyn av chefsstruktur inom HSF

Fullmäktigeuppdrag

- Minska hyrberoendet
- Nationell hyrstatistik, juni-augusti 2025

Kostnader Hyrpersonal R12

Område

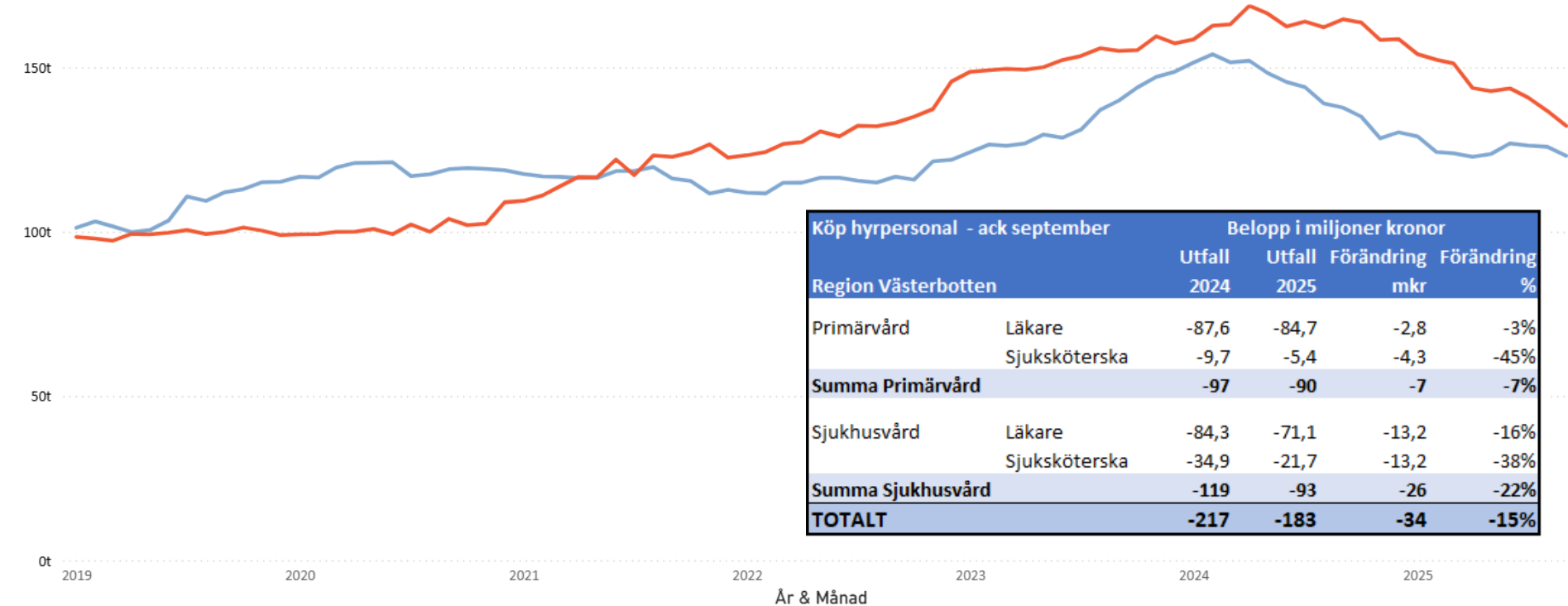
Basenhet

Kostnadsställe

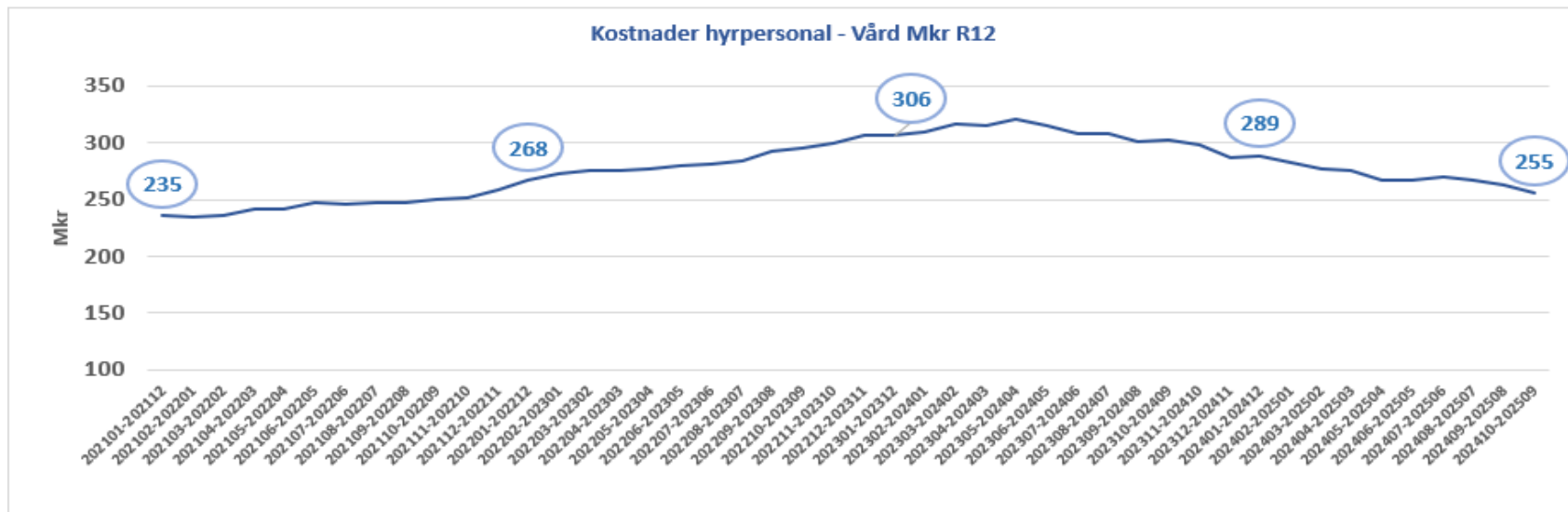
PersonalGrupp1

Kostnader Hyrpersonal R12 delområde

Delområde 213 Primärvård verksamhet 214 Sjukhusvård verksamhet



Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal R12 – 2021 – 2025



Beroendet av hyrpersonal

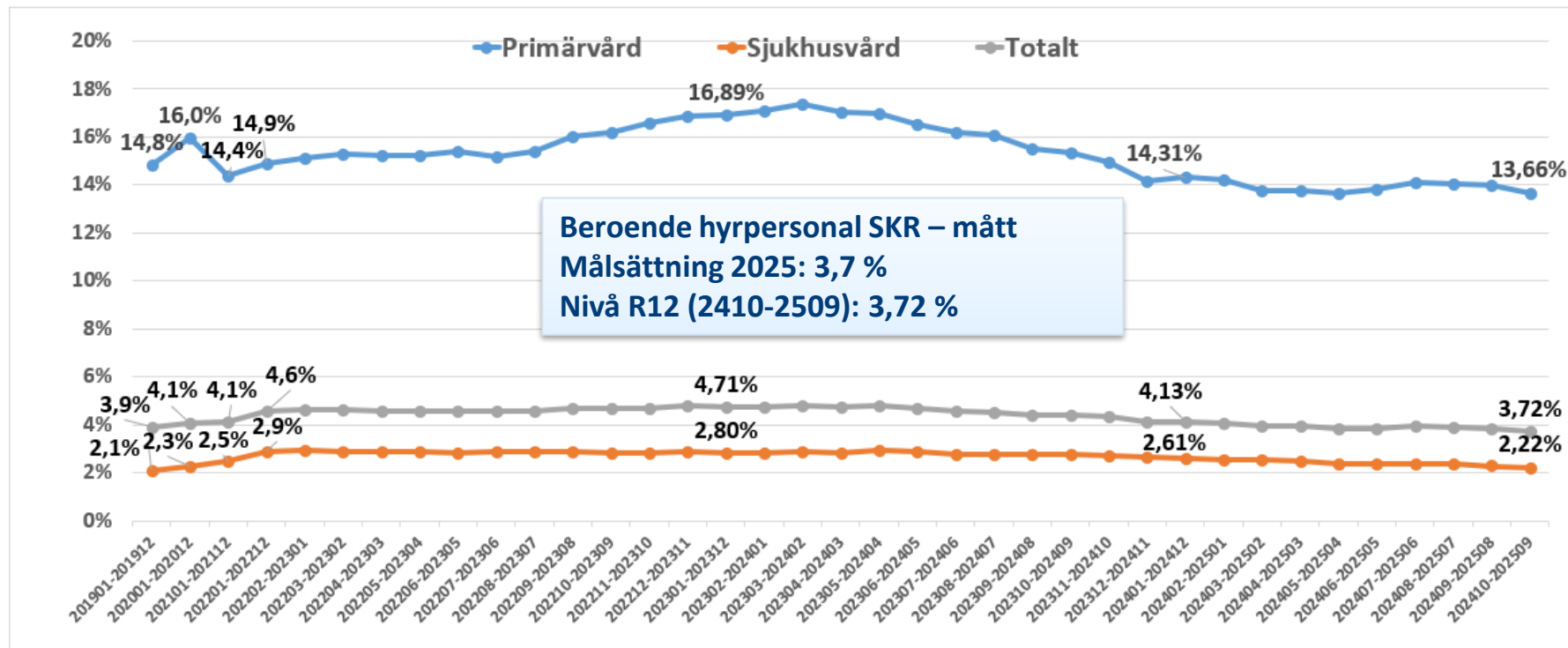
Hyrkostnader i förhållande till SKR indikatorn max 2 %

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

Hyrkostnader i förhållande till SKR indikatorn mål 2025: 3,7 %

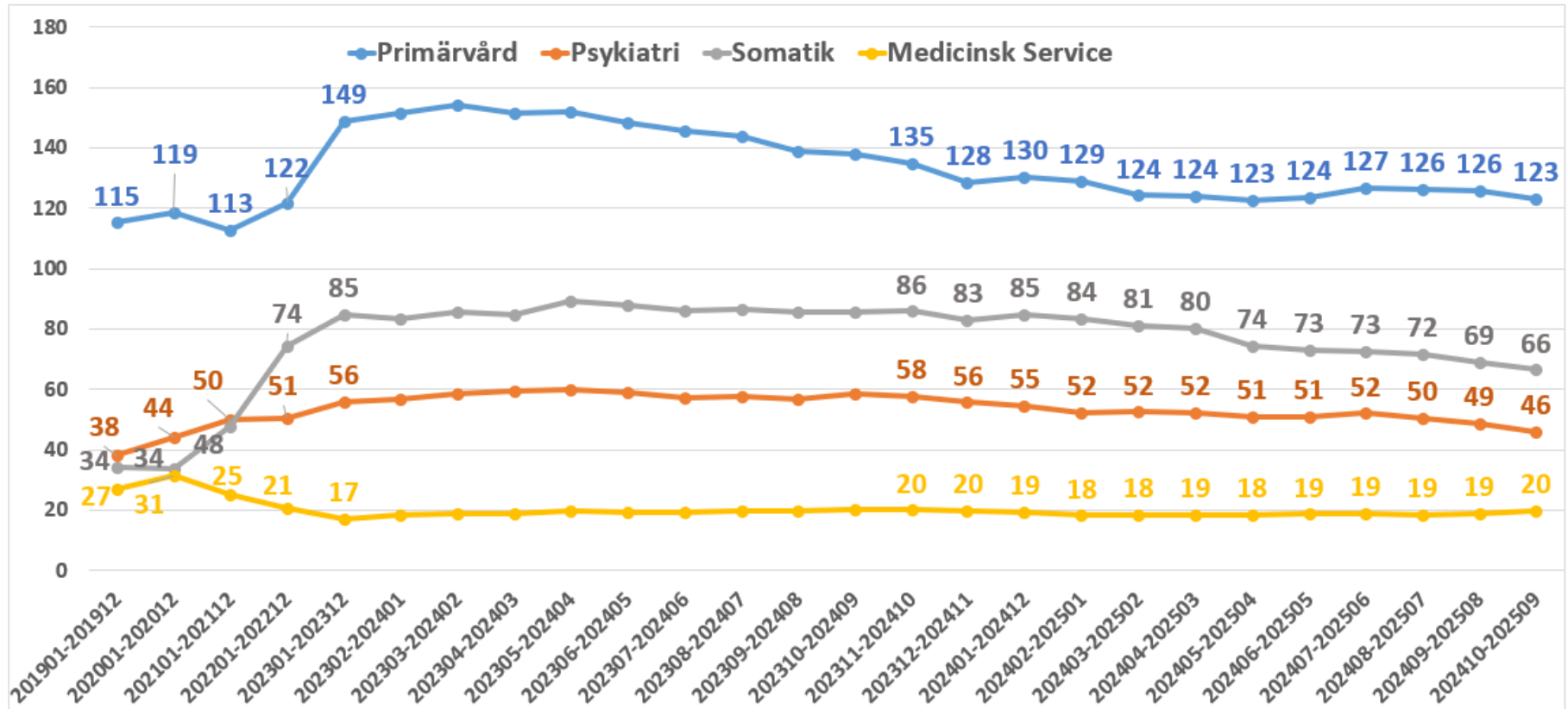
Hyrkostnader	Hyrkostnader 2024 4,13%	Hyrkostnader för att uppnå 3,7 %	Utöver 3,7 %
Primärvård	-130	-34	-96
Sjukhusvård	-159	-225	66
Totalt	-289	-259	-30

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	R12 2410-2509
Primärvård	14,80%	15,86%	14,16%	14,64%	16,89%	14,31%	13,66%
Sjukhusvård	2,07%	2,22%	2,40%	2,81%	2,81%	2,61%	2,22%
Totalt	3,87%	4,03%	4,01%	4,46%	4,71%	4,13%	3,72%

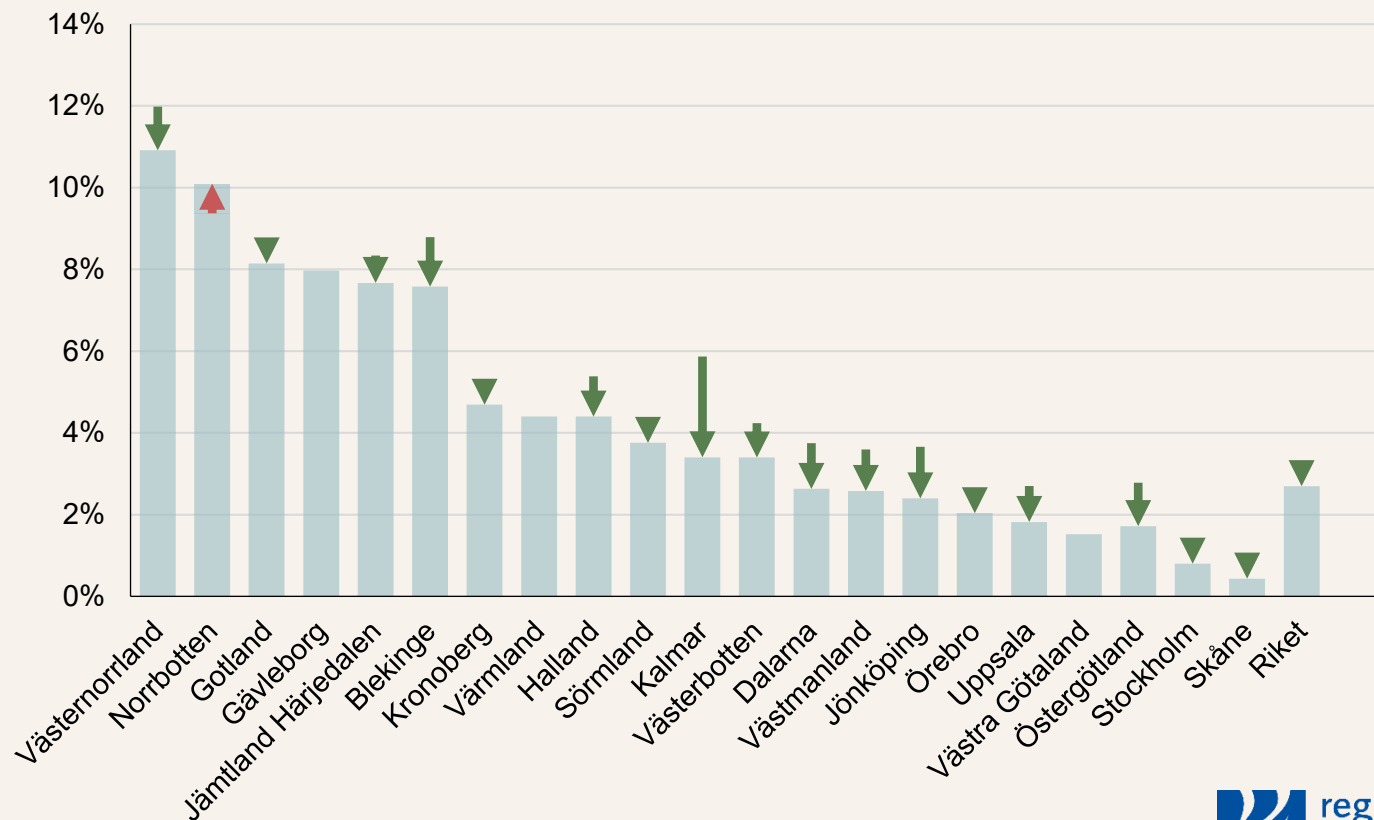
Region Västerbotten kostnaden för hyrpersonal R12 per område Mkr



Nationell jämförelse

- Månadsvis sammanställning, juli, augusti och september 2025 i förhållande till samma tidsperiod under 2024
- Den minskning som skett sedan 2024 av kostnaderna för hyrbemanning har börjat plana ut något
- Som tidigare år ökade kostnaderna för hyrbemanningen under juli, för att sedan sjunka under september
- Hyrkostnaderna för sjuksköterskor minskade med 26 % och för läkare med 7 % jämfört med samma period 2024.

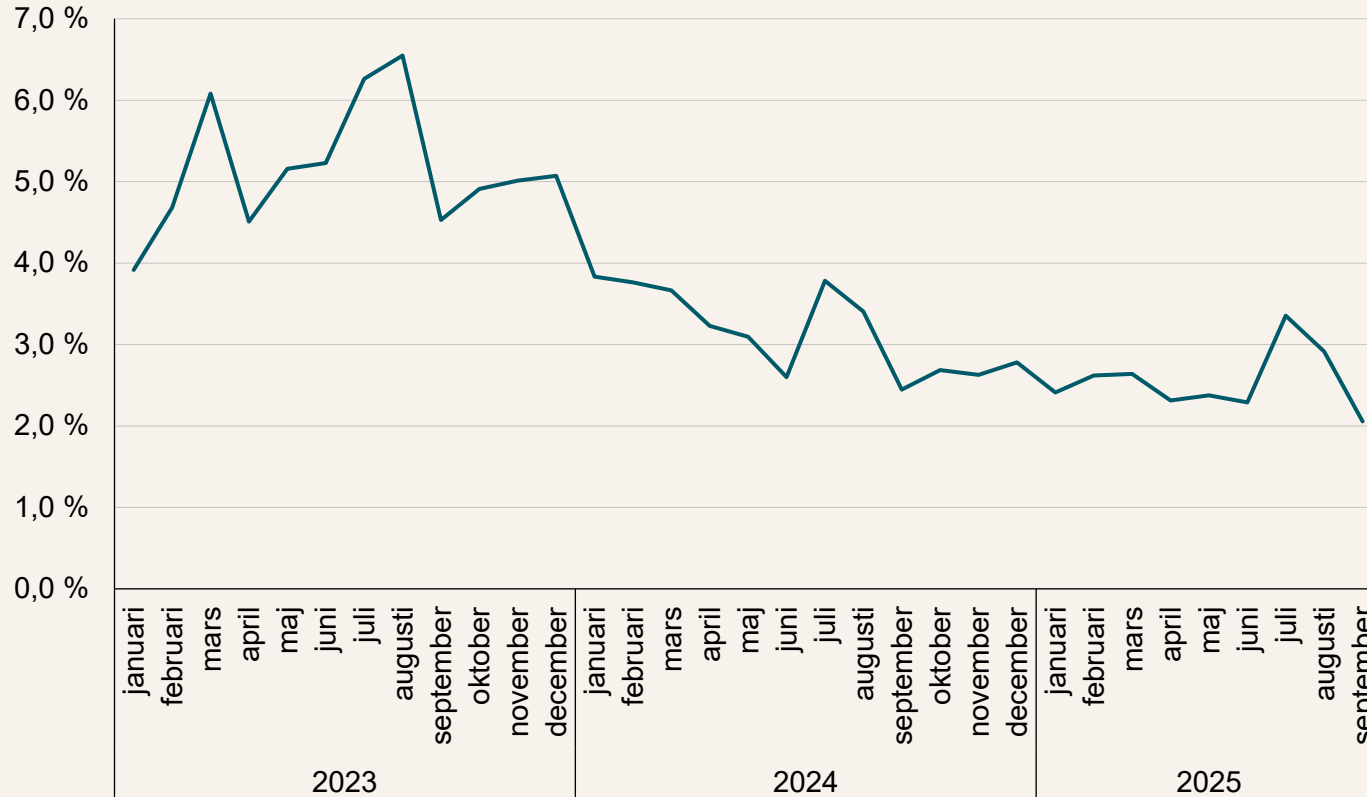
ANDEL HYRPERSONAL JULI, AUGUSTI OCH SEPTEMBER 2025 PER REGION, Kostnaden för hyrpersonal som andel av kostnaden för egen personal



Pil=Skillnaden i andel mot samma period föregående år
Hyrkostnaderna är inte en del i kostnaden för egen personal

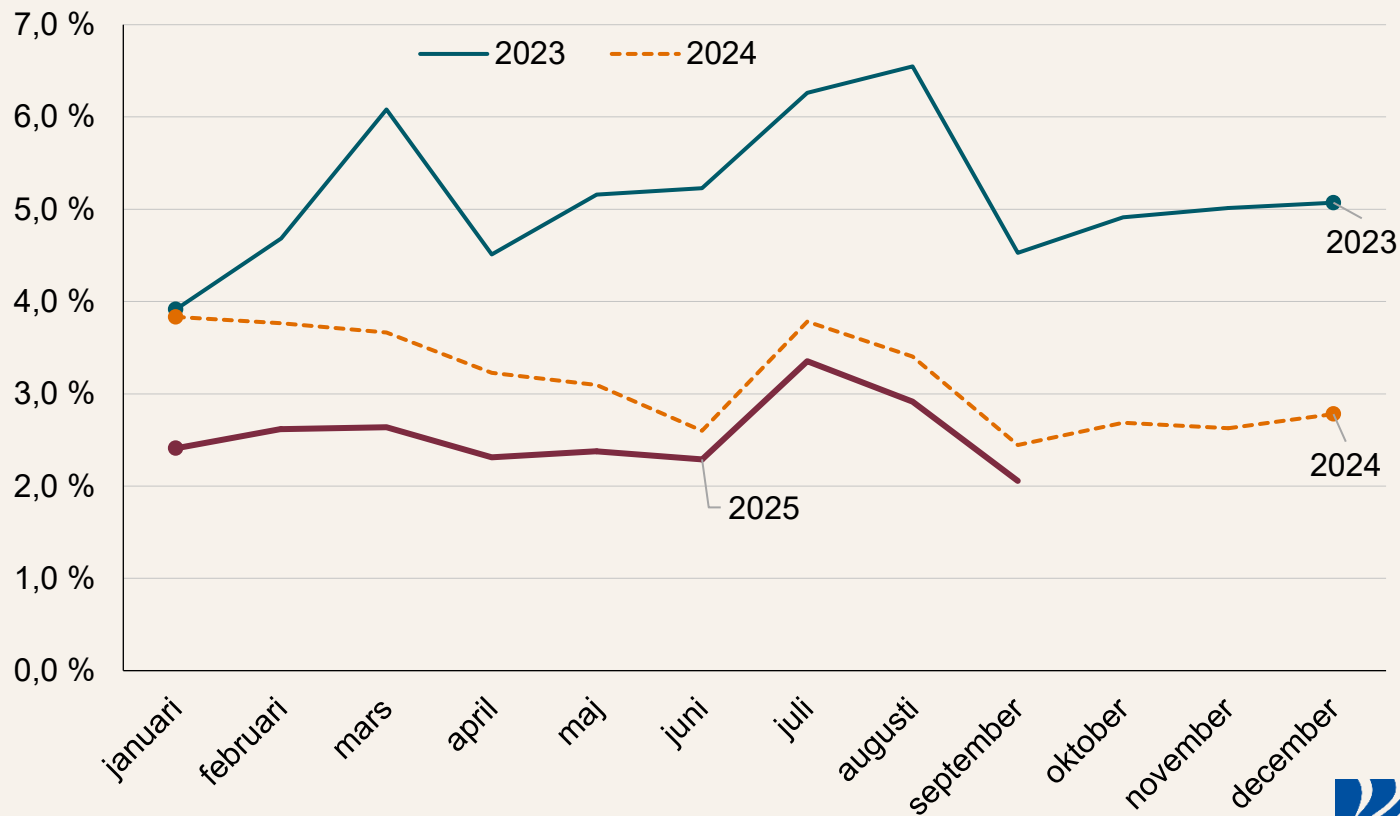
ANDEL HYRPERSONAL PER MÅNAD 2023-2025

Kostnaden för hyrpersonal som andel av kostnaden för egen personal

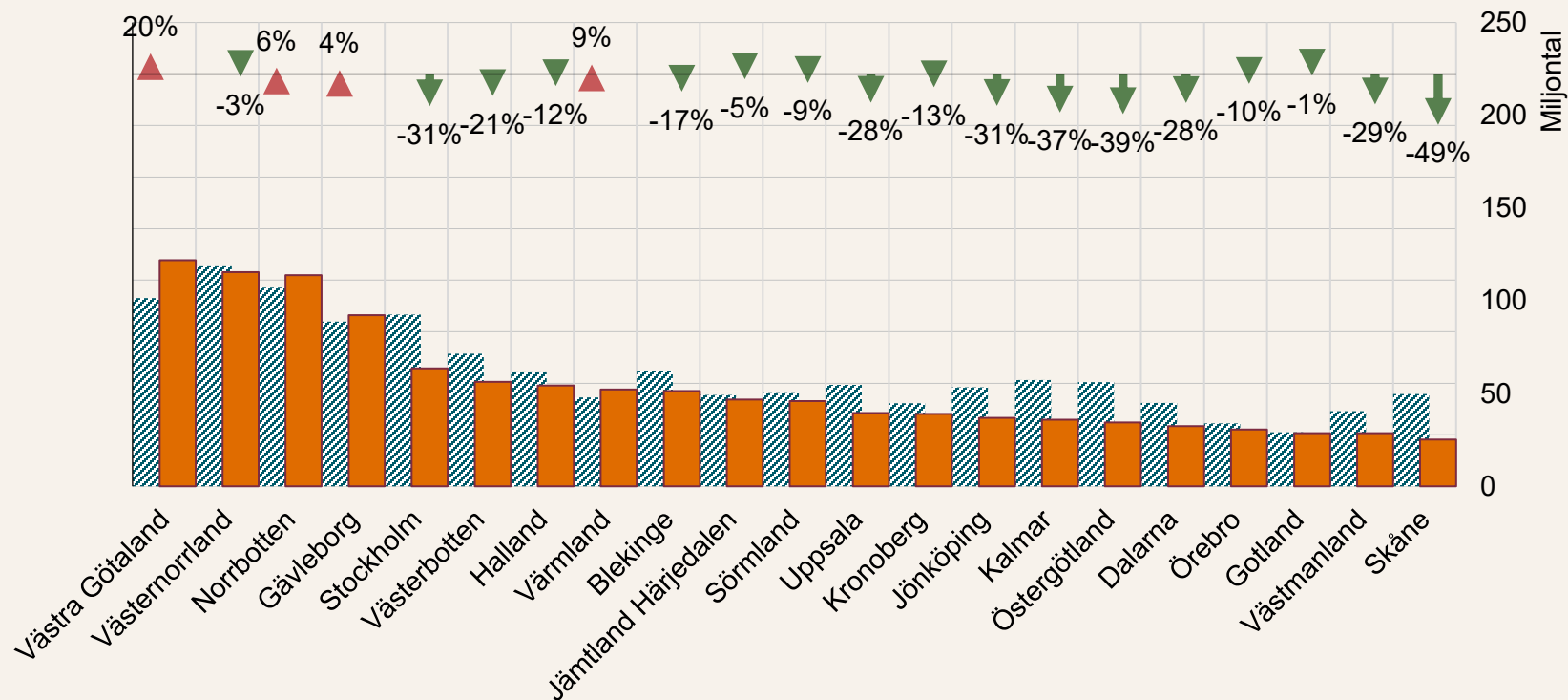


Hyrkostnaderna är inte en del i kostnaden för egen personal

KOSTNADEN FÖR HYRPERSONALEN SOM ANDEL AV KOSTNADEN FÖR EGEN PERSONAL, PER MÅNAD 2023-2025



KOSTNAD FÖR HYRPERSONAL JULI, AUGUSTI OCH SEPTEMBER 2025 PER REGION, 2025 JÄMFÖRT MED 2024



▨ Kostnad för hyrpersonal föregående år

■ Kostnader för hyrpersonal

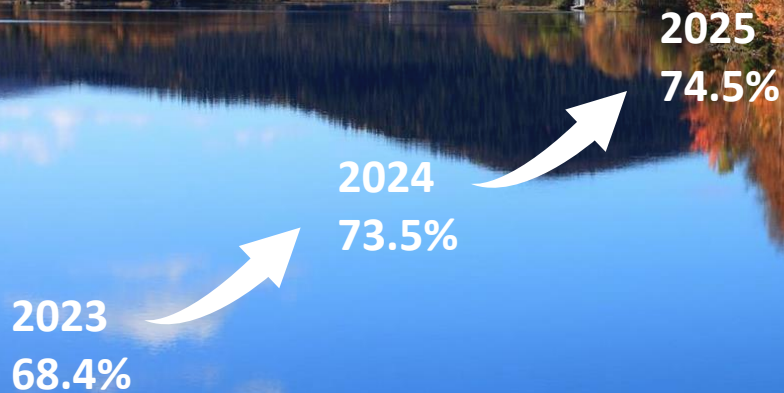
Pil=Procentuell förändring av kostnaden för hyrpersonal mellan perioderna

Övrigt

- MU2025 – övergripande information om processen framåt
- utfall sommaren 2025
- sjukfrånvaro

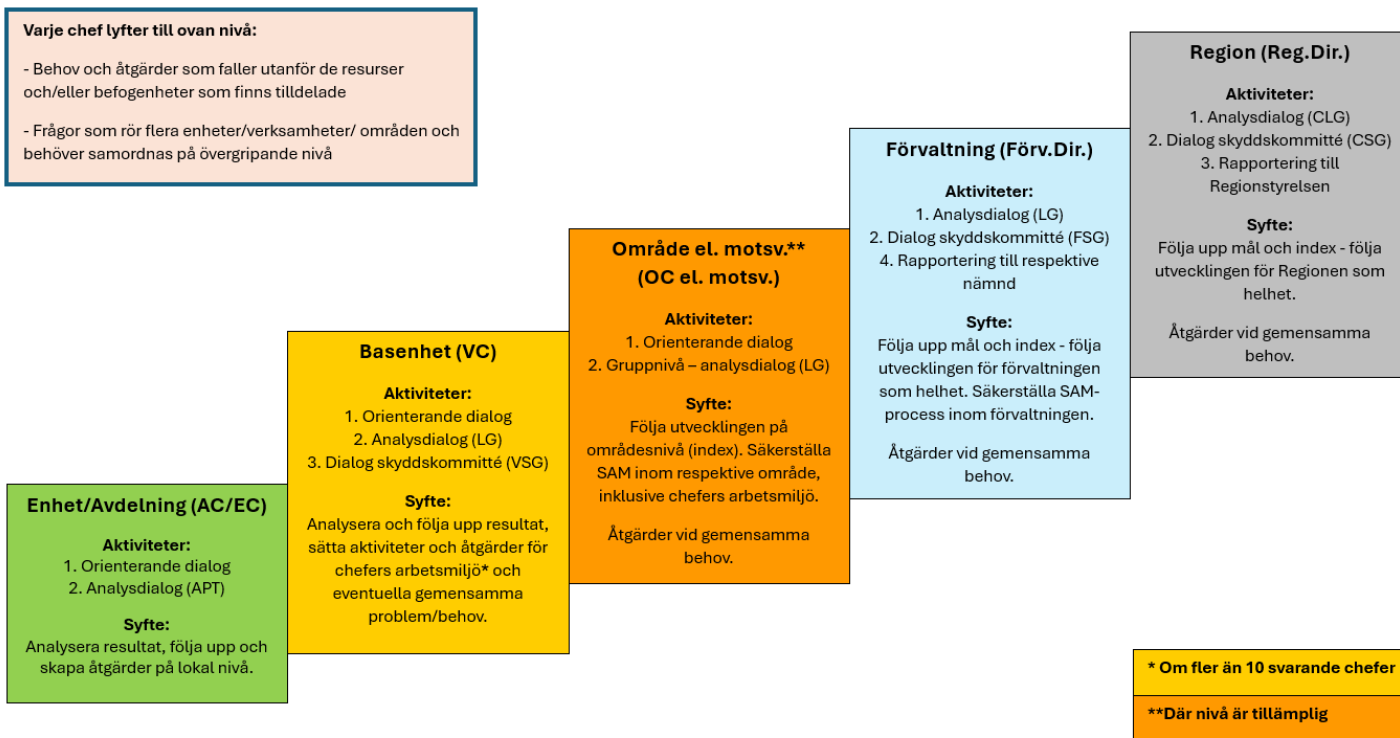
MU 2025

Hälsa och -sjukvårdsförvaltningen



Antal svar: 7153 | Antal medarbetare: 9597 | Svarsfrekvens: 74,5%

Process för att arbeta med resultatet



Mer information om processen finns att läsa på intranätet

Process för att arbeta med resultatet

Datum	Forum
2025-10-28	HSLG, inledande dialog ang. resultat samt tidsplan och process
2025-11-05	HSN, övergripande information resultat samt tidsplan och process
tid fram till 2025-11-25 används till →	<p>Orienterande dialog Medverkar: Områdeschef, huvudskyddsombud, HR-partner</p> <p>Information på intranät om orienterande dialog: https://vlladmin.sharepoint.com/sites/intranat-anstallning/SitePages/Arbeta-med-resultaten.aspx#omr%C3%A5de-eller-motsvarande</p> <p>Gruppnivå – analysdialog Medverkar: Områdeschef, , HR-partner, områdesledningsgrupp <i>HSO kan bjudas in till denna dialog på ledningsgrupp</i></p>
2025-11-25	<p>HSLG, dialog och återföring av analyser på områdesnivåer</p> <ul style="list-style-type: none">· Var något i resultatet som du förväntat? Är det något som överraskar? Vad och varför?· Vad är viktigt att behålla och bevara? Hur kan vi göra det?· Vilka problemområden eller utmaningar ser du just nu? Vad anser du att ni bör fokusera på?· Vilka fem områden tycker du är viktigast att prioritera att arbeta vidare med.· Vad ser du för tänkbara åtgärder att jobba vidare med?
2025-12-10	HSN, återkoppling analys och handlingsplan

Rekommendation (eNPS)

eNPS (Employee Net Promoter Score®)

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Region Västerbotten som arbetsgivare till en vän eller bekant?

Frågan besvaras på en skala från 0-10. Beroende på vad medarbetarna svarar delas de upp i tre kategorier:

0-6 = Kritiker

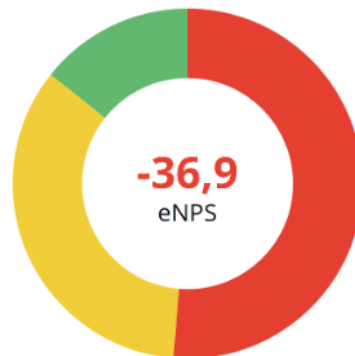
7-8 = Passiva

9-10 = Ambassadörer

Employee Net Promoter Score (eNPS) kan anta ett värde mellan -100 och 100.

Värdet räknas ut genom att ta andelen Ambassadörer minus andelen Kritiker.

eNPS = andelen "Ambassadörer" (%) - andelen "Kritiker" (%)



Kritiker		Passiva		Ambassadörer	
3639	51,3%	2442	34,4%	1017	14,3%

Tabellen nedan visar resultat med jämförelse uppåt i organisationen samt mot tidigare års resultat 2024, där det varit möjligt att jämföra.

	2024	2025	Trend	Diff
Hälso och Sjukvårdsförvaltning	-40,8	-36,9	▲	3,9
Region Västerbotten	-36	-32,2	▲	3,8

Utfall efter sommaren 2025

Bakgrund

Fullmäktige uppdrag: minska personalkostnader med **213 miljoner kr**

HSD beslutade om flera åtgärder:

- Striktare tillämpning av **sommarersättningar**
- Minskning av hyrpersonal
- Breddinförande av digitala hälsoundersökningar

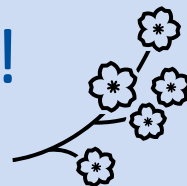
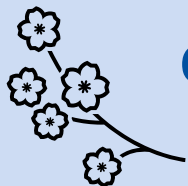
Utfall efter sommaren 2025

Tydliga positiva effekter för helheten

- Förbättrad **planeringsprocess lokalt i verksamheten**
- Medarbetare väljer att ha **semester framför att ta på sig extra pass**
- **Kraftigt minskade kostnader** för extra ersättningar
 - 2023: 50,1 mkr
 - 2024: 31,7 mkr
 - **2025: ca 11 mkr**

Processen har varit **påfrestande**, det finns en upplevelse av **försämringar** och **otydlighet** kring ersättningsprinciper - men

verksamheten har gjort ett fantastiskt arbete i
en utmanande process – riktigt bra jobbat!



HSN – Sjukfrånvaro trendvärde/R12 – ack 2025 september

