

# Hälsa- och sjukvårdsnämnden

*Resultatuppföljning februari 2023*

HSN 2023-03-30

# Personal

- inhyrd personal
- närvarotid
- sjukfrånvaro
- utveckling personal
- statistik / prognos UmU
  
- Skärpta regler i AB samt HÖK vid förläggning av arbetstid och dygnsvila
- Utfall lönetillägg

# Kostnader Hyrpersonal R12

Info

MKR



## Kostnader hyrpersonal R12 delområde

Delområde ● 213 Primärvård verksamhet ● 214 Sjukhusvård verksamhet



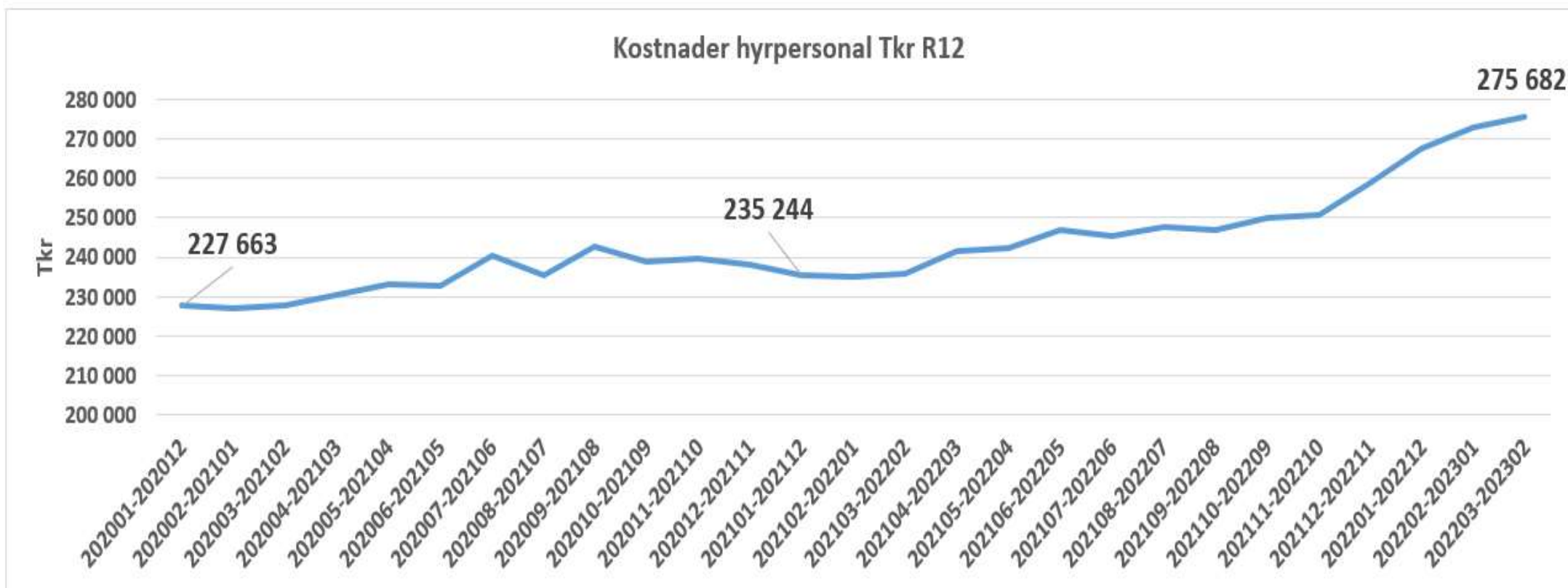
## Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal – ack februari 2023

Köp hyrpersonal - ack 2023 februari		Belopp i miljoner kronor (mkr)			
		Utfall 2023	Utfall 2022	Förändring mkr	Förändring %
Region Västerbotten					
Primärvård	Läkare	18,2	14,4	-3,8	26%
	Sjuksköterska	3,3	2,5	-0,9	35%
<b>Summa Primärvård</b>		<b>21,5</b>	<b>16,8</b>	<b>-4,7</b>	<b>28%</b>
Sjukhusvård	Läkare	13,6	12,0	-1,6	13%
	Sjuksköterska	8,1	6,2	-1,9	30%
<b>Summa Sjukhusvård</b>		<b>21,7</b>	<b>18,2</b>	<b>-3,5</b>	<b>19%</b>
<b>TOTALT</b>		<b>43</b>	<b>35</b>	<b>-8,1</b>	<b>23,2%</b>

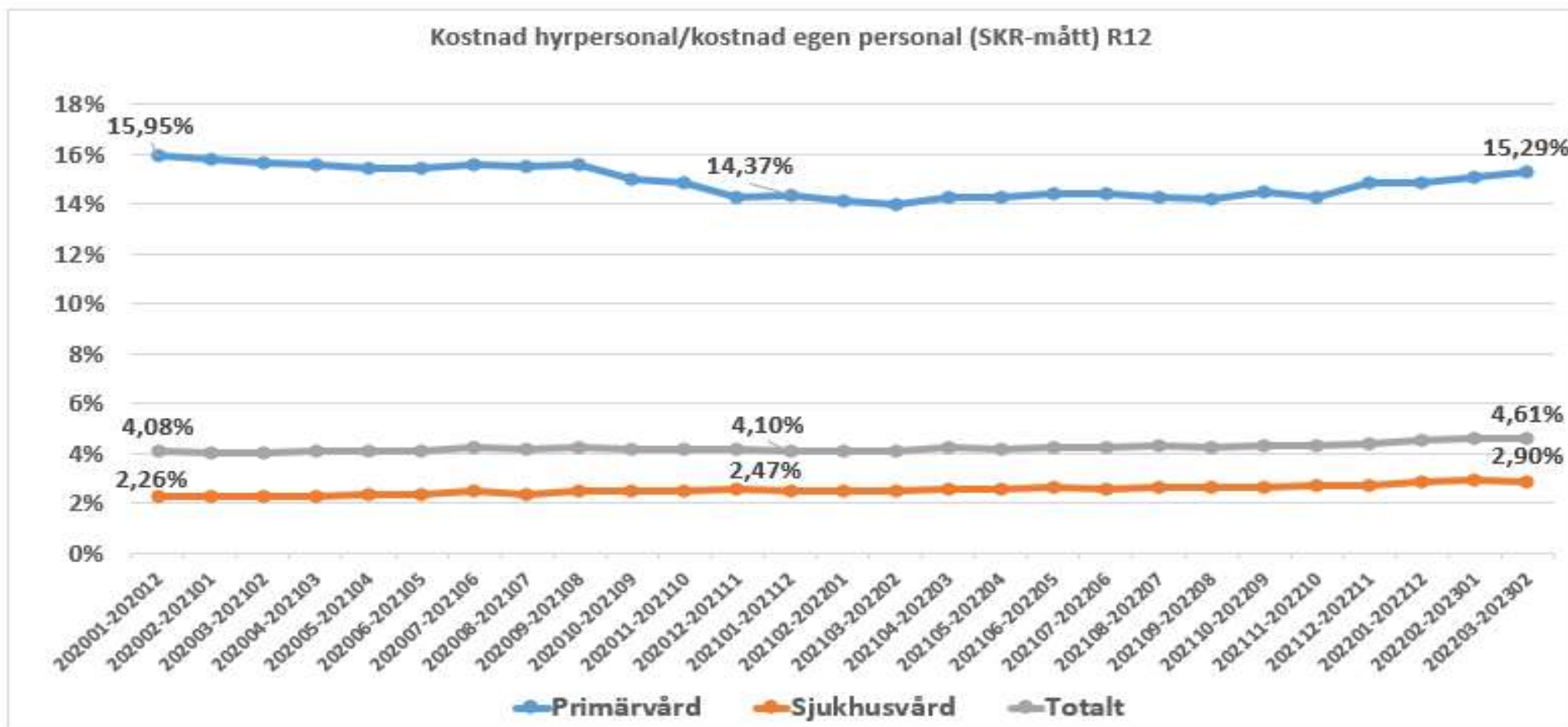
**Kostnader (Mkr)  
Jmf samma period 2022**

**Ssk/Barnmorskor:  
+ 2,7 mkr  
ökning 32 %  
Läkare: + 5,4 mkr  
ökning 20 %**

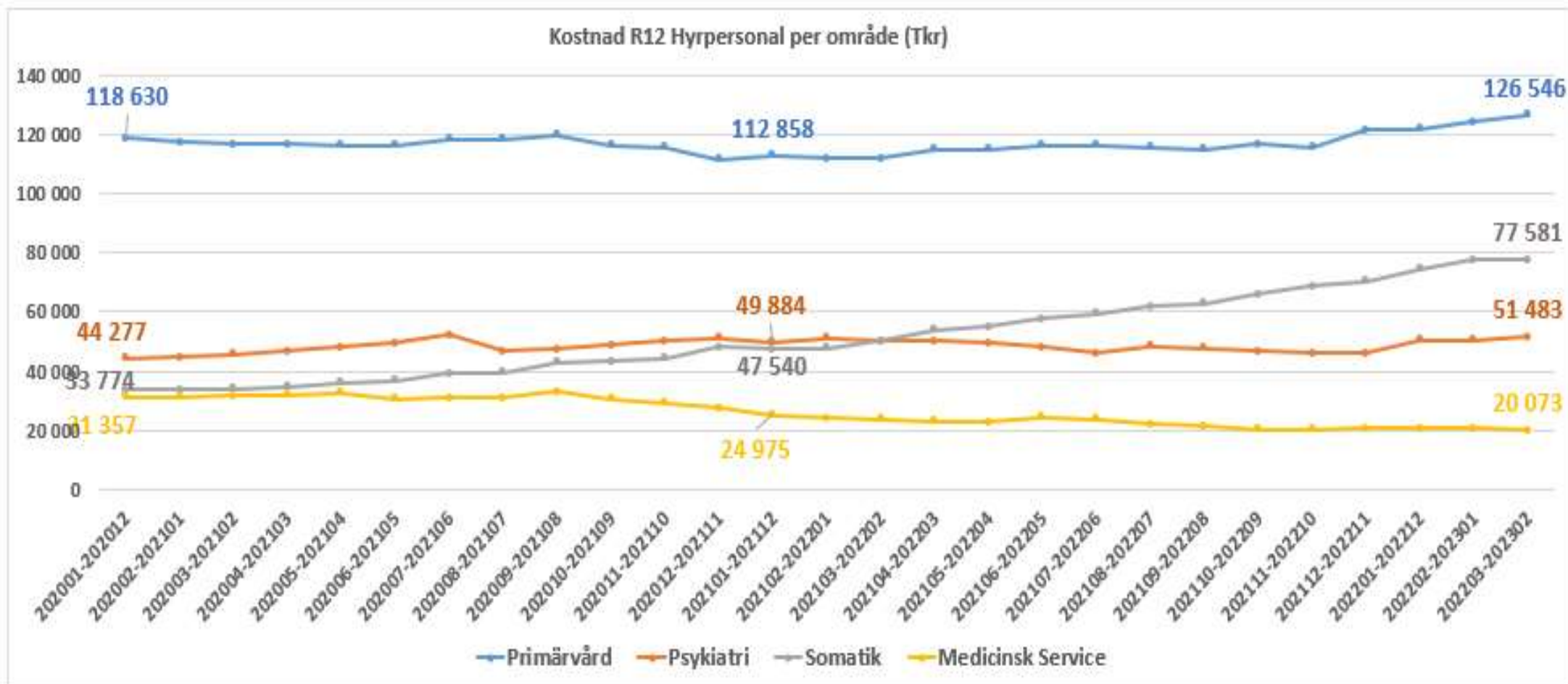
## Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal totalt – 2019 - ack feb 2023



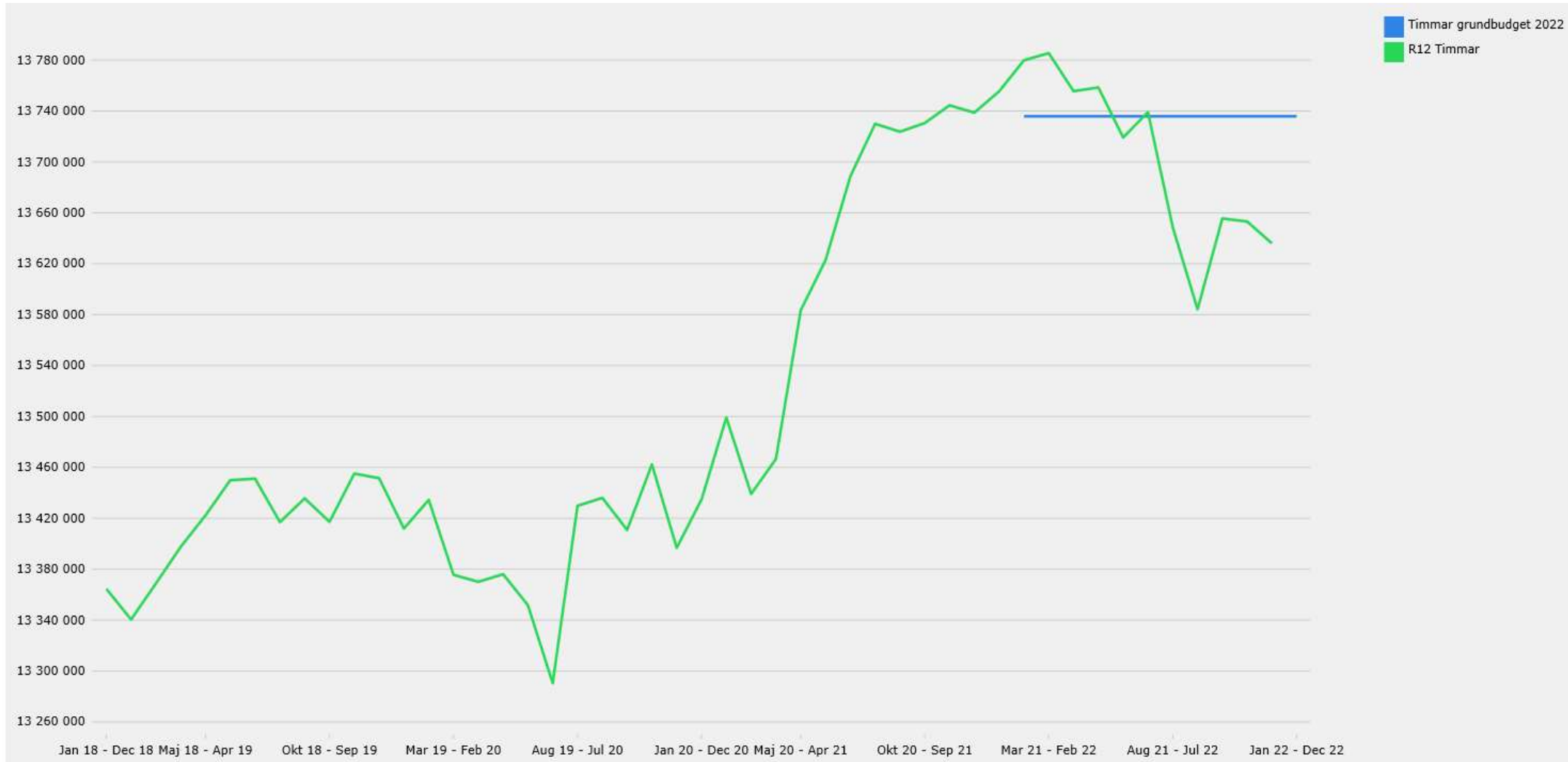
# Region Västerbotten Kostnaden för hyrpersonal /Kostnaden för vår egen personal (SKR-mått)



## Region Västerbotten Kostnaden för hyrpersonal R12 Tkr

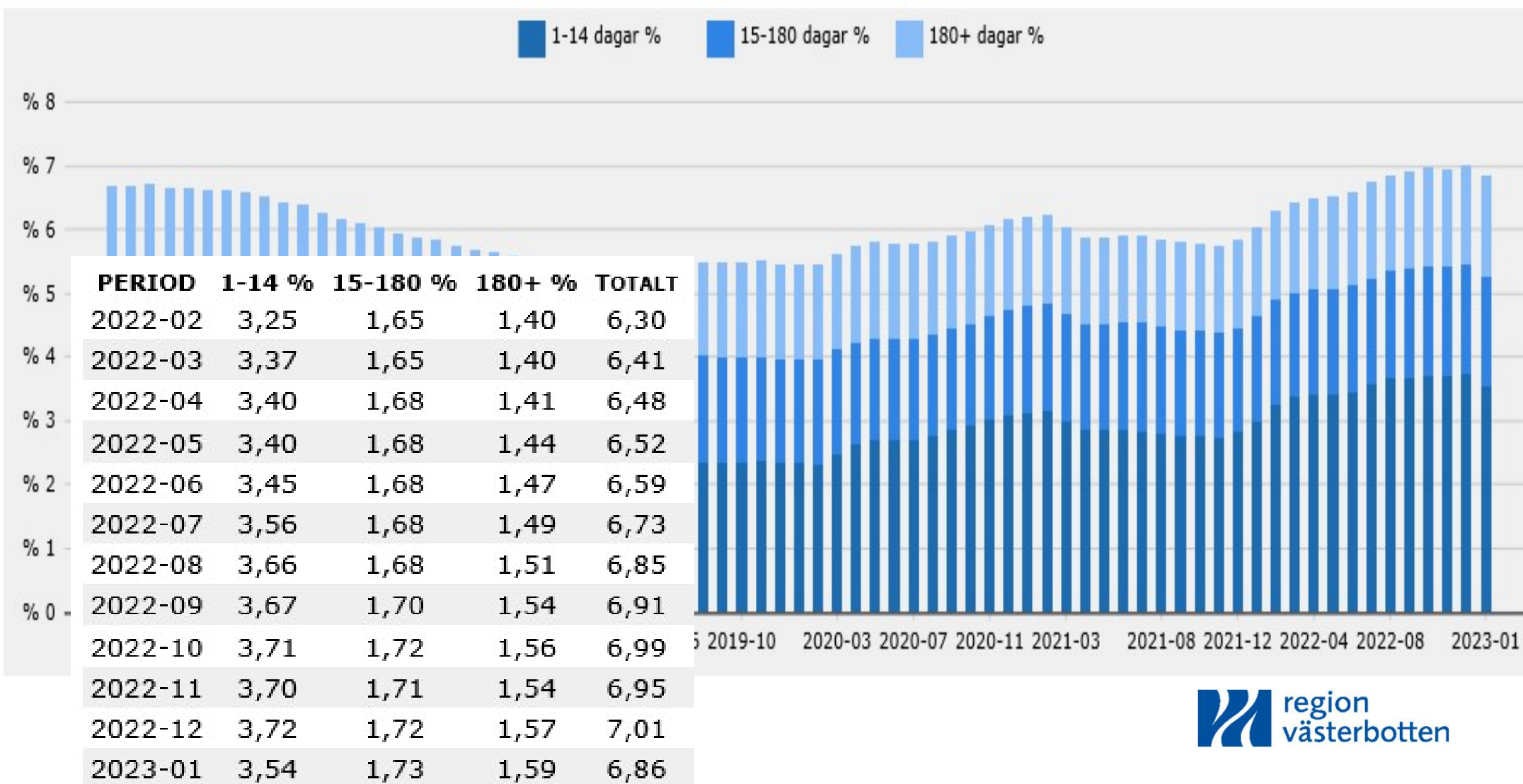


## HSN – Närvarotid R12 och budgettid 2022 helår inkl hyrpersonal– ej uppd i diver 2023 – klart inom kort





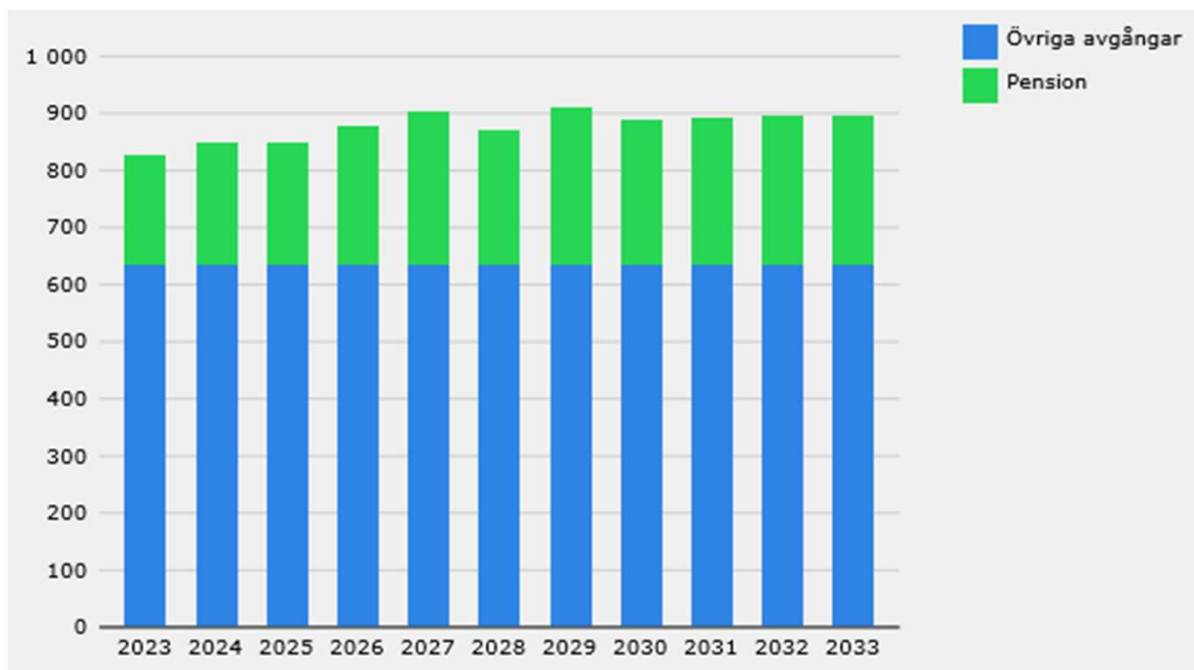
## HSN – Sjukfrånvaro R12 – ack februari 2023



## Fakta anställningar inom Region Västerbotten

- Region Västerbotten hade 10 792 anställda 31 december 2022 (2021:10775).  
Genomsnittligt anställda under 2022 var 10907 (2021:10854)
- Andelen kvinnor av samtliga medarbetare är cirka 76 procent.
- Personalomsättningen inom hela Region Västerbotten är 10,7 procent, vilket är en ökning med 1,5 procentenhet jämfört med förra året.
- Alla förvaltningar har svårigheter att rekrytera medarbetare, framförallt inom Hälso- och sjukvården skapar bristen på sjuksköterskor ett ansträngt läge.
- Konkurrensen om arbetskraft är hård på hela arbetsmarknaden och är märkbar i praktiskt taget alla branscher, sektorer och yrken vilket leder till ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

# Prognos - pension och övriga avgångar inom regionen



Sett till organisationen som helhet så kommer antalet medarbetare som går i pension öka de närmaste åren för att sedan plana ut.

- Den kommande 10årsperioden beräknas 2467 personer gå i pension
- Övriga avgångar motsvarar årligen 636 personer

Akkumulerat värde av antal nyanställda och personer som slutat per januari 2023

R12 nyanställd = 1 077

R12 slutat = 1 013

**Pensionsavgångar** beräknas genom ålder på nuvarande tillsvidareanställda medarbetare, med en sysselsättningsgrad över 40 procent.

Beräknad pensionsålder är 65 år och prognosen sträcker sig 10 år framåt.

**Totalt i pension (antal)** = under 10 år från valt år.

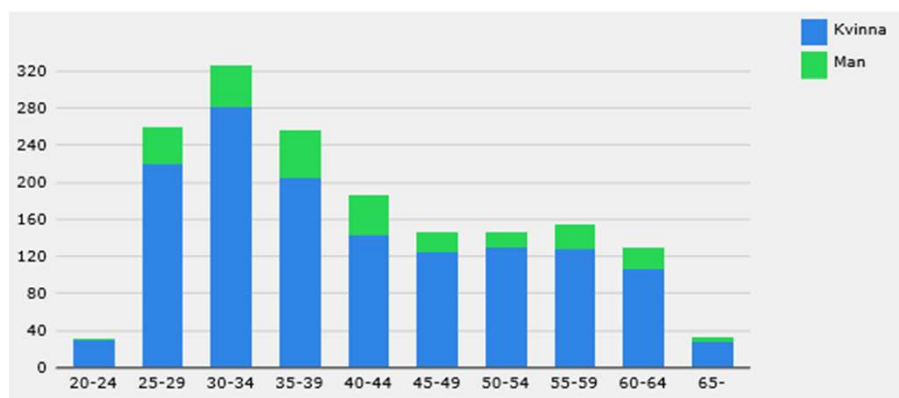
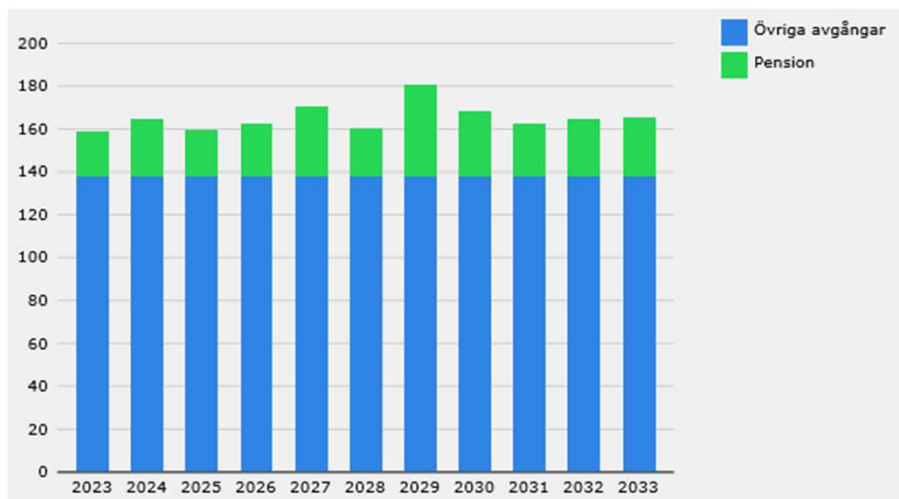
**Totalt i pension (%)** = under 10 år från valt år.

**Övriga avgångar per år** beräknas med genomsnitt av hur många som avslutat sin anställning på regionen, tre år tillbaka.

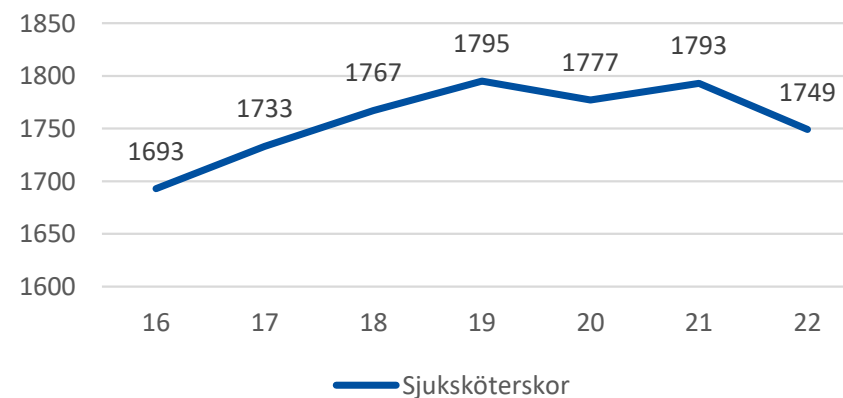
Här exkluderas de som avslutat sin anställning efter 65 års ålder.

# Prognos - pension och övriga avgångar

Grundutbildade sjuksköterskor inkl. röntgen



Utveckling antal anställda



Den kommande 10 års perioden beräknas 284 personer gå i pension. Övriga avgångar motsvarar årligen 138 personer.

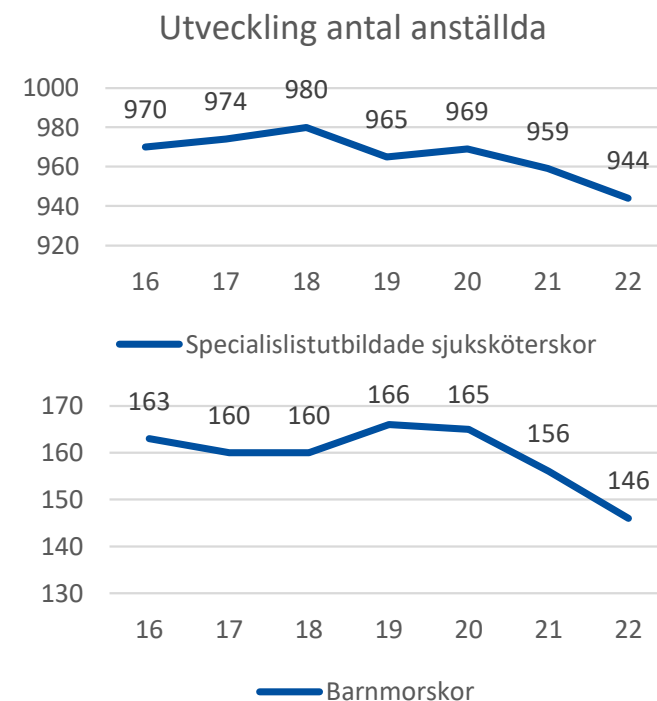
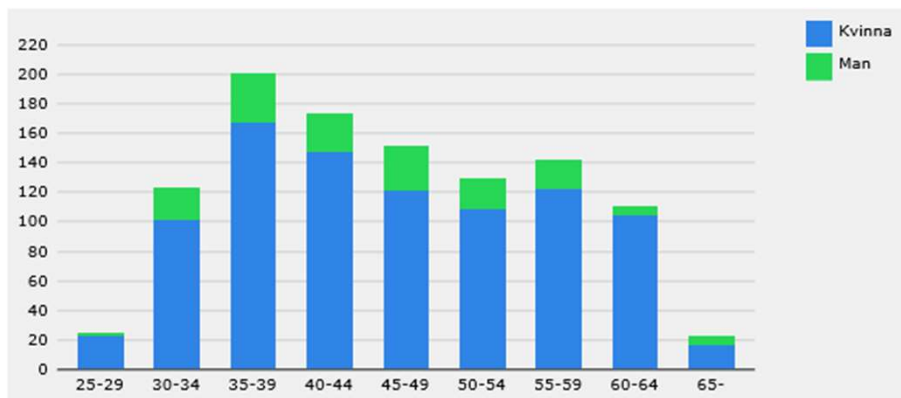
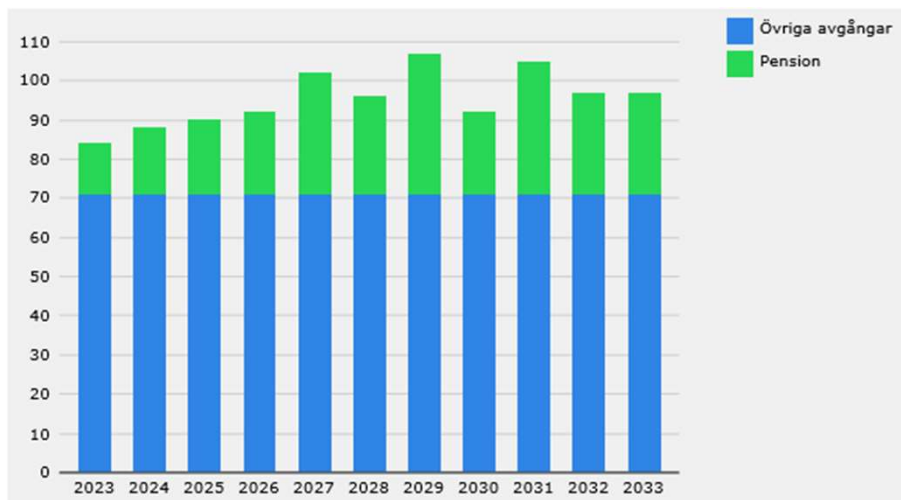
Akkumulerat värde av antal nyanställda och personer som slutat per januari 2023

R12 nyanställd = 221

R12 slutat = 207

# Prognos - pension och övriga avgångar

## Specialistutbildade sjuksköterskor inkl. barnmorskor



Den kommande 10 års perioden beräknas 253 personer gå i pension.  
Övriga avgångar motsvarar årligen 71 personer.

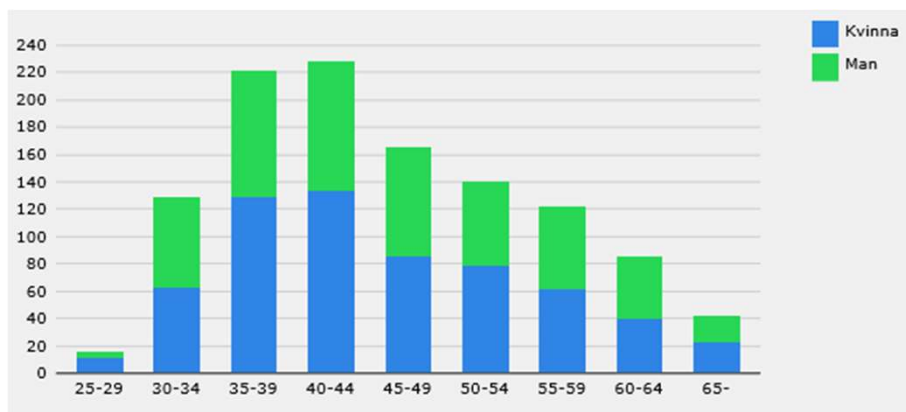
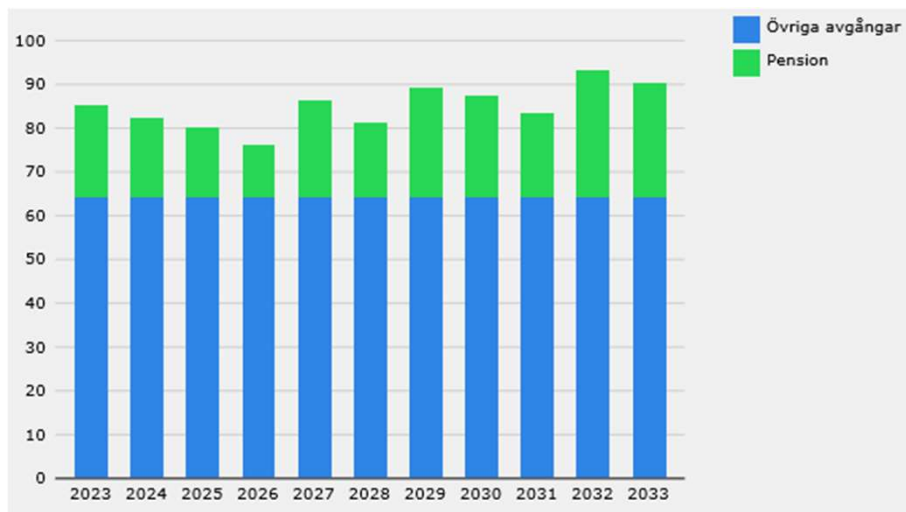
Akkumulerat värde av antal nyanställda och personer som slutat per januari 2023

R12 nyanställd = 56

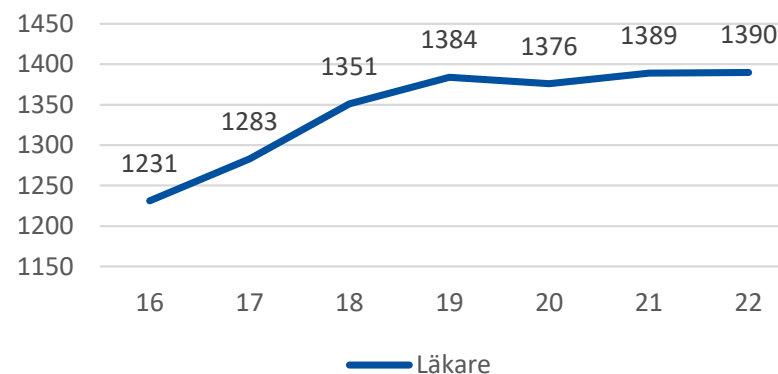
R12 slutat = 118

# Prognos - pension och övriga avgångar

Specialistläkare/Överläkare/Distriktsläkare och ST-läkare



Utveckling antal anställda



Den kommande 10 års perioden beräknas 207 personer gå i pension. Övriga avgångar motsvarar årligen 64 personer.

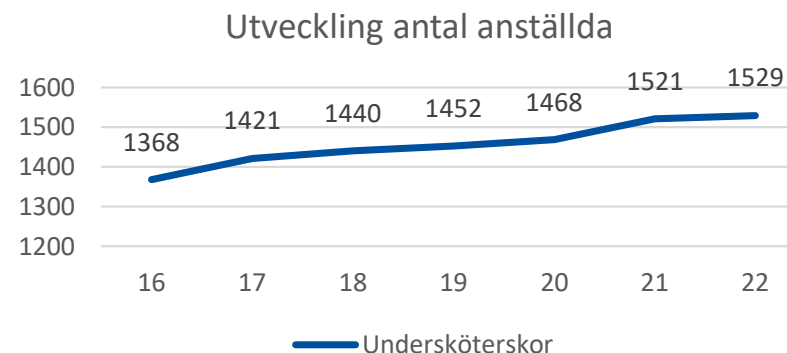
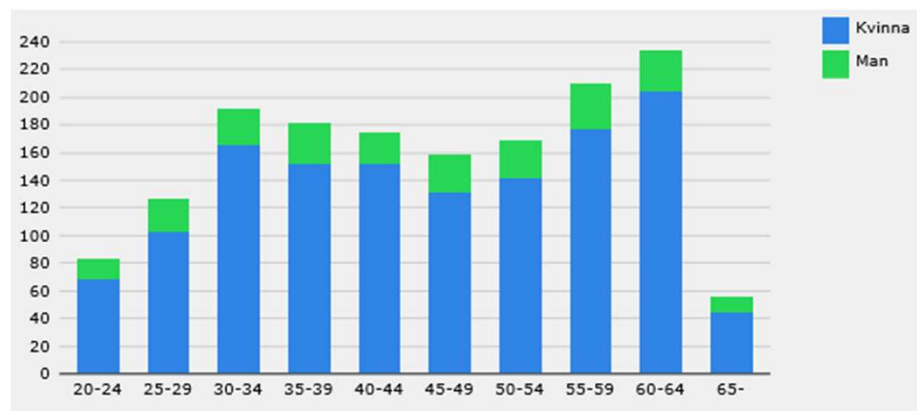
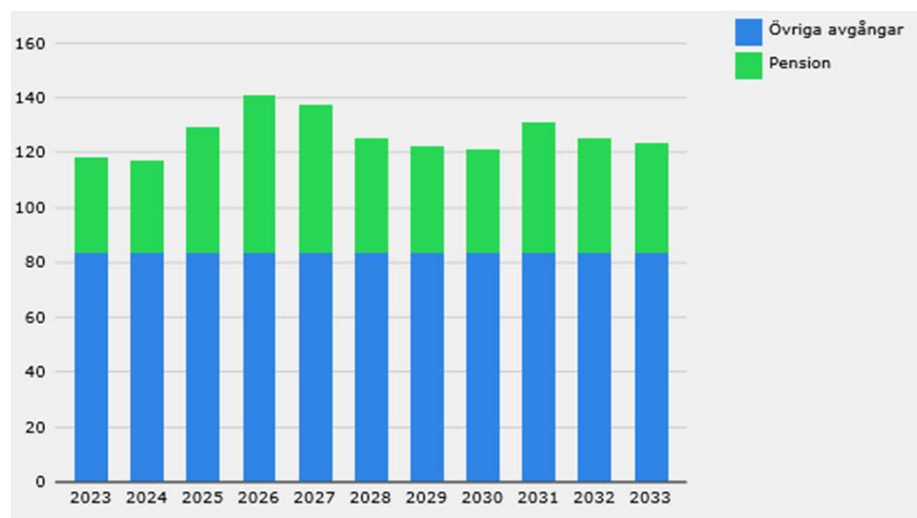
Akkumulerat värde av antal nyanställda och personer som slutat per januari 2023

R12 nyanställd = 131

R12 slutat = 98

# Prognos - pension och övriga avgångar

Undersköterskor inkl. skötare, barnsköterskor och ambulanssjukvårdare



Den kommande 10 års perioden beräknas 444 personer gå i pension. Övriga avgångar motsvarar årligen 83 personer.

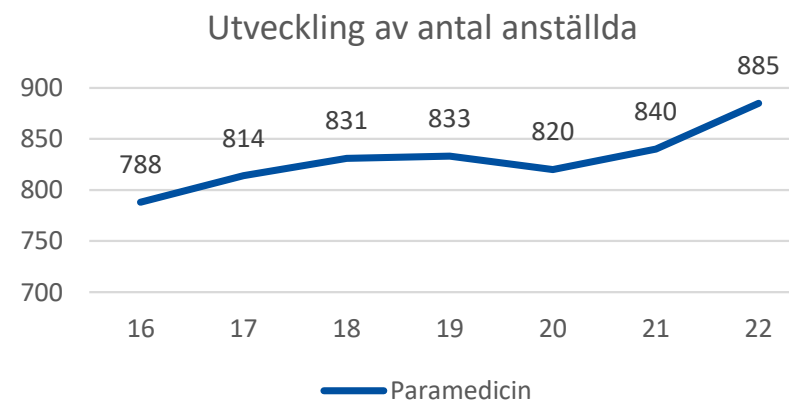
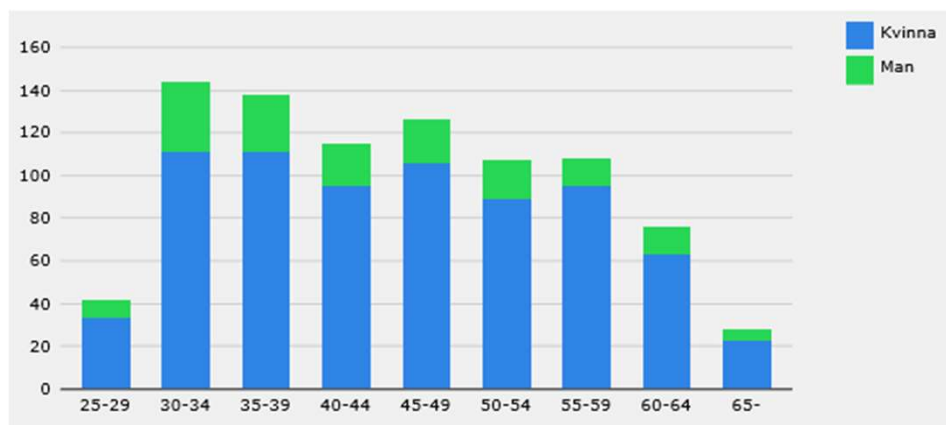
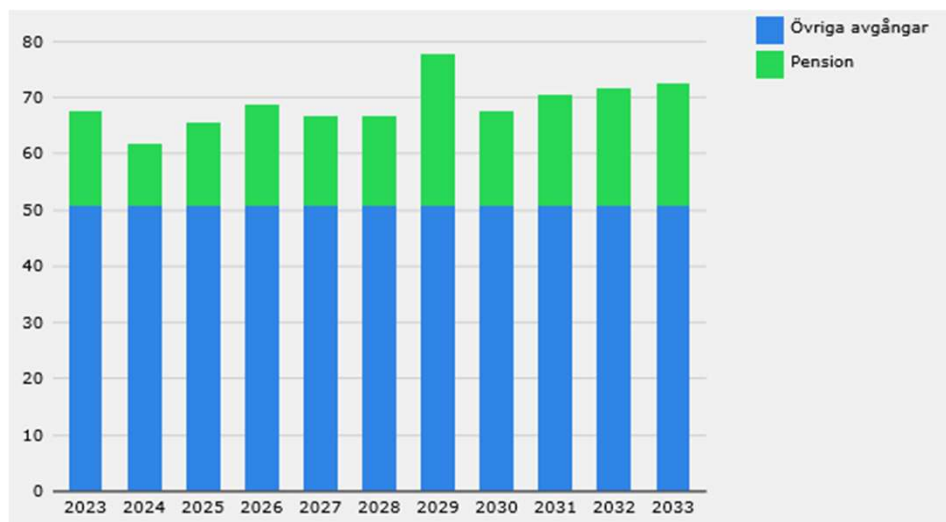
Akkumulerat värde av antal nyanställda och personer som slutat per januari 2023

R12 nyanställd = 206

R12 slutat = 151

# Prognos - pension och övriga avgångar

Paramedicin - fysioterapeut, arbetsterapeut, logoped, audionom, dietist, kurator



Den kommande 10 års perioden beräknas 184 personer gå i pension. Övriga avgångar motsvarar årligen 51 personer.

Akkumulerat värde av antal nyanställda och personer som slutat per januari 2023

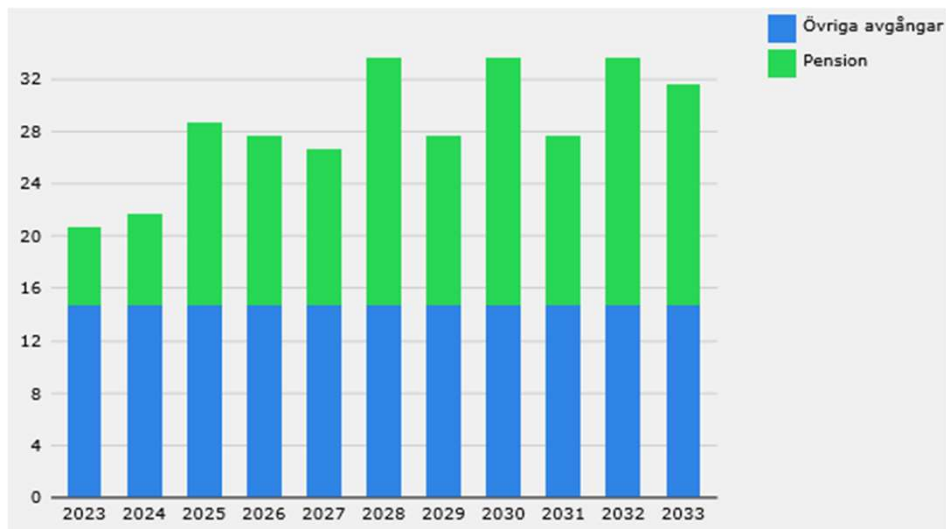
R12 nyanställd = 102

R12 slutat = 59



# Prognos - pension och övriga avgångar

## Chefer

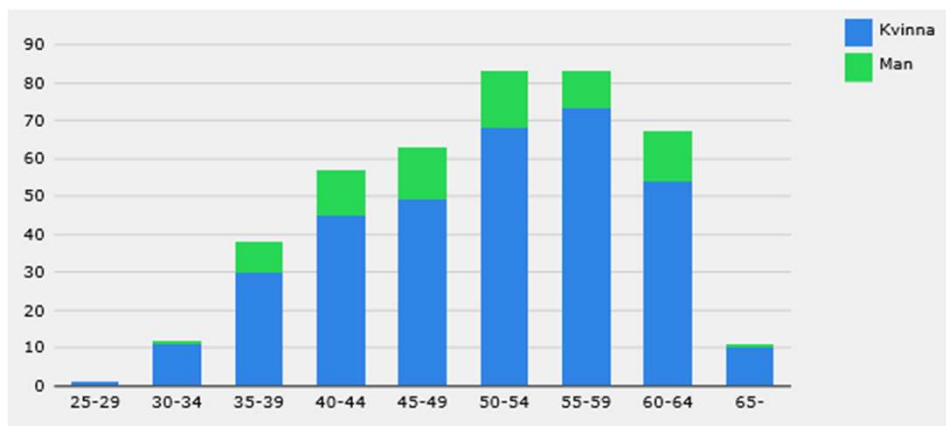


Den kommande 10 års perioden beräknas 150 personer gå i pension, förutsatt att chefer fortsätter sina pågående förordnanden.

Akkumulerat värde av antal nyanställda och personer som slutat per januari 2023

R12 nyanställd = 13

R12 slutat = 30



# Statistik / Prognos från UmU

# Statistik/prognos – Läkarprogrammet UmU

Sökande till läkarprogrammet		
	vt22	ht22
<b>Totalt antal</b>	<b>2990</b>	<b>4052</b>
Prio 1	398	600
Prio 2	634	902
1:a sök/plats	3	4.5
Sökande/plats	25	34

1164 – 1187 studenter på läkarprogrammet

- Antar 133 per termin
- Examinerar 96-100 per termin
- Tappar 4-6 studenter per termin T1-T5, pga:
  - *Bristande studieresultat*
  - *Byte till andra universitet*
  - *Läkarstudier ej rätt*
- Runt 70% av de som är kvar på T1 3 veckor in på kursen tar examen

# Statistik/prognos – sjuksköterskeprogrammet

## Examen 2022

2022 tog 176 studenter examen från studieorterna Umeå och Skellefteå  
(ink. de med valet VFU i Lycksele)

Umeå 126 examensbevis

Skellefteå 50 examensbevis

# SÖKANDE & ANTAGNA TILL CAMPUS UMEÅ VT23

## ORTERNA AVSER FOLKBOKFÖRINGSORT VID UTTAGSDATUM

Uttagen efter kursstart, 2023-02-15

Sjuksköterskeprogrammet Umeå	Totalt
<b>ANTAGNA</b>	<b>84</b>
Norrbottnen	4
Skellefteå med omnejd	1
<b>Umeå med kranskommuner</b>	<b>60</b>
Västerbottens inland	1
Adress saknas	1
Örnsköldsvik med omnejd	3
Övriga landet	14
<b>RESERVER</b>	<b>49</b>
Norrbottnen	1
Skellefteå med omnejd	1
Tom	0
<b>Umeå med kranskommuner</b>	<b>13</b>
Västerbottens inland	0
Västernorrland	3
Örnsköldsvik med omnejd	3
Övriga landet	28

Uttagen efter urval 2, 2022-12-22

Sjuksköterskeprogrammet Umeå	Totalt
<b>ANTAGNA</b>	<b>105</b>
Norrbottnen	10
Skellefteå med omnejd	4
<b>Umeå med kranskommuner</b>	<b>54</b>
Västerbottens inland	3
Västernorrland	3
Örnsköldsvik med omnejd	5
Övriga landet	26
<b>RESERVER</b>	<b>100</b>
Norrbottnen	2
Skellefteå med omnejd	3
Tom	3
<b>Umeå med kranskommuner</b>	<b>23</b>
Västerbottens inland	2
Västernorrland	3
Örnsköldsvik med omnejd	4
Övriga landet	60

Anmälningstatistik (uttagen efter sista anmälningsdatum, 2022-10-18)

Sjuksköterskeprogrammet Umeå	Totalt
<b>ANMÄLDA</b>	<b>500</b>
Norrbottnen	27
Skellefteå med omnejd	13
<b>Umeå med kranskommuner</b>	<b>130</b>
Västerbottens inland	12
Västernorrland	16
Örnsköldsvik med omnejd	16
Övriga landet	281
Utomlands	1
Adress saknas	4

# Antal studenter – Umeå

Termin	Kursbenämning	hp	Reg. HT20	Reg. VT21	Reg. HT21	Reg. VT22	Reg. HT22	Reg. VT23
1	SSK profession-introduktion	6	84	85	93	90	92	82
1	Kroppen och omvårdnad	7,5	81	86	90	89	92	83
1	Biomedicin och omvårdnad	4,5	83	83	88	88	88	83
2	Omvårdnadens teori och vetenskapliga grund	15	72	82	75	87	83	86
2	Omvårdnadens metoder och procedurer	15	75	82	76	89	83	87
3	Omvårdnad i olika livsfaser del I	30		75	77	67	83	77
4	Omvårdnad i olika livsfaser del II 22,5 hp, inkl VFU 3 x 4 v	22,5			66	74	58	82
4	Palliativ omvårdnad	7,5			65	72	54	82
5	Omvårdnadsvetenskap - teori och tillämpning 22,5hp	22,5				62	70	50
5	Omvårdnadens org. och ledning del I	7,5				62	69	50
6	Omvårdnadens organisation och ledning II	7,5					67	67
6	Sjuksköterskans profession-tillämpning	22,5					73	70

# SÖKANDE & ANTAGNA TILL SKELLEFTEÅ VT23

## ORTERNA AVSER FOLKBOKFÖRINGSORT VID ANMÄLNINGSTILLFÄLLET

Uttagen efter kursstart, 2023-02-15

Sjuksköterskeprogrammet Skellefteå	Totalt
<b>ANTAGNA</b>	<b>36</b>
Norrbotten	3
<b>Skellefteå med omnejd</b>	<b>6</b>
Adress saknas	1
Västerbotten	1
Västerbottens inland	1
Utomlands	1
Övriga landet	23
<b>RESERVER</b>	<b>161</b>
Norrbotten	8
<b>Skellefteå med omnejd</b>	<b>9</b>
Tom	3
Umeå med kranskommuner	10
Västerbottens inland	7
Västernorrland	2
Örnsköldsvik med omnejd	3
Övriga landet	119

Uttagen efter urval 2, 2022-12-22

Sjuksköterskeprogrammet Skellefteå	Totalt
<b>ANTAGNA</b>	<b>45</b>
Norrbotten	4
<b>Skellefteå med omnejd</b>	<b>6</b>
Adress saknas	1
Umeå med kranskommuner	2
Västerbottens inland	3
Västernorrland	1
Övriga landet	28
<b>RESERVER</b>	<b>233</b>
Norrbotten	9
<b>Skellefteå med omnejd</b>	<b>17</b>
Tom	4
Umeå med kranskommuner	10
Västerbottens inland	9
Västernorrland	4
Örnsköldsvik med omnejd	3
Övriga landet	177

Anmälningstatistik (uttagen efter sista anmälningdatum, 2022-10-18)

Sjuksköterskeprogrammet Skellefteå	Totalt
<b>ANMÄLDA</b>	<b>646</b>
Norrbotten	36
<b>Skellefteå med omnejd</b>	<b>28</b>
Adress saknas	13
Umeå med kranskommuner	37
Västerbottens inland	18
Västernorrland	7
Övriga landet	500
Örnsköldsvik med omnejd	7

# Antal studenter – Skellefteå

Termin	Kursbenämning	hp	Reg. HT20	Reg. VT21	Reg. HT21	Reg. VT22	Reg. HT22	Reg. VT23
1	SSK profession-introduktion	6	40	40	32	33	36	37
1	Kroppen och omvårdnad	7,5	39	38	29	31	34	37
1	Biomedicin och omvårdnad	4,5	37	37	26	29	32	35
2	Omvårdnadens teori och vetenskapliga grund	15	22	34	33	27	27	31
2	Omvårdnadens metoder och procedurer	15	23	35	34	29	30	31
3	Omvårdnad i olika livsfaser del I	30		24	35	24	31	22
4	Omvårdnad i olika livsfaser del II 22,5 hp, inkl	22,5			23	34	23	20
4	Palliativ omvårdnad	7,5			21	35	22	20
5	Omvårdnadsvetenskap - teori och tillämpning 2	22,5				19	29	27
5	Omvårdnadens org. och ledning del I	7,5				19	29	27
6	Omvårdnadens organisation och ledning II	7,5					18	28
6	Sjuksköterskans profession-tillämpning	22,5					21	28



# SÖKANDE & ANTAGNA TILL SKELLEFTEÅ MED VFU I LYCKSELE VT23

## ORTERNA AVSER FOLKBOKFÖRINGSORT VID ANMÄLNINGSTILLFÄLLET

Uttagen efter kursstart, 2023-02-15

Sjuksköterskeprogrammet Skellefteå (VFU Lycksele)	Totalt
<b>ANTAGNA</b>	<b>4</b>
Norrbottnen	0
Skellefteå med omnejd	1
Umeå med kranskommuner	0
Västerbotten	0
<b>Västerbottens inland</b>	<b>2</b>
Utomlands	0
Övriga landet	1
<b>RESERVER</b>	<b>161</b>
Norrbottnen	4
Skellefteå med omnejd	7
Tom	6
Umeå med kranskommuner	11
<b>Västerbottens inland</b>	<b>7</b>
Västernorrland	3
Örnsköldsvik med omnejd	4
Övriga landet	119

Uttagen efter urval 2, 2022-12-22

Sjuksköterskeprogrammet Skellefteå (VFU Lycksele)	Totalt
<b>ANTAGNA</b>	<b>5</b>
Norrbottnen	0
Skellefteå med omnejd	0
Umeå med kranskommuner	2
Västerbotten	0
<b>Västerbottens inland</b>	<b>1</b>
Adress saknas	1
Övriga landet	1
<b>RESERVER</b>	<b>215</b>
Norrbottnen	6
Skellefteå med omnejd	16
Adress saknas	6
Umeå med kranskommuner	14
<b>Västerbottens inland</b>	<b>10</b>
Västernorrland	3
Örnsköldsvik med omnejd	4
Övriga landet	156

Anmälningstatistik (uttagen efter sista anmälningsdatum, 2022-10-18)

Sjuksköterskeprogrammet Skellefteå (VFU Lycksele)	Totalt
<b>ANMÄLDA</b>	<b>573</b>
Norrbottnen	23
Skellefteå med omnejd	24
Umeå med kranskommuner	32
Västernorrland	8
<b>Västerbottens inland</b>	<b>20</b>
Adress saknas	12
Övriga landet	445
Örnsköldsvik med omnejd	9

# Skärpta regler avseende förläggning av arbetstid och dygnsvila

# Skärpta regler i AB samt HÖK vid förläggning av arbetstid och dygnsvila

- Överenskommelse träffad på central nivå med samtliga fackförbund förutom läkarna
- Träder i kraft 1 oktober 2023
- Överenskommelsen gjord för att vi själva ska ta ansvar för de regler som börjar gälla enligt EUs arbetstidsregler
- Bestämmelse avseende arbetstidsförläggning skärps och förtydligas – **NORMATIVA REGLER**
- Överenskommelse gäller än så länge bara AB men övriga bilagor och specialbestämmelser för läkare diskuteras



EU:s arbetstidsdirektiv liksom arbetstidslagen är skyddslagstiftning för arbetstagarens hälsa och säkerhet.



Klagomål till EU-kommissionen om att Allmänna bestämmelser (AB) strider mot arbetstidsdirektivet.



Departementet bedömde att det fanns hög risk att EU-kommissionen skulle stämma Sverige inför EU-domstolen.



SKR bedömde att AB avseende dygnsvila inte är förenligt med direktivets krav och inte klarar en rättslig prövning.



AB:s parter ville själva ta ansvar för regleringar i det gemensamma kollektivavtalet.

## Skärpta regler i AB samt HÖK vid förläggning av arbetstid och dygnsvila

Detta får stora konsekvenser för hur vi kan förlägga arbetstid. Innebär en påverkan både för chef med ansvar för arbetstidsförläggning och även individens möjlighet till flexibilitet.

---

Arbetstagaren ska ges minst 11 timmars dygnsvila per 24-timmarsperiod

- Både 11 timmars dygnsvila och 11 timmar mellan passen inom samma dygn

---

Huvudregel att arbete och vila ska förläggas alternerande

- Vila, arbete, vila, arbete osv. Kväll/dag eller s k CACA-turer ej möjliga.

---

Jour i anslutning till arbetspass endast i undantagsfall

- Två arbetspass i rad

---

Restriktiv möjlighet till undantag från 11 timmars dygnsvila

- Planerad avvikelse

- Oförutsedd händelse

## Skärpta regler i AB samt HÖK vid förläggning av arbetstid och dygnsvila

---

Krav på kompenserande vila i direkt eller nära anslutning till en avvikelse

---

Kompenserande vila betald om den förläggs till ordinarie arbetstid

---

Förhandlingsskyldighet innan införande av undantag från 11 timmars dygnsvila

---

Krav på årlig uppföljning, samverkan och ev handlingsplan avseende avvikelser

Ett partsgemensamt Arbetstidsråd med möjlighet att inrätta en Arbetstidsnämnd

# Särskilda utmaningar med skärpt regelverk

De nya reglerna är  
utmanande för  
arbetsgivare,  
verksamhet och facken

Avtal som kan tillämpas  
för hela sektorn

Chefers ansvar för  
arbetstidsförläggning

Individens val av  
arbetstidsförläggning  
begränsas

Lokala avtal

Kulturförändring

# Utfall lönetillägg

Etikett	Månadskostnad	Antal
205010 Barnmorska, vårdavdelning	177 000	59
206010 Anestesisjuksköterska	253 500	92
206011 Distriktssköterska	27 000	9
206012 Psykiatrisjuksköterska	69 000	23
206013 Ambulanssjuksköterska	144 000	48
206015 Intensivvårdssjuksköterska	472 500	158
206016 Operationssjuksköterska	135 000	55
206017 Sjuksköterska, medicin/kirurgi	6 000	2
206018 Sjuksköterska, barn och ungdom	159 000	53
206021 Sjuksköterska, annan specialinriktning	45 000	15
206023 Sjuksköterska, specialfunktion	22 500	9
206090 Sjuksköterska, allmän	2 621 300	877
206510 Röntgensjuksköterska	249 000	97
207013 Undersköterska, vård-/specialavdelning	1 053 000	1057
207015 Barnsköterska	35 000	35
207016 Ambulanssjukvårdare	12 000	12
207019 Skötare, vårdavdelning	53 000	53
207090 Biträdesarbete, annat	18 000	18
208013 Biomedicinsk analytiker	235 500	79
208015 Andra specialiteter inom hälso- och sjukvård	24 000	11
208016 Laboratoriebiträde	4 000	4
503014 Tekniker, hälso- och sjukvård	18 000	18
<b>Totalsumma</b>	<b>5 836 300</b>	<b>2785</b>

Inklusive PO 52,28%	8 887 518
13 månader	<b>115 537 729</b>



# Summering pågående aktiviteter

## Prioriterade åtgärder inför 2023

Åtgärder från kompetensförsörjningsstrategin återfinns i nämndsplaner för både RS och HSN samt i förvaltningarnas verksamhetsplaner.

Följande åtgärder har bland annat prioriterats för 2023:

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

Inom varje angiven åtgärd ovan pågår ett flera delaktiviteter för att uppnå åtgärden. Många andra aktiviteter inom andra åtgärdsområden pågår parallellt även om de inte finns upptagna som prioriterade i nämndernas planer.



## Exempel på andra pågående aktiviteter

- Mentorsprogram för sjuksköterskor ska implementeras
- Kompetensstegar utarbetas för ett flertal yrkeskategorier
- Uppföljande arbetsmiljömätningar i syfte att följa upp resultat från medarbetarundersökning
- Hälsa för Hälsa: Implementering av en modell för arbetsmiljöförbättringar inom hälso- och sjukvården. Samarbete med UmU – ett doktorandprojekt.
- Projekt Hållbar arbetsmiljö – med syfte att utveckla ett arbetssätt för ett uppsökande arbetsmiljöstöd som ska stärka arbetsplatsens egen arbetsmiljöprocess med fokus på organisatoriska arbetsmiljöfrågor och perspektiven främja, förebygga och rehabilitera.
- Förändring i arbetstidsförläggning med anledning av skärpta regler om dygnsvila – utbildning mot chefer
- Inom förmånsområdet - upphandling av gruppförsäkringar och förmånscykel pågår
- Arbete för att förenkla och digitalisera stegen i rekryteringsprocessen för både chefer och kandidater.

# Attrahera till yrken och oss som arbetsgivare

Under januari och februari har HR tillsammans med ambassadörer från verksamheten ordnat mässor för studenter som valt att studera olika typer av vårdirken. Målet har varit att väcka intresse för regionen som arbetsgivare och skapa relationer med framtida medarbetare.

- Vårdmässa i Skellefteå 13 olika verksamheter deltog
- Fysio- och arbetsterapeut – 14 olika verksamheter deltog
- Vårdmässa i Umeå 21 olika verksamheter från hela länet som deltog
- Nolia karriär en av Nordens största utbildnings- och rekryteringsmässor där Region Västerbotten deltog
- Uniaden där inriktning för universitetsstudenter är ekonomi, HR, IT och systemutveckling

