

Hälsa- och sjukvårdsnämnden

*Resultatuppföljning Personal
April 2023, delårsrapport*

HSN 2023-05-22

Personalkostnadsutveckling R12

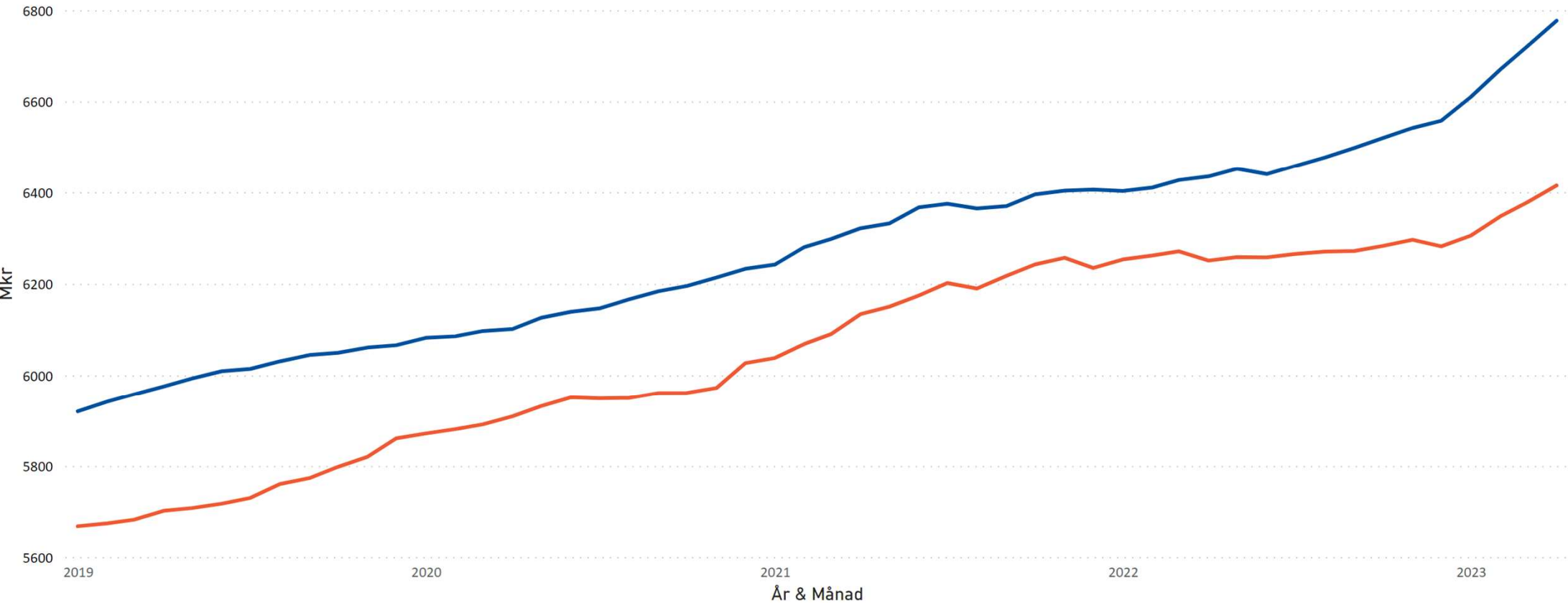
Info



Förvaltning: 2 Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen
Område: Alla
Basenhet: Alla
Kostnadsställe: Alla

Personalkostnadsutveckling R12

Utfall R12 Budget R12



Kostnader Hyrpersonal R12

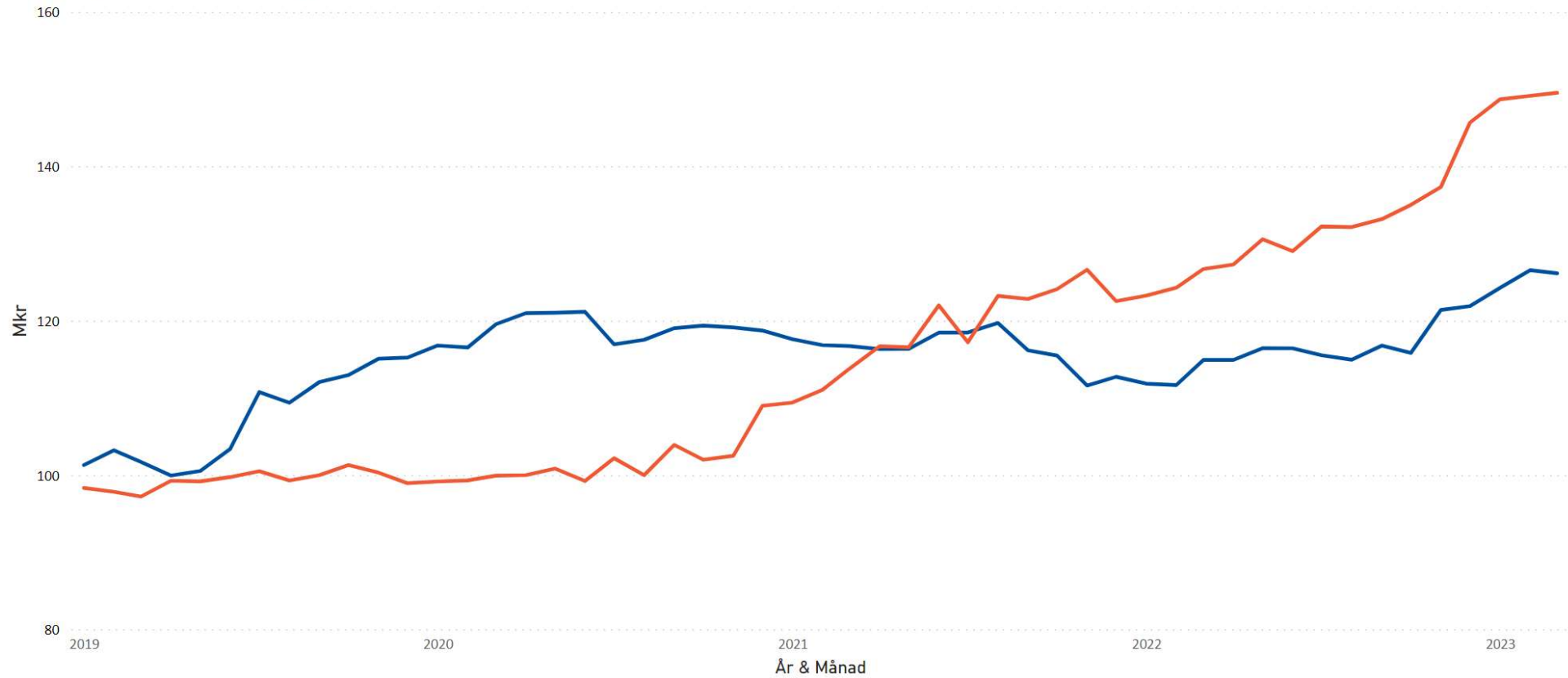
Info

MKR



Kostnader hyrpersonal R12 delområde

Delområde ● 213 Primärvård verksamhet ● 214 Sjukhusvård verksamhet



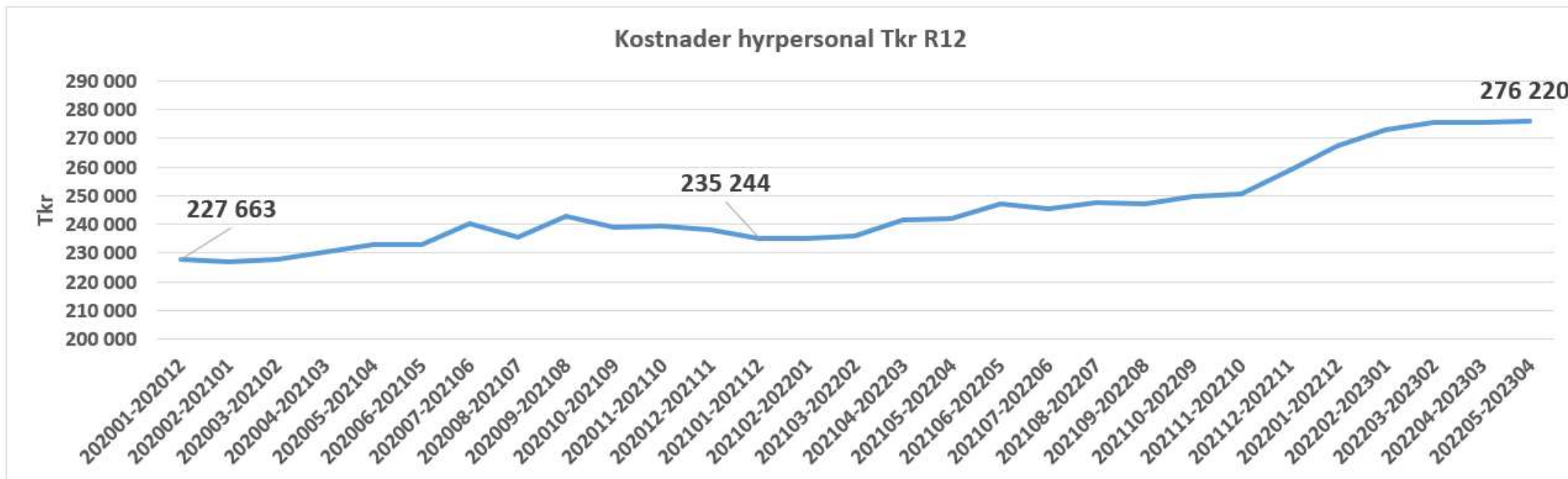
Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal – ack april 2023

Köp hyrpersonal - ack april		Belopp i miljoner kronor (mkr)			
		Utfall 2022	Utfall 2023	Förändring mkr	Förändring %
Region Västerbotten					
Primärvård	Läkare	-34,4	-39,2	4,8	12%
	Sjuksköterska	-5,5	-5,8	0,2	4%
Summa Primärvård		-39,9	-45,0	5,0	11%
Sjukhusvård	Läkare	-29,7	-30,8	1,1	3%
	Sjuksköterska	-13,9	-16,4	2,6	16%
Summa Sjukhusvård		-43,6	-47,2	3,6	8%
TOTALT		-84	-92	8,7	9,4%

Kostnader (Mkr)
Jmf samma period 2022

Ssk/Barnmorskor:
+ 2,8 mkr
ökning 13 %
Läkare: + 6 mkr
ökning 8 %

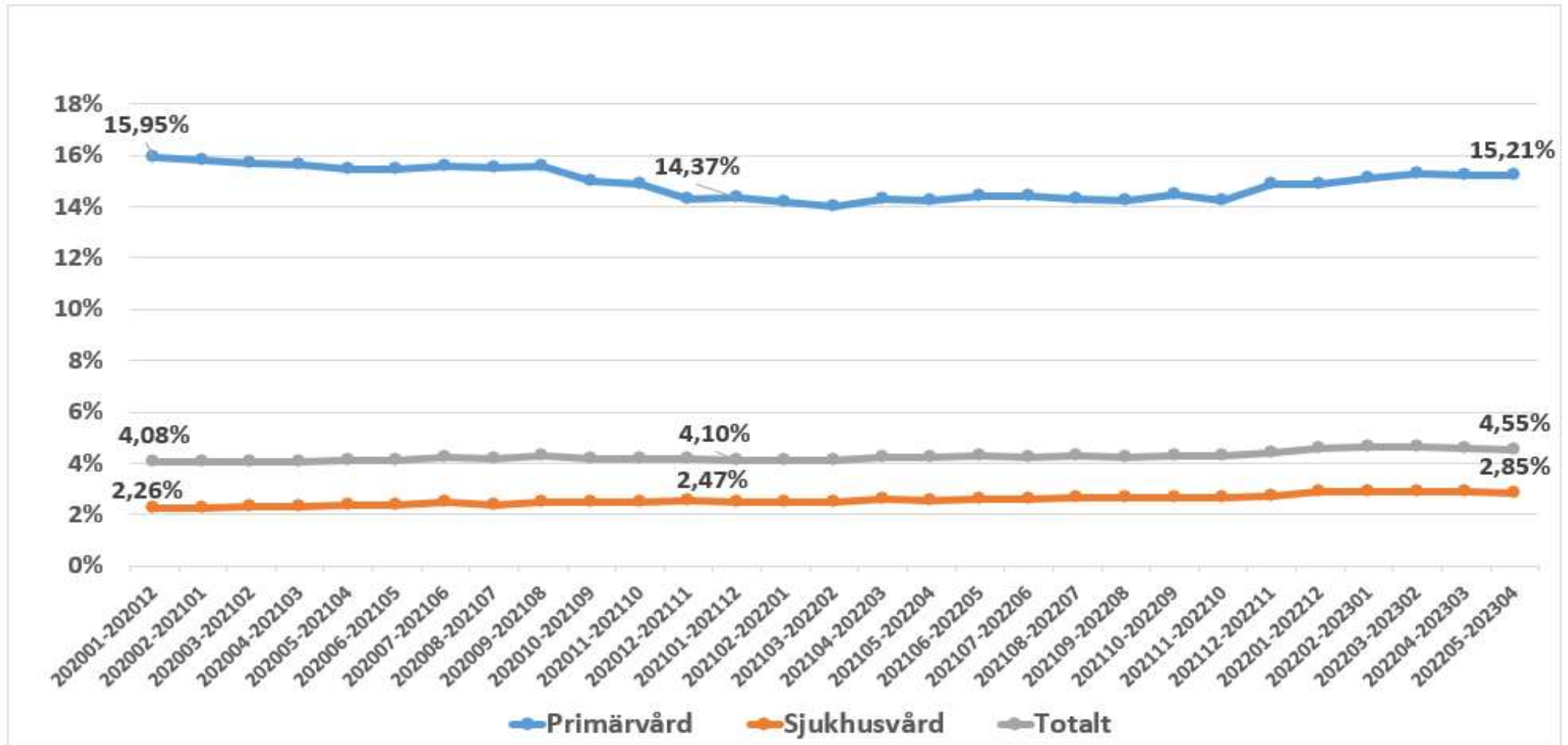
Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal totalt – 2020 - ack april 2023



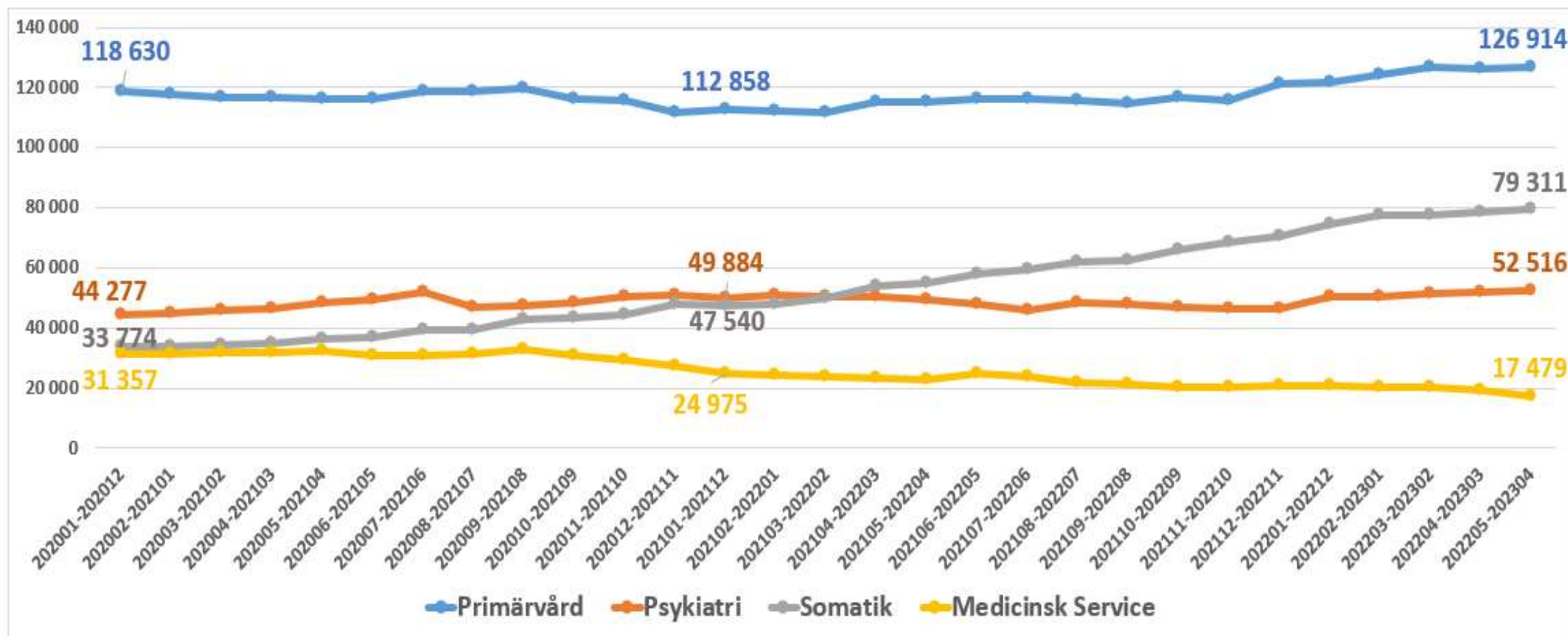
Hyrkostnader i förhållande till SKR indikatorns mål max 2 %

Hyrkostnader	Hyrkostnader 2022	Hyrkostnader för att uppnå max 2 procent
Primärvård	-120	-16
Sjukhusvård	-142	-101
Totalt	-262	-117

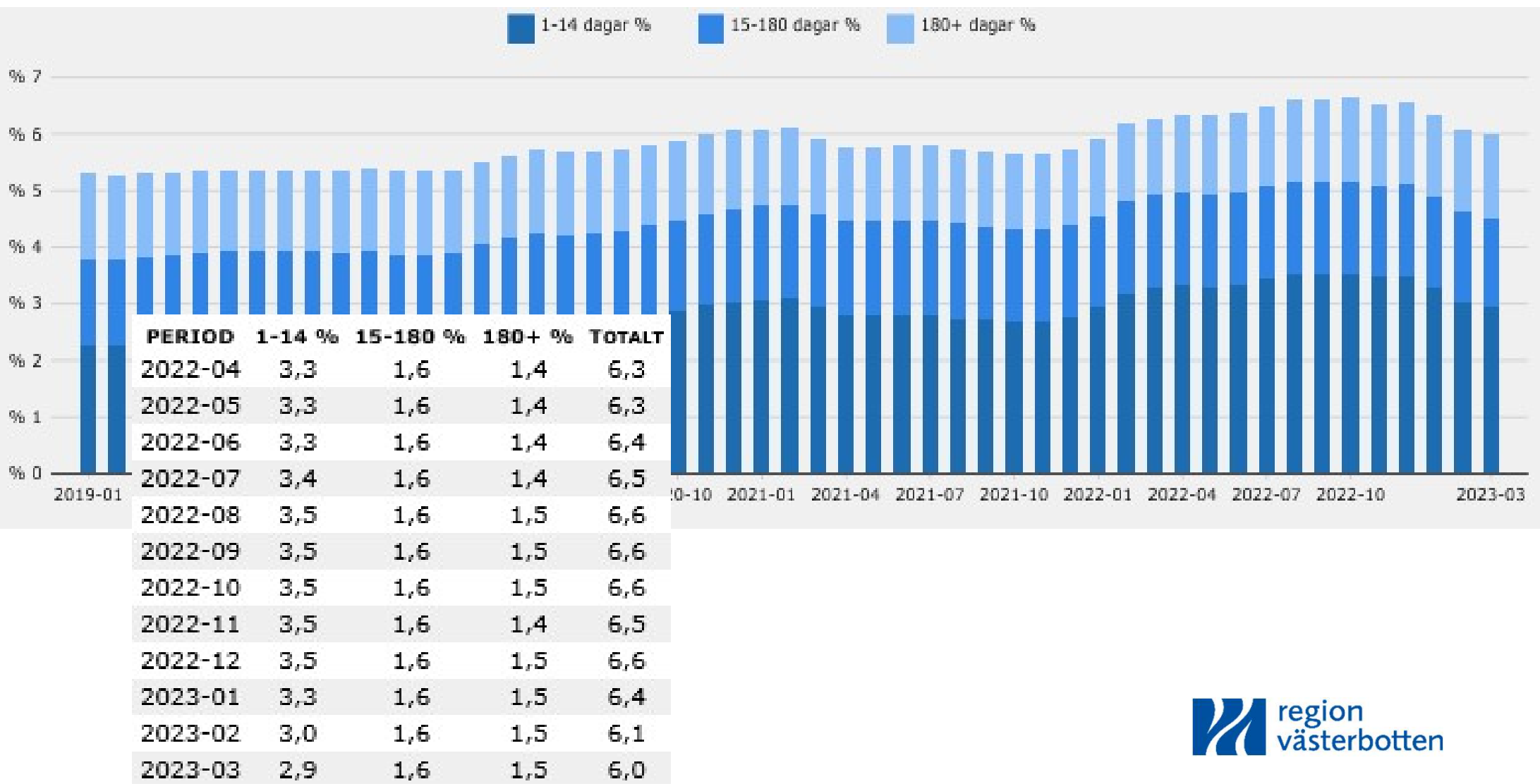
Region Västerbotten Kostnaden för hyrpersonal/Kostnaden för vår egen personal R12 (SKR-mått)



Region Västerbotten Kostnaden för hyrpersonal R12 per område Tkr



HSN – Sjukfrånvaro R12 – ack april 2023



Delårsrapport

Verksamheterna inom hälso- och sjukvården beskriver ett fortsatt ansträngt läge med brist på personal och som följd av det negativ påverkan på vårdplatser och tillgänglighet. Personalbristen bedöms fortsatt vara den största utmaningen.

Mål inom personalområdet:

- **Minska beroendet av inhyrd personal**
- **Chefer har bättre förutsättningar att leda**
- **Vi har en etablerad och känd strategi för kompetensförsörjning**

Minska beroendet av inhyrd personal

Under 2022 ökade kostnaderna för inhyrd personal och den negativa trenden fortsätter under första tertialen för 2023. Jämfört med motsvarande period för 2022 har kostnaderna ökat med 8,7mkr under perioden januari-april 2023.

Samordnad upphandling av hyrpersonal inom hälso- och sjukvård för Sveriges regioner pågår, även om processen blivit något fördröjd på grund av överprövningar. Region Västerbottens avtal är förlängt med reservation för att det sägs upp när det nationella avtalet

I syfte att minska beroendet av inhyrd personal kommer Hälso- och sjukvårdsförvaltningen se över möjligheten att begränsa när inhyrd personal ska användas samt stoppa möjligheten att använda inhyrd personal arbetar på distans.

I syfte att stimulera till att fler sjuksköterskor väljer att vidareutbilda sig till specialistsjuksköterskor erbjuds fortsatt betalda studier. Inom vissa inriktningar förs dialog med Umeå universitet om att köpa uppdragsutbildningsplatser för att säkerställa plats på utbildningen.

Det har aldrig funnits fler anställda i vården samtidigt som efterfrågan på vårdpersonal aldrig varit större, pandemin har pressat våra verksamheter under lång tid vilket påverkat medarbetarnas arbetsmiljö och försvårat möjligheten att bemanna. Trots det är det av största vikt att minska beroendet av inhyrd personal för patienternas kontinuitet, personalens arbetsmiljö och den långsiktiga kompetensförsörjningens skull.

Bedömningen är att delmålet vid årets slut delvis kommer att uppnås. Indikatorn följs upp i årsrapporten.

Chefer har bättre förutsättningar att leda

Arbetet med att stärka chefers förutsättningar är ett samarbete mellan regionstyrelsens förvaltning och hälso- och sjukvårdsförvaltningen, där flera parallella arbeten är initierade för att förbättra de olika delarna inom "chefens livscykel". En ledarskapspolicy/filosofi kommer tas fram som ska syfta till att tydliggöra chefsuppdraget och till att stimulera ett konstruktivt och tillitsbaserat ledarskap som grundar sig i våra gemensamma värderingar.

Inom HSF genomfördes en dag med fokus på ledarskapets förutsättningar att leda en komplex verksamhet nu och framåt för verksamhetschefer inom förvaltningen. Tillsammans formulerades vilka ledarbeteenden som är centrala, vad vi behöver göra mer och mindre av, vad som främjar och vad som hindrar oss. Dagen gav värdefull input som kommer tas med i det fortsatta arbetet med chefers förutsättningar.

En referensgrupp bestående av chefer från olika nivåer i organisationen och olika delar i länet kommer sättas ihop och fungera som ett bollplank att provtrycka fortsatta insatser mot.

Chefer har bättre förutsättningar att leda

Arbetet med att ta fram en gemensam strategi för ”Chefers förutsättningar att leda” utgår från ett evidensbaserat arbetssätt utifrån följande frågeställningar:

- Vad tror vi att problemet/utmaningen är?
- Vad tror vi orsakar problemet/utmaningen?
- Vad har vi för stöd för våra antaganden om problemet och dess orsaker?
- Finns det alternativa förklaringar?

Chefer har bättre förutsättningar att leda nästa steg...

- Få chefers perspektiv på vilka delar som ingår i chefens livscykel
- Göra en prioritering bland aktiviteter
- Upprätta en tidssatt handlingsplan

Vi har en etablerad och känd strategi för kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningsstrategin är återrapporterad till nämnder, ledningsgrupper samt medarbetare inom verksamhetsstöd HR-stab. Strategin är publicerad på intranätet tillsammans med en artikel där HR-direktör och regiondirektör intervjuades. Ett informationsmaterial är framtaget för att kunna delge strategin på ledningsgruppsmöten och sprids via HR-verksamhetsstöd. Nästa steg blir att ta fram ett material för chefer att använda som stöd för information och dialog på sina APT.

De åtgärder 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
- 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

Bedömningen är att delmålet kommer att uppnås.

Prioriterade aktiviteter

- Översyn av regionens arbetstidsmodeller utifrån verksamhetens behov
 - omfattande översyn pågår
 - underlag klara innan sommaren
 - identifierat vissa behov
- Öka attraktiviteten för att arbeta på icke-attraktiv arbetstid
 - nattavtal nära avslut

Sommarplanering

Planeringen inför sommaren startade redan tidigt i januari och den modell för sommarersättningar där de som anmälde sig tidigt ser ut att få god effekt.

Status nu i april är att vårdplatsantalet ser ut att hamna i **ungefär samma antal som 2022** och stressen inför sommaren tolkas som lägre.