

Hälsa- och sjukvårdsnämnden

Väsentliga personalförhållanden, årsrapport 2023

HSN 2024-02-28

Uppföljning av regionmål

Mål 6 - Vi levererar jämlik och jämställd hälso- och sjukvård av hög kvalitet

- Minska beroendet av inhyrd personal

Mål 7 - Vi är en attraktiv arbetsgivare med personal som trivs och utvecklas hos oss

- Minska beroendet av inhyrd personal

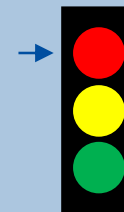
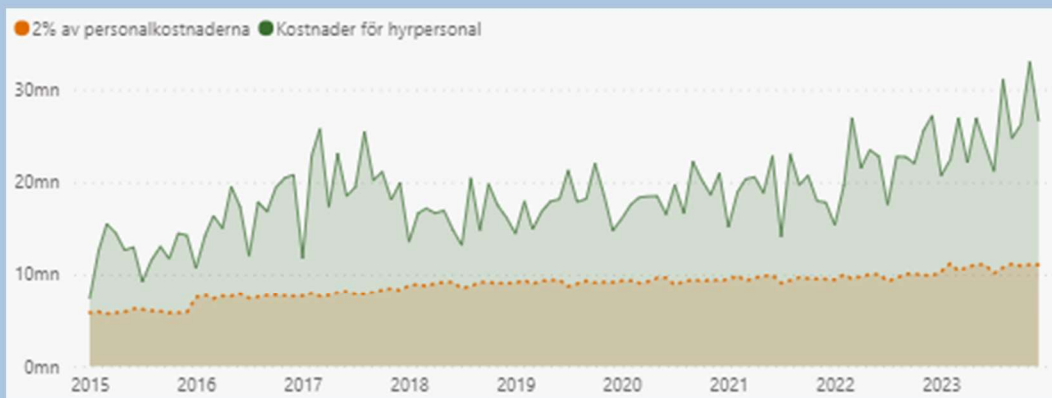
- Vi har en etablerad och känd strategi för kompetensförsörjning

Regionmål - Minska beroendet av inhyrd personal

Under 2022 ökade kostnaderna för inhyrd personal och den negativa trenden fortsätter under hela 2023. Kostnaden för inhyrd personal i förhållande till total personalkostnad uppgår för regionen till 4,71 procent (senaste R12-värdet) vilket är en ökning jämfört med tidigare 12-månaders perioder, 2021 var det 4,10 procent och 2022 4,56 procent.

Ökningen är störst inom primärvården, både vad gäller inhyrning av läkare och sjuksköterskor.

Sett i en nationell jämförelse så ökade kostnaderna för inhyrd personal under 2023 i samtliga regioner utom i fyra - Stockholm, Västra Götaland, Kronoberg och Sörmland.



Kostnader för hyrpersonal, perioden: År: 2023.

Region	Kostnader för hyrpersonal	Andel hyrpersonal	Förändring mot samma period föregående år	Kostnader för personal i egen regi
Jämtland Härjedalen	363 582 000	15,1 %	↑ 7,1 %	2 408 650 000
Västernorrland	768 005 000	18,3 %	↑ 6,6 %	4 197 181 000
Norrbottnen	744 601 000	17,3 %	↑ 5,8 %	4 305 557 000
Gävleborg	657 283 085	13,8 %	↗ 3,3 %	4 772 576 000
Gotland	198 542 800	16,2 %	↗ 1,8 %	1 223 576 335
Östergötland	624 517 000	6,4 %	↗ 1,8 %	9 769 175 000
Uppsala	556 773 000	6,6 %	↗ 1,3 %	8 382 748 000
Västmanland	417 354 000	8,9 %	↗ 1,0 %	4 693 186 000
Halland	275 781 000	5,6 %	0,6 %	4 947 754 000
Skåne	601 885 496	2,5 %	0,5 %	23 776 813 715
Jönköping	309 992 000	5,0 %	0,5 %	6 245 388 000
Blekinge	274 311 128	9,3 %	0,5 %	2 945 341 974
Örebro	220 753 601	3,3 %	0,3 %	6 657 344 000
Värmland	295 756 580	6,4 %	0,2 %	4 634 750 000
Kalmar	274 150 000	6,4 %	0,2 %	4 292 087 000
Västerbotten	306 005 093	4,7 %	0,2 %	6 493 023 616
Dalarna	260 958 000	5,0 %	0,0 %	5 225 093 000
Kronoberg	257 038 000	7,0 %	-0,2 %	3 653 330 041
Västra Götaland	710 717 000	2,3 %	-0,5 %	30 395 512 000
Sörmland	354 104 000	6,6 %	↘ -1,2 %	5 404 095 000
Stockholm	804 783 500	2,2 %	↘ -1,6 %	36 987 250 000
Totalt	9 276 893 284	5,1 %	0,3 %	181 410 431 682

Region Västerbotten – Kostnader HSF hyrpersonal – 2023

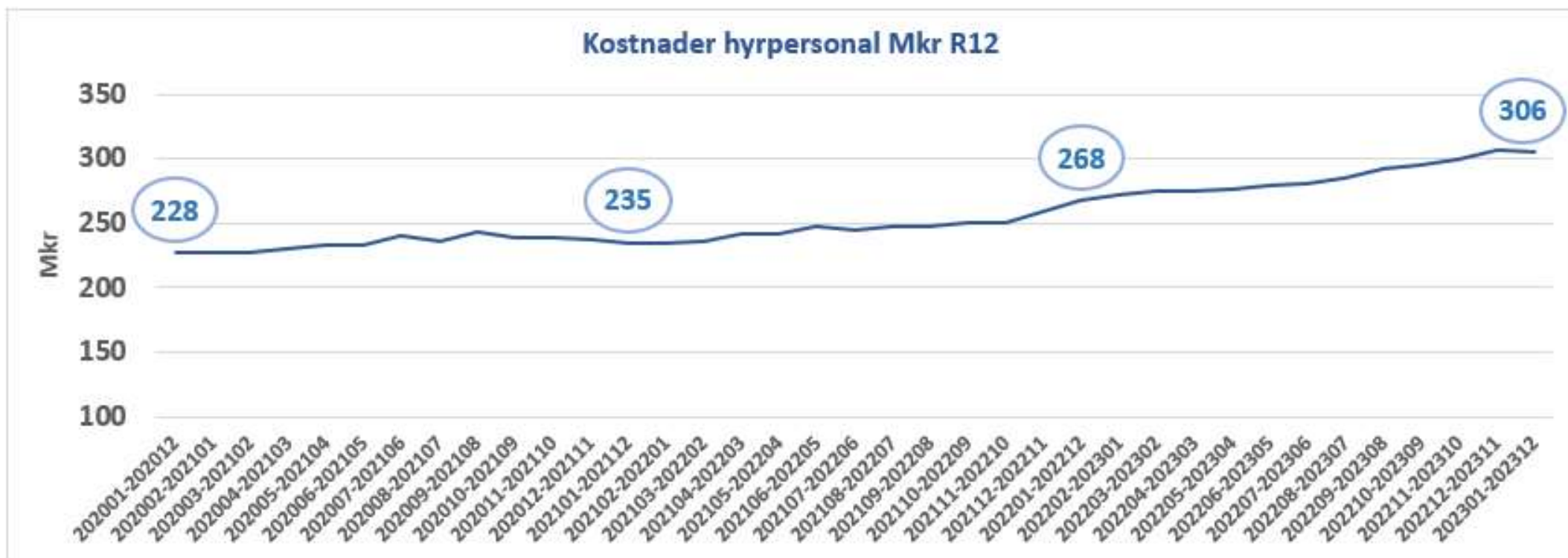
Köp hyrpersonal - ack december		Belopp i miljoner kronor			
		Utfall 2022	Utfall 2023	Förändring mkr	Förändring %
Region Västerbotten					
Primärvård	Läkare	-106,3	-128,1	21,8	17%
	Sjuksköterska	-15,6	-20,6	5,0	24%
Summa Primärvård		-122	-149	27	18%
Sjukhusvård	Läkare	-102,5	-110,0	7,5	7%
	Sjuksköterska	-43,1	-47,2	4,1	9%
Summa Sjukhusvård		-146	-157	12	7%
TOTALT		-268	-306	38	12,5%

**Kostnader (Mkr)
Jmf 2022**

**Ssk/Barnmorsk: + 9 mkr
ökning 13 %**

**Läkare: + 29 mkr
ökning 12 %**

Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal R12 – 2020 - 2023



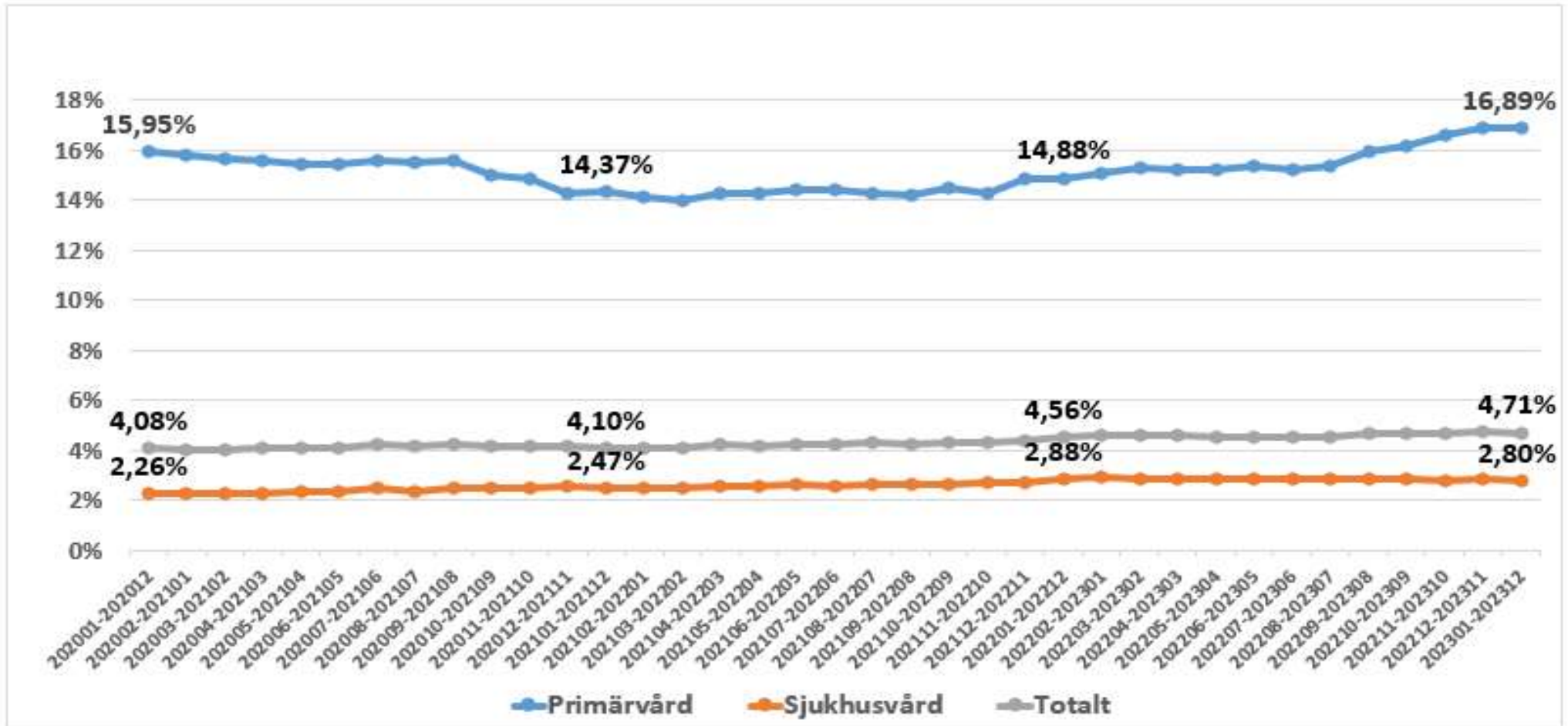
Hyrkostnader i förhållande till SKR indikatorn max 2 %

	Hyrkostnader	Hyrkostnader för att uppnå max 2 %	Utöver 2 %
Hyrkostnader	2023		
Primärvård	-149	-18	-131
Sjukhusvård	-157	-112	-45
Totalt	-306	-130	-176

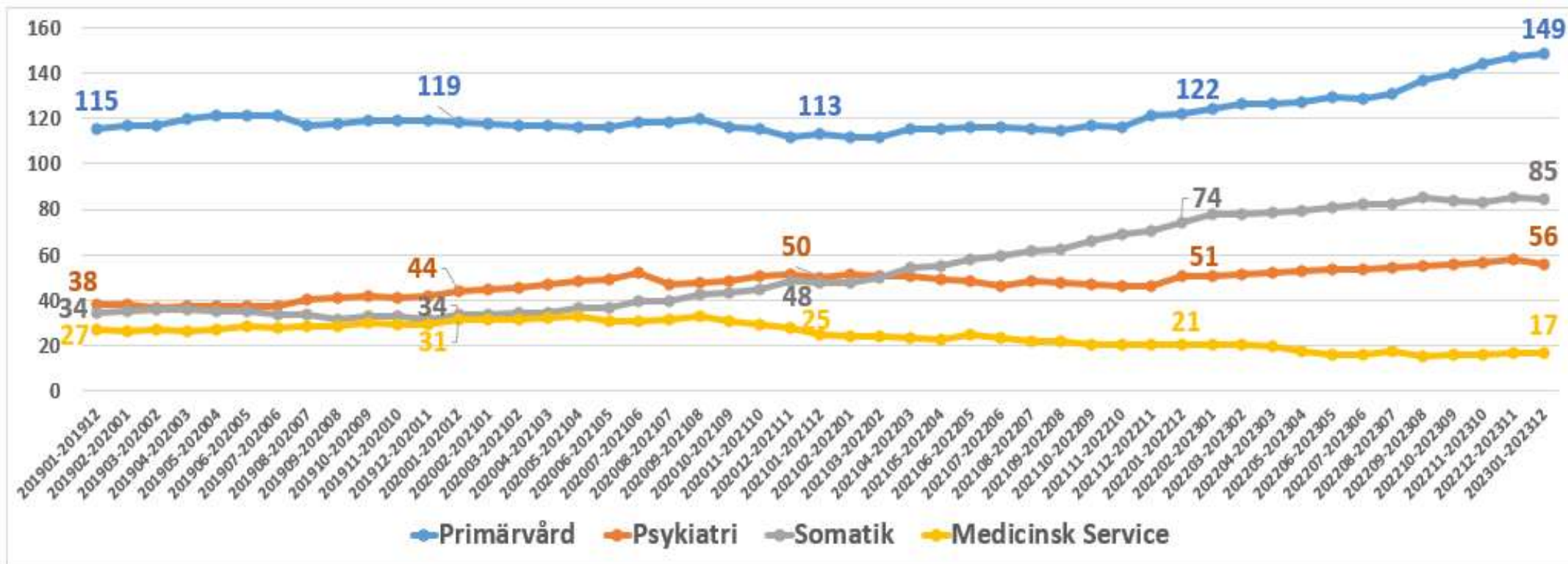
SKR-indikator: Hyrkostnader/
Kostnad regionens personal = 2 %
Utöver 2 %

2023: 176 Mkr
2022: 145 Mkr

Region Västerbotten Kostnaden för hyrpersonal/Kostnaden för vår egen personal R12 (SKR-mått)



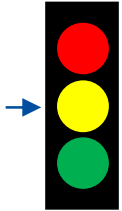
Region Västerbotten Kostnaden för hyrpersonal R12 per område Mkr



Strategi framåt



Regionmål - Chefer har bättre förutsättningar att leda



Gott ledarskap och medarbetarskap är avgörande förmågor för att Region Västerbotten ska klara framtidens utmaningar. Ett uttalat och genomarbetat synsätt på ledarskap och medarbetarskap ger riktning åt våra beteenden och vårt sätt att agera i olika situationer - något som uttrycks i regionens fastslagna Ledarskapsfilosofi. Under 2024 kommer ett arbete pågå för att implementera det i regionens verksamheter.

Som arbetsgivare vill vi stärka goda ledarskapsbeteenden genom hela chefs- och ledarkarriären. Det innebär att ledarskapsfilosofin ska genomsyra hur vi attraherar, rekryterar, introducerar, behåller, följer upp och utvecklar våra chefer och ledare. För att nå den målsättningen måste vi arbeta för att stärka chefers förutsättningar att leda.

För att säkra förankring i verksamheten i arbetet med chefers förutsättningar har en referensgrupp satts samman bestående av chefer från olika nivåer i organisationen och olika delar i länet. Arbetet i referensgruppen startade i juni 2023.

Tillsammans med referensgruppen, medarbetare inom HR-staben och den centrala samverkansgruppen har ett antal workshops genomförts som resulterat i aktiviteter som har prioriterats och konkretiserats i en handlingsplan som fastställts av regiondirektören.

Under 2024 kommer fokus att vara på fyra av de fastslagna åtgärderna:

- Att tydliggöra förväntningar och mandat i uppdraget
- Se över utbildningar för nya chefer
- Anpassa uppdragets omfattning i förhållande till typ av verksamhet och antal underställda chefer
- Stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet för chefer

Arbetet med chefers förutsättningar



Referensgrupp och dess syfte

”Vara ett bollplank kring
åtgärder och aktiviteter
kopplat mot chefers
förutsättningar att leda samt
löpande bidra med ett
verksamhetsperspektiv i
aktuella frågor inom
området”

Deltagare referensgrupp:

Isabell Zemrén
Rachel Nygren
Anna Sundén
Marie Sjögren
Helena Söderlund
Karl-Gustav Forsberg
Fredrik Jakobsson
Therese Åman
Anders Karakatsanis
Ewelina Ogenblad
Katrin Grafström

Regionmål - Vi har en etablerad och känd strategi för kompetensförsörjning



De åtgärder från strategin där aktiviteter påbörjats inom är:

- Utveckla och tydliggöra karriärvägar och kompetensstegar för medarbetare inom regionens verksamheter
- Öka attraktiviteten för att arbeta på icke-attraktiv arbetstid
- Stärka chefer och deras förutsättningar att leda
- **Ledarskapsfilosofi är framtagen och beslutad**
- Säkerställa att regionen tar tillvara kompetensen hos personer som genomgått utvecklingsprogrammet Morgondagens chefer och som identifierats som kompetenta och lämpliga för framtida chefsuppdrag
- Översyn av regionens arbetstidsmodeller utifrån verksamhetens behov

Många andra aktiviteter som nämns i strategin pågår - som exempelvis omtag i arbetet med inhyrd personal, aktiviteter inom lönebildning, aktiviteter för att stärka forskning och utbildning, insatser för att stärka arbetsmiljö etc.

Antal anställda

Årsrapport 2023

- Hälso- och sjukvårdsförvaltningen hade i genomsnitt 9 522 anställda under 2023. Det är en minskning med 59 personer jämfört med 2022.
- Cirka 79 procent av förvaltningens medarbetare är kvinnor. Medelåldern för förvaltningens medarbetare är 44 år för både kvinnor män.
- Andelen medarbetare med heltidsanställning har ökat marginellt och ligger genomsnitt på 92 procent inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen, vilket är 1 procentenhet högre än 2022. Av kvinnorna är det 92 procent som har en heltidsanställning och av männen är det 94 procent.
- Personalomsättningen inom förvaltningen är 9,7 procent, vilket är en minskning med 1 procentenhet jämfört med föregående år. Förvaltningen har totalt sett ett positivt rekryteringsnetto då 945 personer ackumulerat anställts under året och 864 personer har slutat.
- Antalet medarbetare som går i pension ökar de närmaste åren för att sedan plana ut. Utöver de som går i pension finns även de som väljer att avsluta sin tillsvidareanställning i regionen. Övriga avgångar väntas motsvara 619 personer årligen.

Avgångsenkät



Avgångsenkäten hjälper oss att utvecklas och bli en bättre och mer attraktiv arbetsgivare. I enkäten ställs frågor om anledningen till att medarbetare lämnar Region Västerbotten eller byter arbetsplats inom regionen, nästa karriärsteg, utvärdering av olika aspekter under den anställdes tid och rekommendation av Region Västerbotten som arbetsgivare.

För 2023 har totalt 215 personer som svarat på enkäten av totalt 864 som avslutat sin anställning inom regionen. Av dessa arbetade 165 personer inom Hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

De tre faktorer som haft störst inverkan på valet att lämna region Västerbotten var:

- lön och förmåner
- Utvecklingsmöjligheter
- ledarskapet.

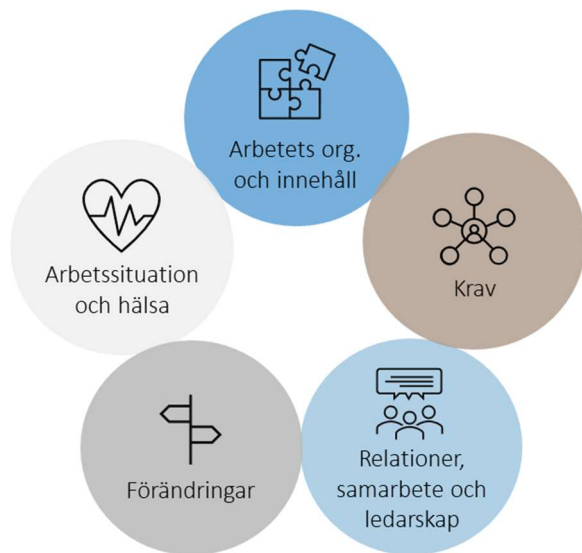
De tre faktorer som haft störst inverkan på valet att byta arbetsplats inom regionen var:

- Utvecklingsmöjligheter
- Karriärmöjligheter
- ledarskapet

Läs mer här [om avgångssamtal och avgångsenkät](#)

Arbetsmiljö

Årsrapport 2023



Sjukfrånvaroutveckling

HSN – Sjukfrånvaro R12 – ack november 2023

