

Hälsa- och sjukvårdsnämnden

Resultatuppföljning september 2022

Personal

HSN 2022-10-26

Ewelina Ogenblad, HR-strateg HSF

- Kompetensförsörjningsstrategin – justering efter input
- Sjuktal – orsak och åtgärder
- Personalkostnadsutveckling och inhyrd personal

Kompetensförsörjningsstrategi Region Västerbotten 2023-2030

Summering av justeringar 2022-10

Justeringar som är gjorda efter inspel från RUN och HSN

- Ska vara tydligt att strategin gäller för Region Västerbotten som arbetsgivare. Se exempel från inledning och nuläge:

Att kunna behålla, utveckla, attrahera men även rekrytera och avveckla kompetenser är en avgörande förutsättning för att Region Västerbotten som organisation ska klara sitt uppdrag. Kompetensförsörjningsstrategin för perioden 2023-2030 ska utgöra en grund för det arbete regionen som arbetsgivare bedriver för att trygga kompetensförsörjningen

Region Västerbotten behöver också tillgodose två olika perspektiv inom kompetensförsörjning - dels i relation till det regionala utvecklingsansvaret, dels till rollen som arbetsgivare. Det regionala utvecklingsuppdraget kopplat till kompetensförsörjning för Västerbottens län omhändertas i annat styrande dokument.

- Bör vara en mer neutral beskrivning under ”Behålla, utveckla och attrahera” och inte betonas för mycket begreppet arbetsgivarvarumärke – Se exempel justering

Region Västerbotten ska vara en attraktiv arbetsgivare som behåller och utvecklar befintliga medarbetare och attraherar nya medarbetare. Våra medarbetare är de bästa ambassadörerna när det gäller marknadsföring av Region Västerbotten som arbetsgivare och vi vill att våra medarbetare ska vara stolta över det arbete som de gör i Region Västerbotten.

Justeringar som är gjorda efter inspel från RUN och HSN

- Bör vara mindre betoning på krav och förväntningar gällande nya medarbetare

Se exempel på justering:

Nya medarbetare, oavsett om det är en intern eller extern rekrytering, ska få en god introduktion i sitt arbete och på arbetsplatsen. Målet för introduktionen är, oavsett anställningsform och anställningstid, att ge medarbetaren som ska introduceras möjlighet att komma in i arbetsuppgifterna på ett bra sätt samt att ge kunskap om arbetsplatsen och Region Västerbotten

- Inom området arbetsmiljö bör beskrivas att vi motverkar tystnadskultur

Se exempel på justering:

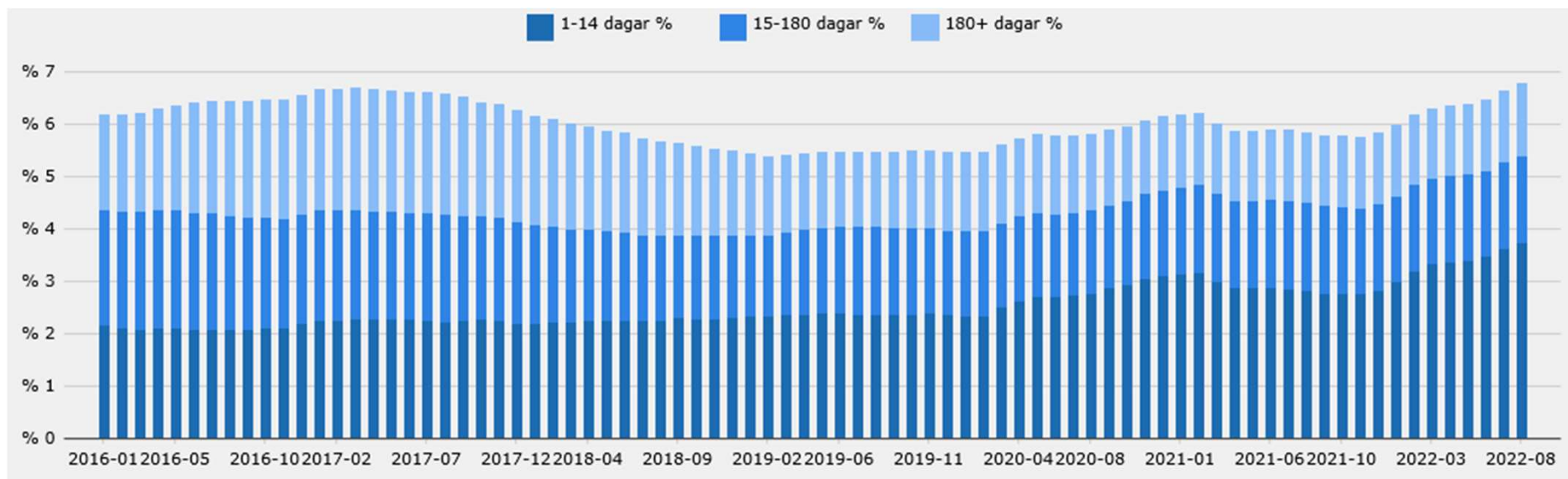
Inom Region Västerbotten vill vi ha öppna och trygga arbetsplatser med en kultur som bidrar till ökad tillit och kvalitet.

- Inom området Löner och villkor finns värderande begrepp som bör tas bort

- Inom området Arbetsmiljö ges beskrivning av arbetssätt som bör tas bort

Sjuktal – orsaker och åtgärder

Sjuktal – nuläge



PERIOD	1-14 %	15-180 %	180+ %	TOTALT
2021-09	2,76	1,67	1,36	5,79
2021-10	2,76	1,65	1,36	5,77
2021-11	2,75	1,64	1,36	5,75
2021-12	2,82	1,65	1,38	5,85
2022-01	2,98	1,64	1,36	5,98
2022-02	3,19	1,64	1,37	6,20
2022-03	3,32	1,64	1,36	6,31
2022-04	3,36	1,65	1,36	6,37
2022-05	3,38	1,65	1,37	6,40
2022-06	3,45	1,65	1,38	6,48
2022-07	3,60	1,66	1,40	6,65
2022-08	3,72	1,66	1,39	6,78

- Ökning av framförallt korttidsfrånvaro
- Nuvarande nivå totalt sett är 6,78% (senast den var på samma nivå var inledningen av 2017)
- Antalet medarbetare med sex eller fler tillfällen med korttidsfrånvaro har perioden 2021-10 – 2022-09 ökat med 22% jämfört med perioden 2019-10 – 2020-09
- I tillägg till ovan har uttag av VAB ökat kraftigt

Sjuktal – orsaker

- Infektionssjukdomar (influensa, covid) och korttidsfrånvaro på grund av blandade diagnoser är fortsatt de huvudsakliga skäl som rapporteras
- Besvär med postcovid nämns, men oklart i vilken omfattning och hur mycket det påverkar sjukfrånvaron
- Stress och arbetsbelastning anges även som skäl till sjukfrånvaro

Sjuktal - orsaker

Vad som driver sjukfrånvarons nivå och utveckling är en komplex fråga och många faktorer spelar in. Sjukförsäkringens utformning har stor betydelse, men utvecklingen påverkas även av andra förhållanden som exempelvis ekonomiskt skydd vid arbetslöshet, övrig utveckling på arbetsmarknaden etc.

Sjukförsäkringen och försäkringskassans bedömning av rätten till ersättning (rehab kedjan) har fått fler undantag och är mer generös än tidigare. När försäkringskassan är mer generös brukar sjuktalet statistiskt sett också gå upp.

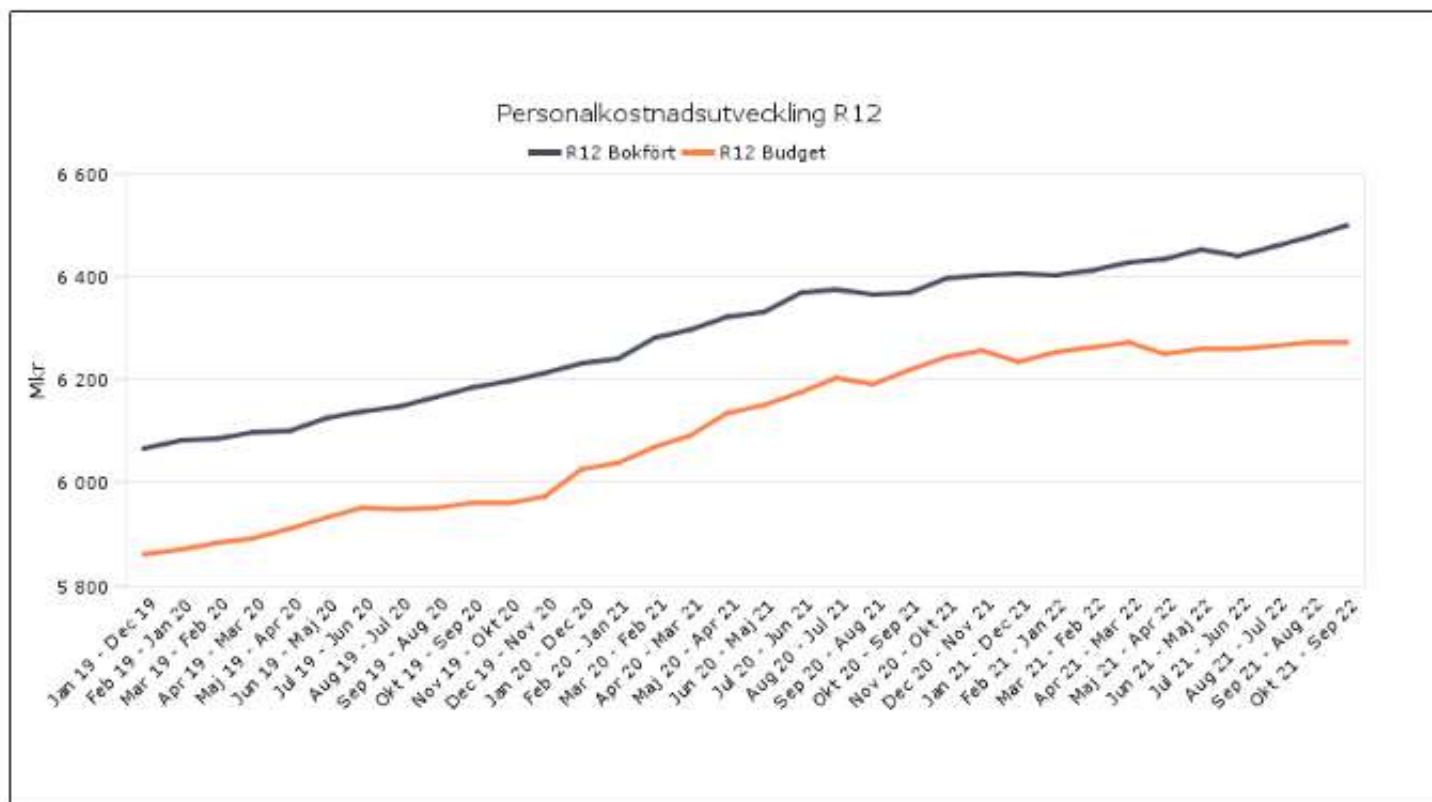
En minskning av sjukfrånvaron totalt sett är därför mindre trolig i dagsläget.

Sjuktal – åtgärder

- Månatlig uppföljning av sjukfrånvaron orsak och åtgärder på basenhets och områdesnivå
- Basenheterna följer rehabprocessen
- Lokala åtgärder på basenhetsnivå – reflekterande team, vissa insatser för att se över bemanning och arbetstider, förstärkning av andra kompetenser exempelvis paramedicinska yrkesgrupper,
- Övergripande åtgärder
 - Projekt "Hållbar arbetsmiljö"
 - tidiga insatser via Företagshälsan
 - Tessainförande -> förbättrad resursplanering

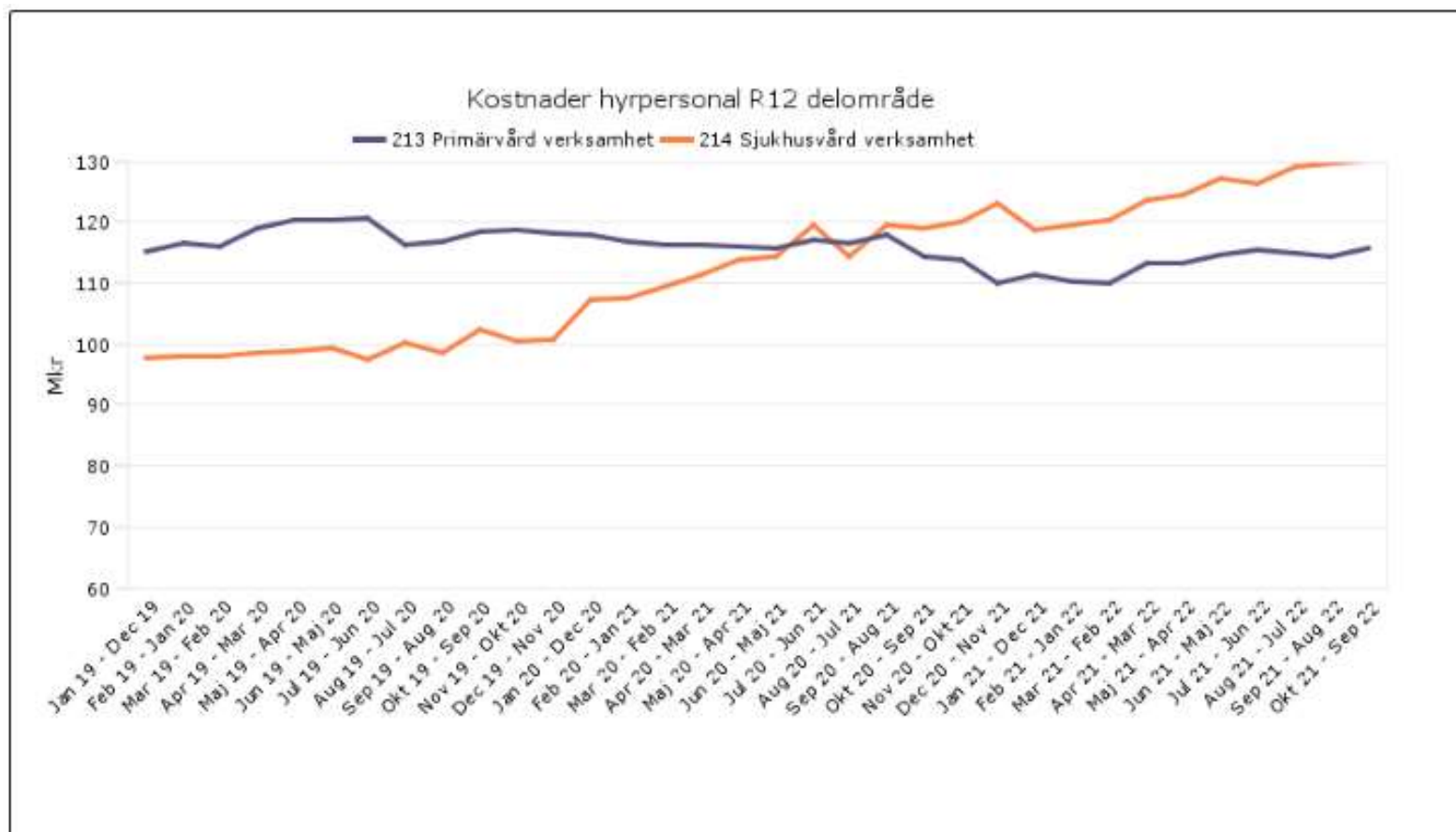
Personalkostnadsutveckling och inhyrd personal

HSN personalkostnadsutveckling R 12 – ack september 2022



Personal	2022-09	Mån budgetavv	Ack utfall 2022	Kostnads- utv%	Ack budget- avvikelse	Ack budget- avvikelse %	Årsbudget 2022
Belopp i miljoner kronor							
Ej direkt lönekostn		1	-12	-1058,9%	5	29,5%	-28
Läkare		-7	-1 405	-0,2%	-105	-8,1%	-1 744
Omvårdnadspersonal		-15	-2 181	1,7%	-85	-4,0%	-2 824
Övriga personalkategorier		-5	-1 231	3,8%	-22	-1,8%	-1 636
Personalkostnader		-26	-4 829	2,0%	-207	-4,5%	-6 232

Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal – ack sep 2022



Kostnad 2022 ack sep: 189 mkr

Kostnad 2021 ack sep: 173 mkr

Ökning 9,2 %

**Kostnader (Mkr)
Jmf samma period 2021**

Primärvård: + 4,4 mkr

ökning 5 %

Sjukhusvård: + 11,5 mkr

ökning 13 %

Ssk/Barnmorskor:

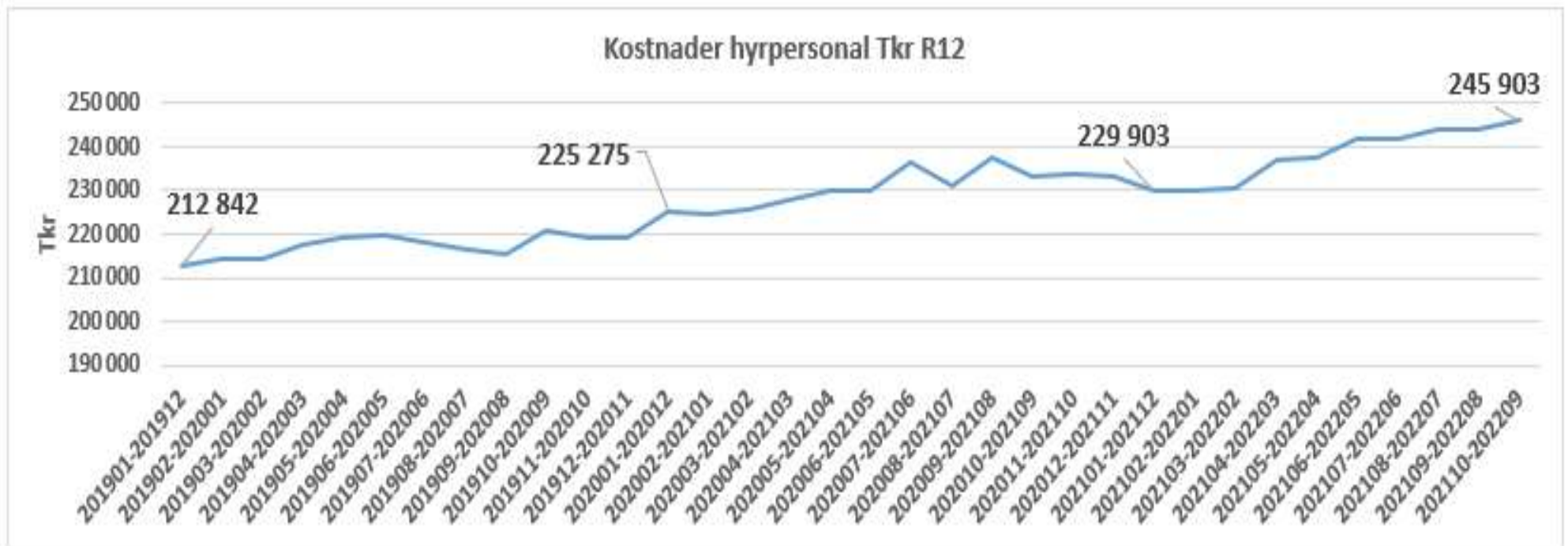
+ 12,8 mkr

ökning 45 %

Läkare: + 3,2 mkr

ökning 2 %

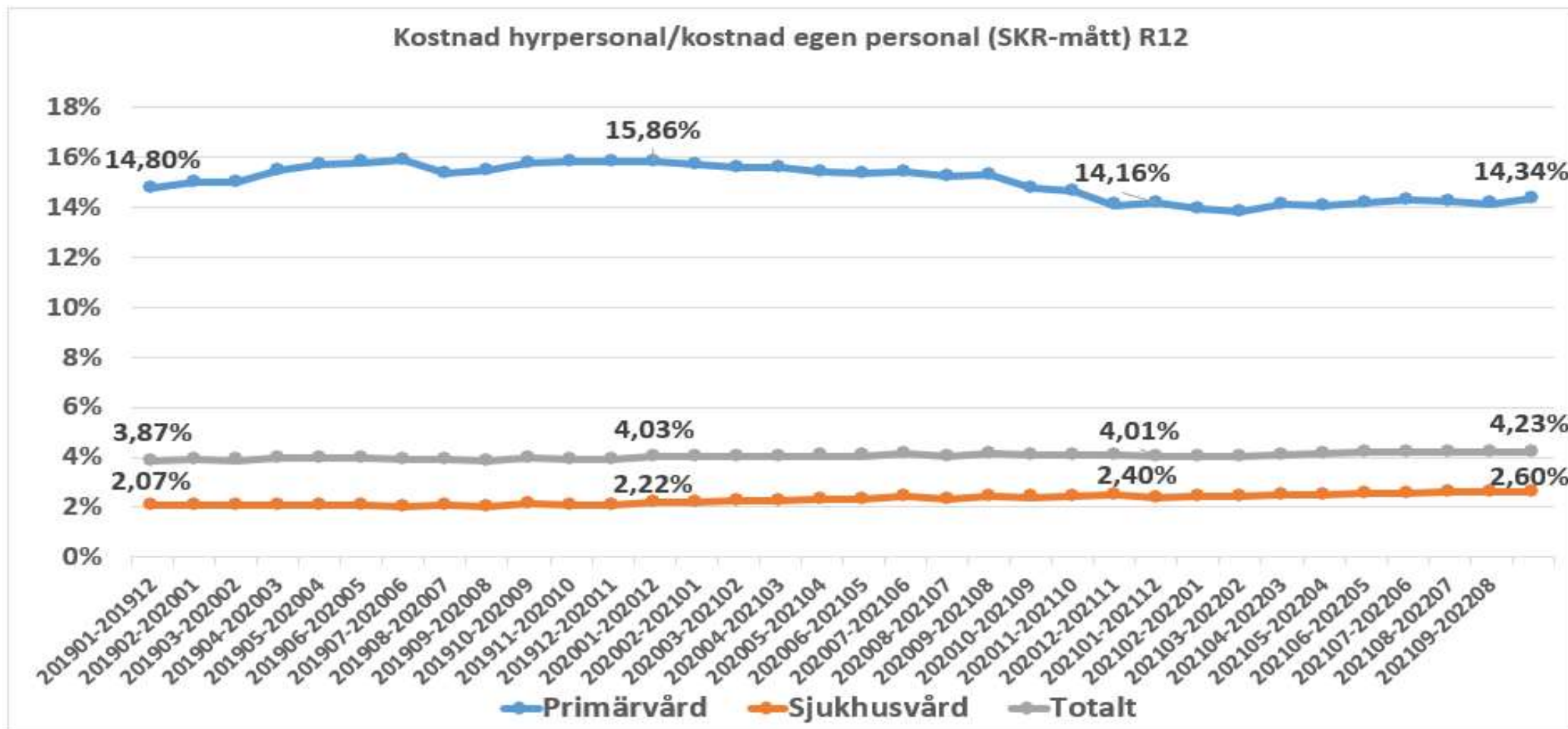
Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal totalt – 2019 - ack sep 2022



Kostnadsökningen hänger bland annat ihop med att Region Västerbotten tvingats hyra in mer personal på grund av vakanta utrymmen, höga sjukskrivningstal, behov av återhämtning och för att hantera uppskjuten vård.

Det råder också brist på personal med rätt kompetens i stora delar av landet, vilket försvårar rekryteringar.

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



Inhyrd personal – fortsatt arbete för att minska beroendet av inhyrd personal

Behovet av hyrpersonal inom vården kommer alltid att finnas men med en gemensam upphandling kommer regionerna få bättre kontroll över inköpen och säkerställa kompetensnivå, kostnader och hur hyrpersonal fördelas över landet.

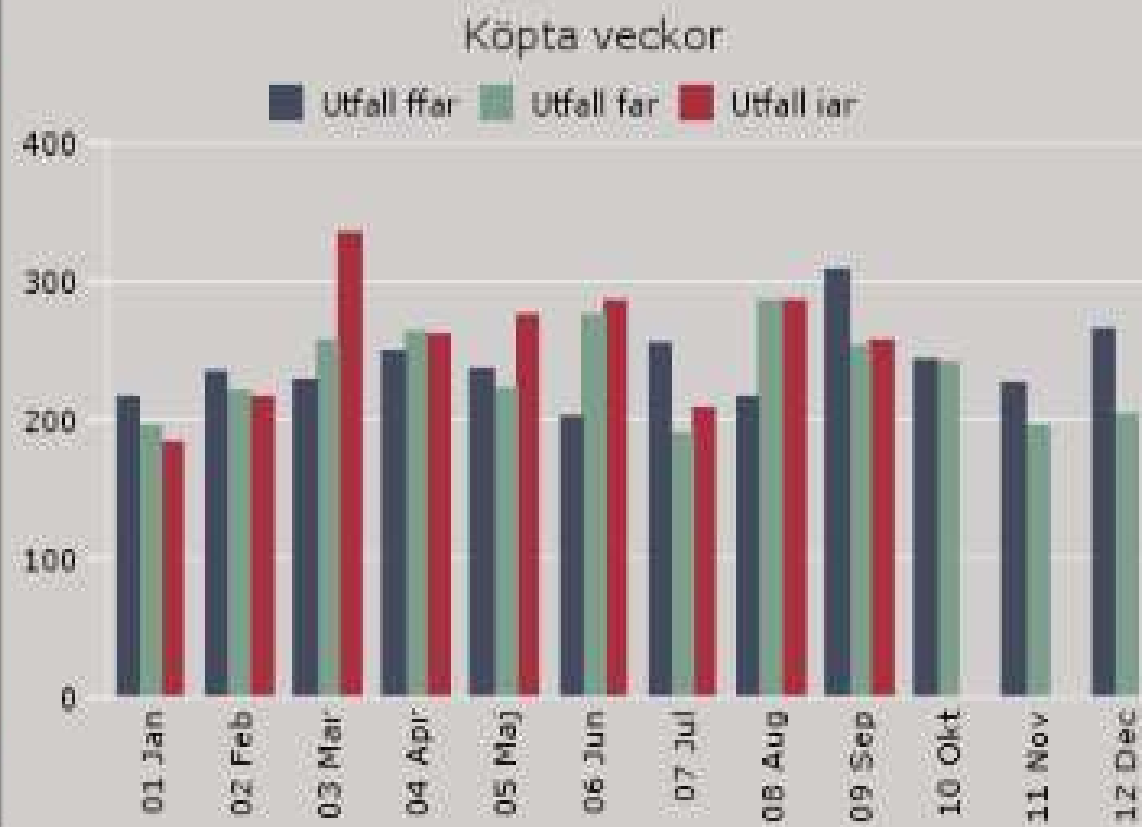
Arbetet med upphandlingen och det gemensamma ramavtalet beräknas vara klart under våren 2023.

Region Västerbotten kommer ansluta under senhösten 2023.

Avtalstrohet viktigt – faller en så faller alla!

Region Västerbotten Köp hyrläkare veckor per år och månad – ack sep 2022

Köpta veckor				
MÅNAD	UTFALL 2020	UTFALL 2021	UTFALL 2022	DIFF 2021/2022
Totaler	2 872	2 791	2 300	
01 Jan	216	195	183	-12
02 Feb	234	220	215	-5
03 Mar	227	255	334	79
04 Apr	248	263	261	-2
05 Maj	236	222	275	53
06 Jun	202	274	285	11
07 Jul	255	189	207	18
08 Aug	215	285	285	-0
09 Sep	306	252	256	4
10 Okt	243	240	0	0
11 Nov	225	194	0	0
12 Dec	265	203	0	0
Ack Sep	2 139	2 155	2 300	145



Köpta hyrläkarveckor har ökat med 145 jämfört samma period 2021

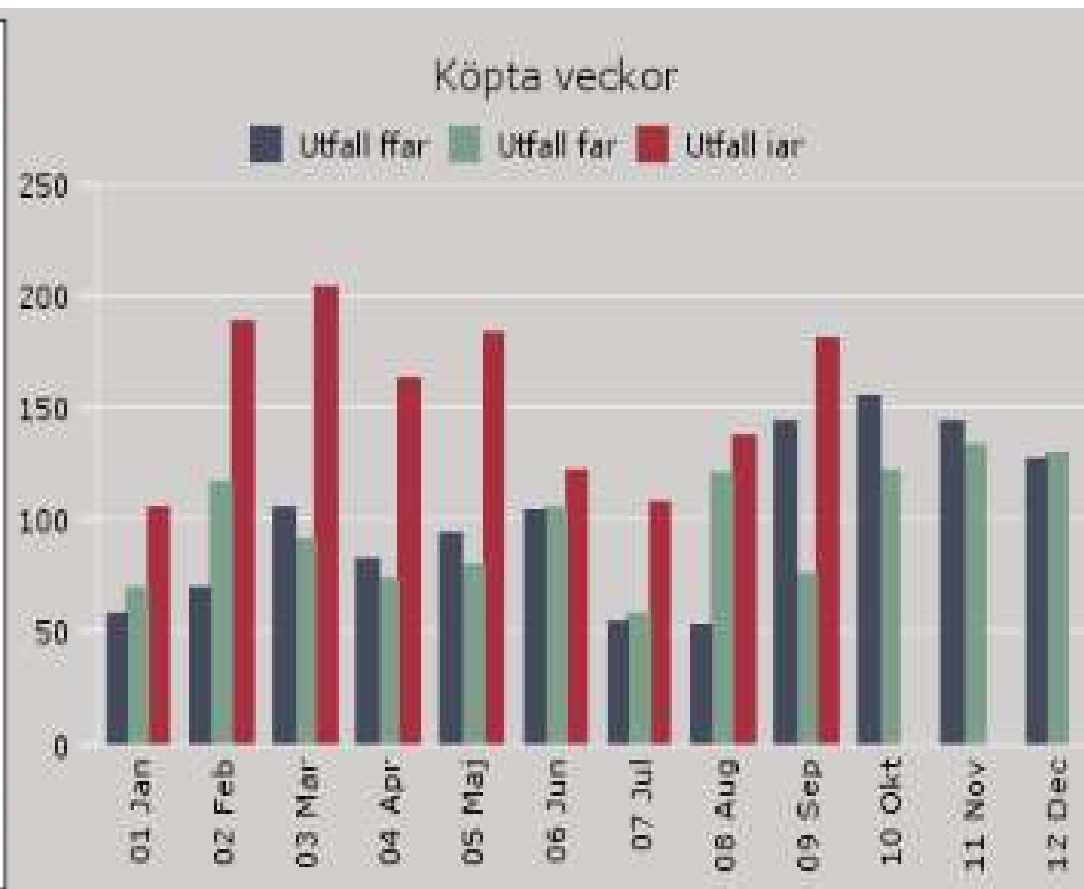
(PV: +123 SV: +21)

Kostnader (mkr) hyrläkare är ack perioden

2022: 148 mkr 2021: 145 mkr

Region Västerbotten Köp Hyrsköterskor/Barnmorskor veckor per år och månad – ack sep 2022

Köpta veckor				
MÅNAD	UTFALL 2020	UTFALL 2021	UTFALL 2022	DIFF 2021/2022
Totaler	1 190	1 173	1 389	
01 Jan	58	69	105	36
02 Feb	70	116	188	72
03 Mar	106	91	203	112
04 Apr	83	73	162	89
05 Maj	93	79	183	104
06 Jun	104	106	122	16
07 Jul	55	58	108	50
08 Aug	53	120	137	17
09 Sep	144	76	180	105
10 Okt	156	122	0	0
11 Nov	144	133	0	0
12 Dec	126	130	0	0
Ack Sep	765	788	1 389	601



Köpta hyrveckor ssk/barnmorskor har ökat med 601 veckor jämfört samma period

2021 (PV: +112 SV: +488)

Kostnader (mkr) hyrsjuksköterskor är ack perioden

2022: 41 mkr 2021: 28 mkr

Region Västerbotten Kostnaden för hyrpersonal R12 Tkr

