

Hälso- och sjukvårdsnämnden

HSN 2023-02-15

Årsrapport 2022 - Väsentliga personalförhållanden

- Arbetsmiljö
- Sjukfrånvaroutveckling
- Närvarotid
- Antal anställda

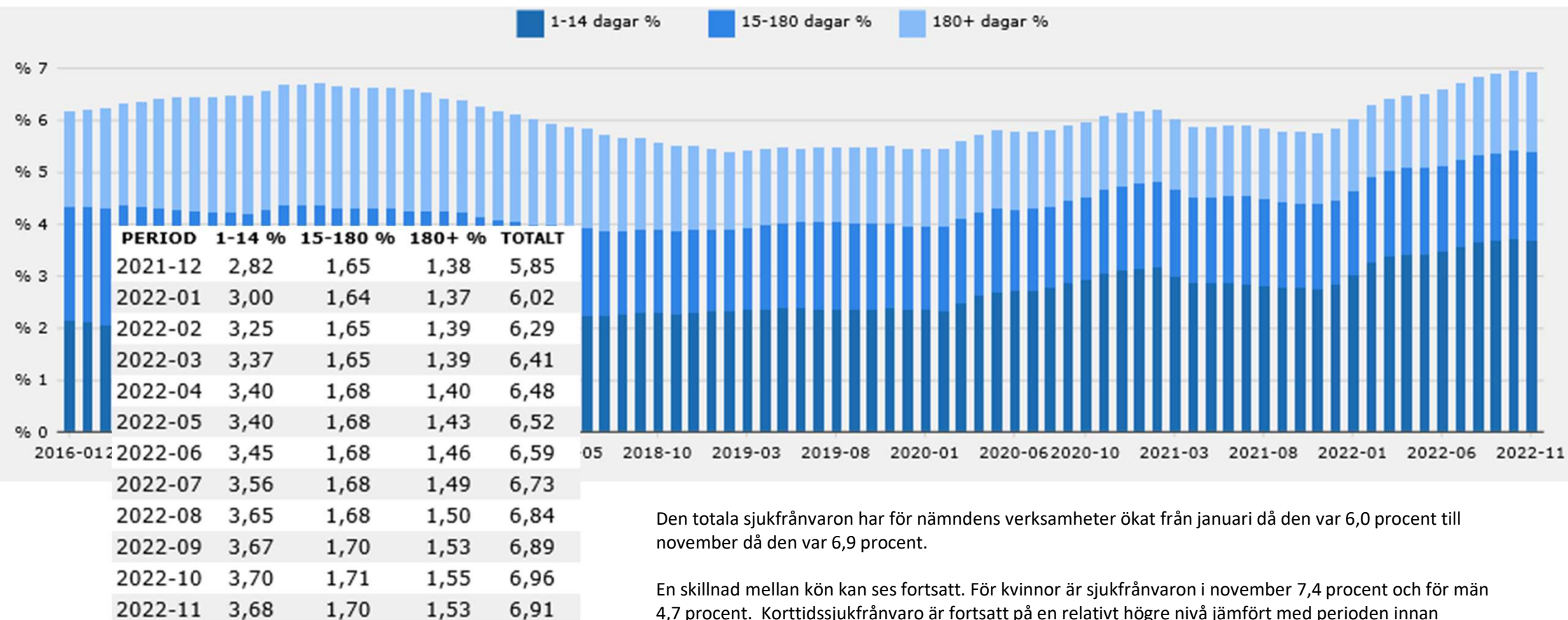
Tillägg för dygnetruntvård – utfall

Arbetsmiljö

- Vi har en omfattande personalbrist som leder till stängda vårdplatser och försämrad arbetsmiljö för de som är kvar i arbete
- Svårigheter att bemanna vakanta utrymmen och vikariat
- Hög personalomsättning
- Hög sjukfrånvaro
- Ökat nyttjande av inhyrd personal
- Chefers arbetsmiljö och förutsättningar
- Medarbetarundersökningen 2022



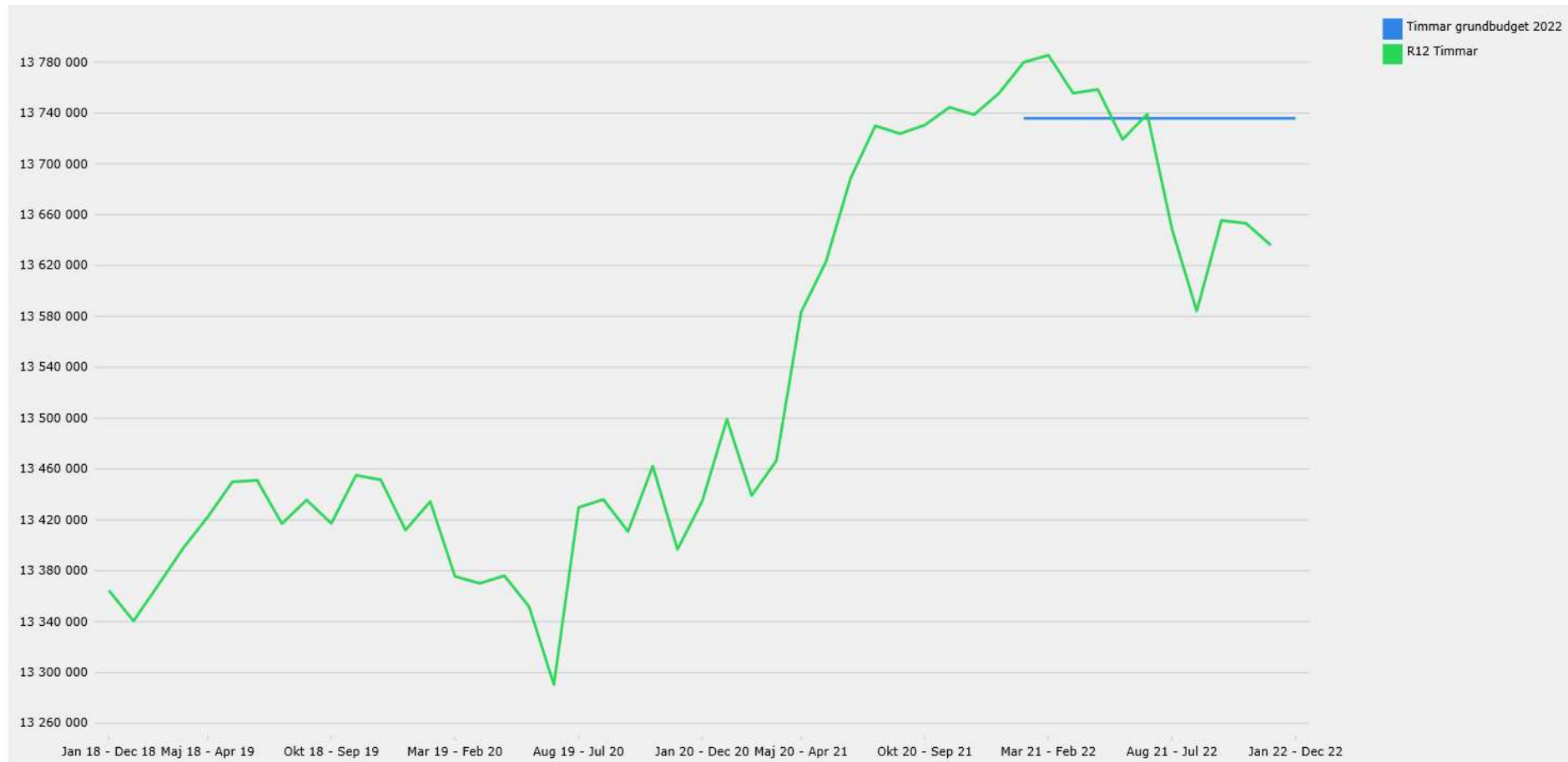
HSN – Sjukfrånvaro R12 – ack november 2022



Den totala sjukfrånvaron har för nämndens verksamheter ökat från januari då den var 6,0 procent till november då den var 6,9 procent.

En skillnad mellan kön kan ses fortsatt. För kvinnor är sjukfrånvaron i november 7,4 procent och för män 4,7 procent. Korttidssjukfrånvaro är fortsatt på en relativt högre nivå jämfört med perioden innan pandemin, och i jämförelse med samma period föregående år ses en ökning från 2,8 procent till 3,6 procent. Nivåerna är fortsatt högre än innan pandemin och viktigt att fortsatt följa.

Närvarotid R12 och budgettid 2022 helår inklusive hyrpersonal



Antal anställda

- Antalet anställda i december 2022 uppgår till 9 459 personer, motsvarande siffra för december 2021 var 9 460. Med anställd avses en person som har en tillsvidareanställning eller ett vikariat med månadslön och med en sysselsättningsgrad om minst 40 procent.
- Fördelningen av kvinnor och män inom förvaltningen sett till totalt antal anställda är i hög grad kvinnodominerad, men det ser väldigt olika ut mellan olika yrkesgrupper. Inom exempelvis läkargrupperna är fördelningen mellan kvinnor och män ganska jämn.
- Samtliga områden i förvaltningen beskriver fortsatt stora utmaningar med att rekrytera personal och numerären för antalet vakanta sjuksköterskeutrymmen är stor. Gällande specialistsjuksköterskor är bristen särskilt stor avseende barnmorskor men även med inriktning mot anestesi-, intensiv- och operationssjukvård samt med inriktning mot distrikt och psykiatri. Inom Tandvården är också bristen på personal påtaglig och hög personalomsättning råder.

Fokus 2023

Under 2023 behöver vi fokusera på åtgärder som löser personalbristen. Den beslutade kompetensförsörjningsstrategin 2023-2030 kommer att vara till hjälp i att sätta mål och staka ut vägen framåt. Åtgärder från strategin återfinns i nämndsplaner för både Regionstyrelsen och Hälso- och sjukvårdsnämnden samt i förvaltningarnas verksamhetsplaner.

Följande åtgärder har bland annat prioriterats för 2023:

- Stärka chefer och deras förutsättningar att leda
- Översyn av regionens arbetstidsmodeller utifrån
- Öka attraktiviteten för att arbeta på icke-attraktiv arbetstid

Aktiviteter inom andra åtgärdsområden i kompetensförsörjningsstrategin pågår parallellt.

Vår region behöver både nu och i framtiden bedriva hälso- och sjukvård med hög kompetens och god kapacitet att möta befolkningens vårdbehov. Fokus i det arbetet är att behålla och utveckla vår egen personal, då behöver vi satsa på kompetensförsörjning och möjlighet att utveckla sig själv och den verksamhet man jobbar i. För att klara kompetensförsörjningsutmaningen så måste, förutom insatser som regionen själv styr över, en nära samverkan med universitet och högskolor som har huvudansvar för utbildning också ske.

Lönetillägg dygnetrunt-vård

- Vilka omfattas?
- Praktisk hantering
- Utmaningar

- Yrkeskategorier som kan omfattas av förslaget (förutsatt att nedanstående kriterier uppfylls) är grundutbildade sjuksköterskor, röntgensköterskor, specialistutbildade sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker och undersköterskor/skötare.
- Medarbetare som omfattas har schemalagt arbete dag, kväll och helg, och/eller natt, inom dygnet runt-vården vid något av länets sjukhus alternativt sjukstuga i Södra Lappland. Satsningen är kopplat till länets vårdplatser men medarbetare inom förlossningsverksamhet, akutmottagningar, ambulansverksamhet, operations- och anestesiverksamhet, laborieverksamhet samt röntgen inkluderas.
- Lönetillägget motsvarar:
3 000 kr/mån för sjuksköterskor (inkl. barnmorskor och röntgensköterskor), biomedicinska analytiker
1 000 kr/mån för undersköterskor/skötare

Medarbetare som endast arbetar kväll, natt och helg via beredskap erhåller halva summan ovan. Tillägget beräknas på heltid och minskar i relation till sysselsättningsgrad.

- Lönetillägget gäller retroaktivt från 1 december 2022, **för visstidsanställda och tillsvidareanställda medarbetare anställda den 1 februari**, och anpassas efter sysselsättningsgrad.
- Ej krav på schemalagda nätter för omfattas av ersättningen, däremot måste medarbetare vara schemalagd att arbeta kvällar och helger för att omfattas.
- Medarbetare som arbetar ständig natt omfattas av ersättningen.
- Medarbetare som fördelar sin arbetstid mellan dygnet runt-vård och mottagningsverksamhet/dagtidsarbete måste tjänstgöra (dag, kväll och helg, och/eller natt) **övervägande del** av sin tid inom dygnet runt-vården för att omfattas, motsvarande 60 % av den totala arbetstiden ska utföras i dygnet runt-vård.
- Lönetillägget upphör om medarbetare byter arbetsplats/arbetstidsförläggning och kriterierna ovan inte uppfylls.

Utmaningar i hanteringen med tillägget

- Gränsdragningar är svåra!
- Reaktionen från undersköterskekollektivet
- Reaktionen från primärvård
- Konsekvenser för löneöversynen 2023
- Administration kring utbetalning