

Hälso- och sjukvårdsnämnden

Resultatuppföljning oktober 2023

HSN 2023-11-23

Personal

- personalkostnader / status inhyrd personal
- sjukfrånvaro
- resultat medarbetarundersökning 2023

R12 NETTOKOSTNADER Personal

RR Intern
Mrapp_Intern, RR2
Förvaltning
Område
Basenhet
Resultatpåverkan
Intern/Extern

NETTOKOSTNADER
10 Personal
2 Hälso- och sjukvårdsförvaltn...
Alla
Alla
Alla
Alla

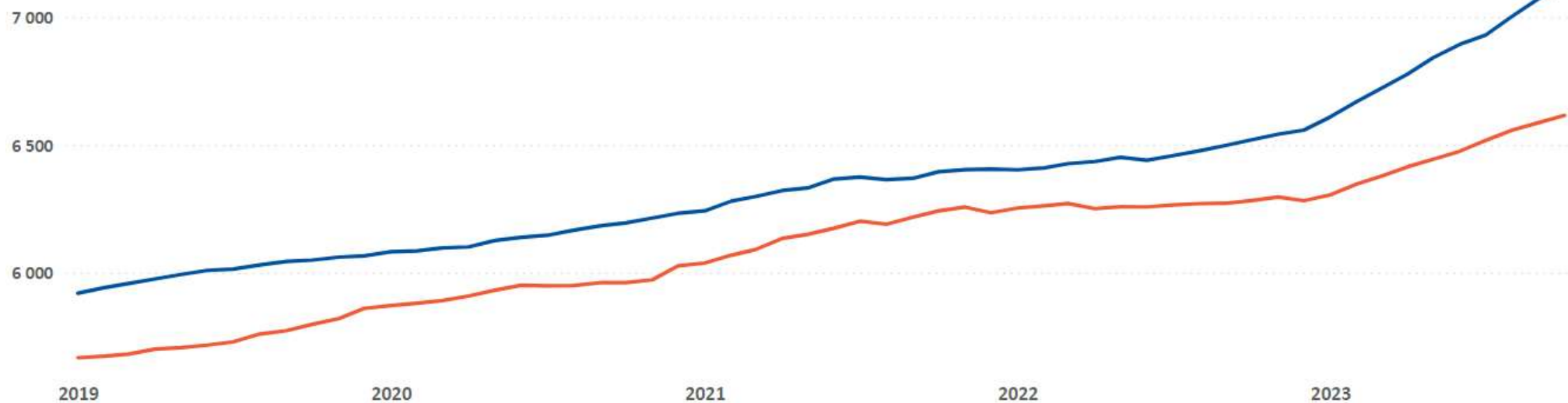
2019-01-01
2023-12-01

Visa valfri graf: Alla

Utfall R12

Budget R12

Mätetal ● Utfall R12 ● Budget R12



Kostnader Hyrpersonal R12

Info

MKR



Kostnader hyrpersonal R12 delområde

Delområde ● 213 Primärvård verksamhet ● 214 Sjukhusvård verksamhet



Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal – 2023

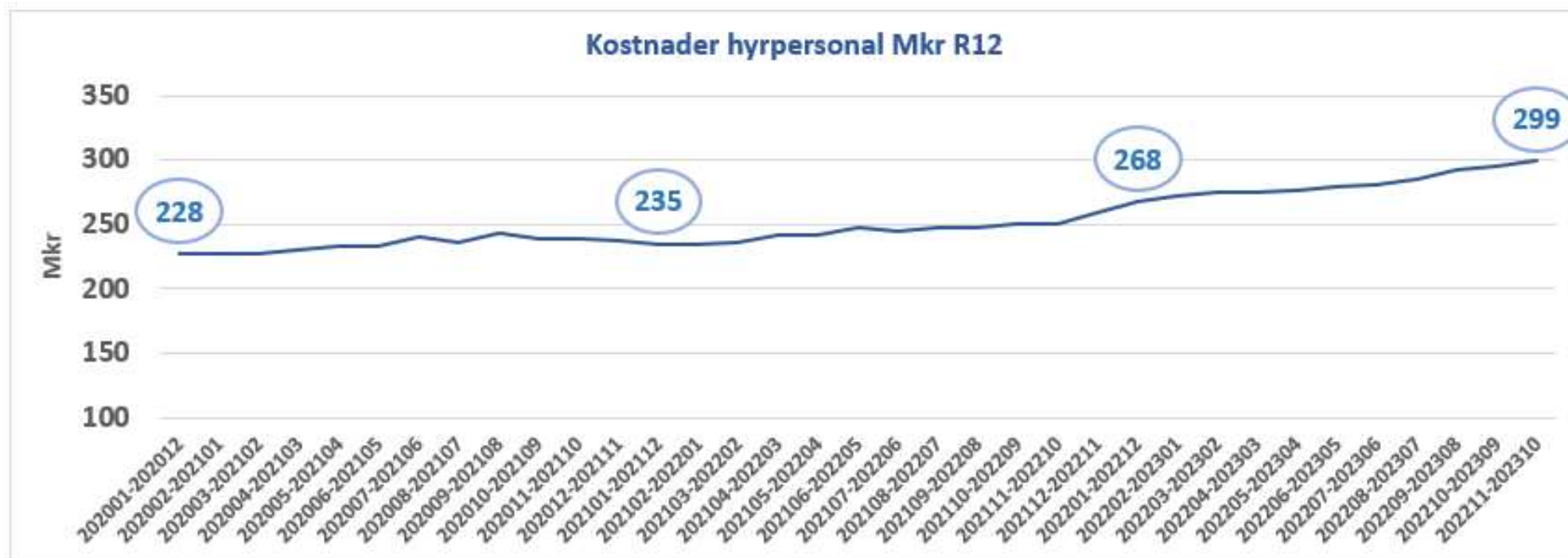
Köp hyrpersonal - ack oktober		Belopp i miljoner kronor			
Region Västerbotten		Utfall 2022	Utfall 2023	Förändring mkr	Förändring %
Primärvård	Läkare	-87,0	-103,9	16,9	16%
	Sjuksköterska	-12,1	-17,2	5,1	30%
	Summa Primärvård	-99	-121	22	18%
Sjukhusvård	Läkare	-81,6	-87,9	6,3	7%
	Sjuksköterska	-34,1	-37,2	3,1	8%
	Summa Sjukhusvård	-116	-125	9	8%
TOTALT		-215	-246	31	12,8%

Kostnader (Mkr)
Jmf samma period 2022

**Ssk/Barnmorsk: + 8 mkr
ökning 15 %**

**Läkare: + 23 mkr
ökning 12 %**

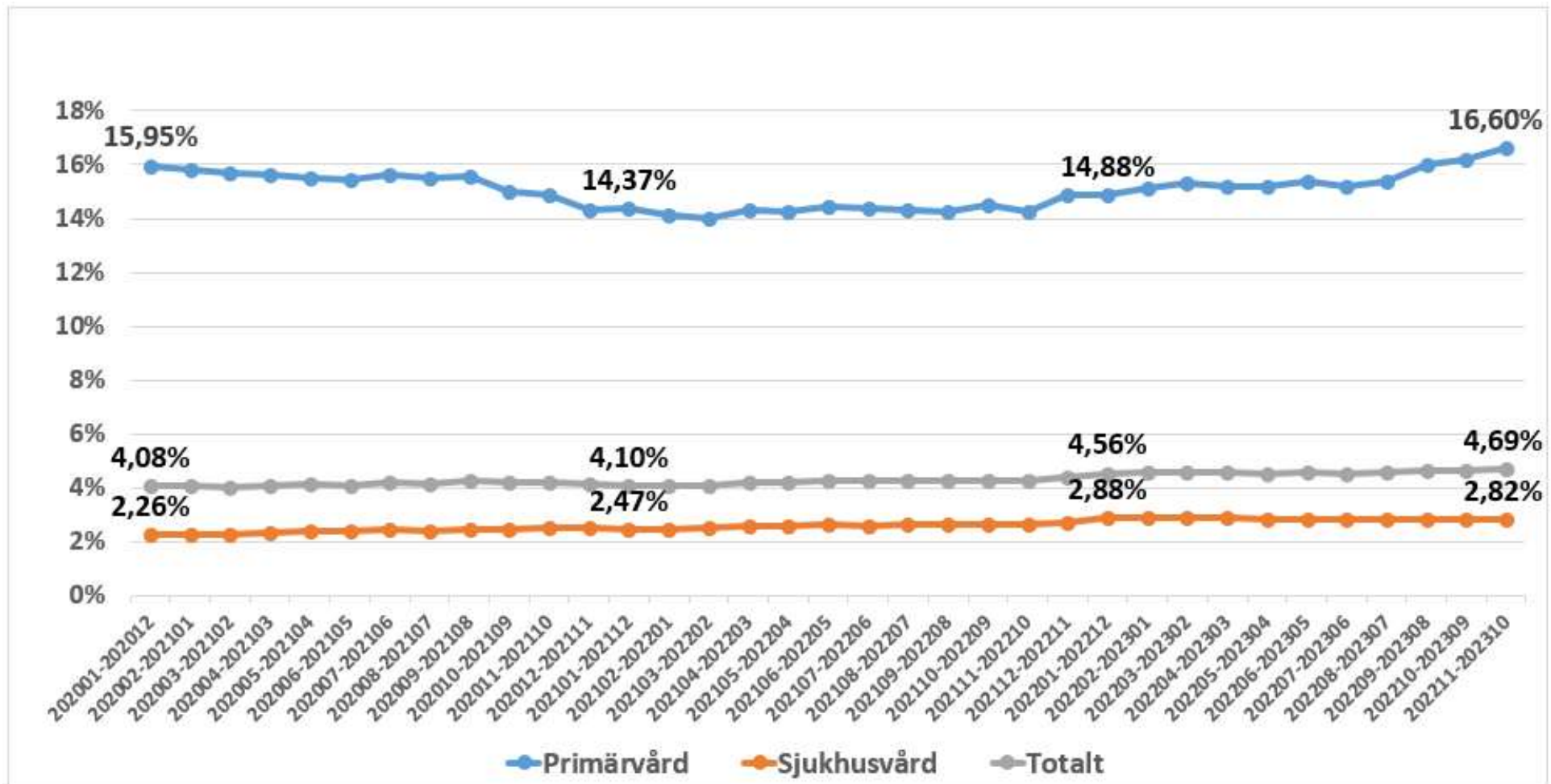
Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal R12 – 2020 - ack sep 2023



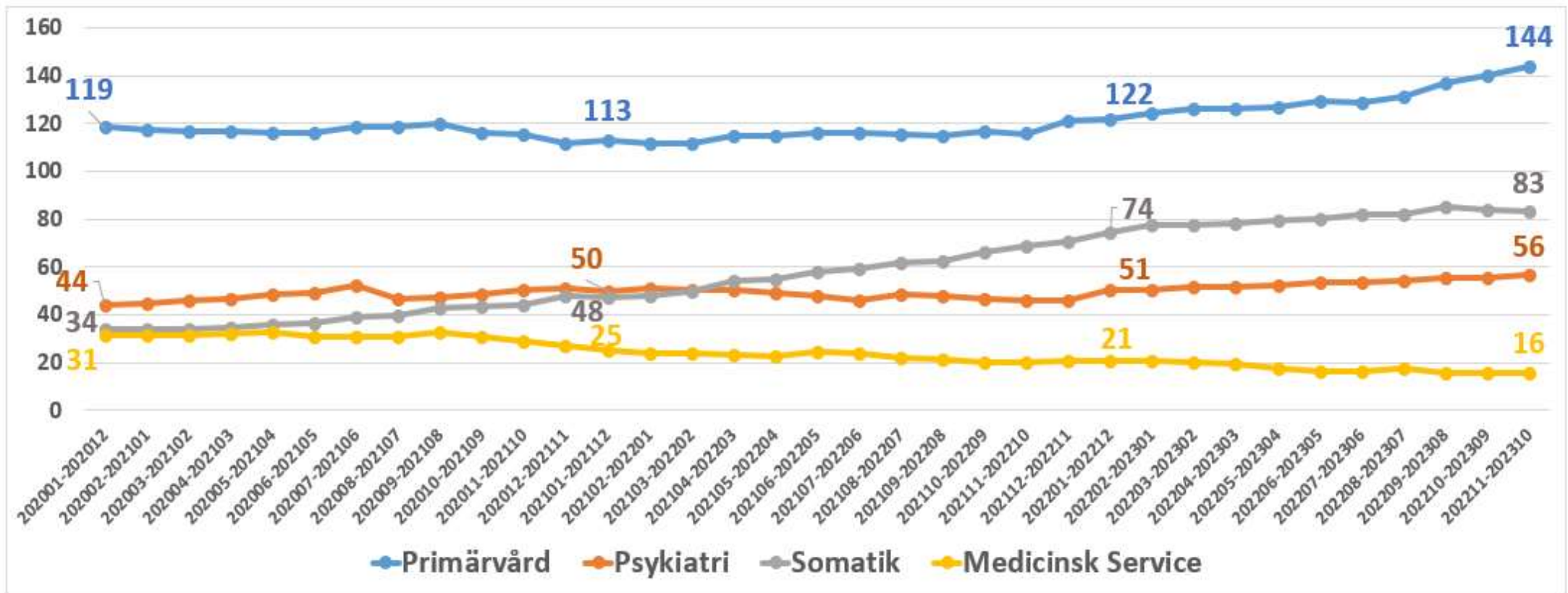
Hyrkostnader i förhållande till SKR indikatorns mål max 2 %

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 Mkr



Meddelande från styrelsen - Rekommendation – Kraftigt minska användningen av hyrbemanning i regionens verksamheter

Ärendenr. SKR2023/01041

Förbundsstyrelsens beslut

Styrelsen för Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har vid sammanträde den 22 september 2023 beslutat rekommendera regionerna att kraftigt minska användningen av hyrbemanning i regionens verksamheter.

att regionerna ska inkomma med beslut om rekommendationen senast den 31 december 2023

Sammanfattning

Efter en väl förankrad process med regionernas direktörsnätverk under våren och sommaren 2023 med syfte att stärka personalens arbetsmiljö och minska hyrbemanningen i regionerna, har en rekommendation arbetats fram som regionerna kan utgå i från för att kraftigt minska sin användning av hyrbemanning, utifrån respektive regions förutsättningar. Regiondirektörsnätverket har den 14 september ställt sig bakom rekommendationen. Den ska ses som ett stöd för att regionerna gemensamt krokar arm i att minska användningen av hyrbemanning.

Beskrivning av hyrbemanningen och vikten av att stärka personalens arbetsmiljö.

Det har aldrig funnits fler anställda i vården samtidigt som det saknas bemanning. Pandemin har dessutom pressat verksamheterna under lång tid, vilket har lett till återverkningar på medarbetarnas arbetsmiljö och ytterligare försvårat möjligheterna att bemanna. Detta har lett till fler och fler åtgärder som löser problemen på kort sikt, men som i förlängningen förvärrar situationen.

Användningen av hyrbemanning har ökat kraftigt sedan pandemin. Första halvåret 2023 visade en ökning med 28 procent, eller nästan en miljard kronor mot första halvåret 2022. Det motsvarar 4,9 procent av den totala personalkostnaden inom regionernas hälso- och sjukvård. Att köpa bemanningstjänster i vården kan vara nödvändigt för att hantera en ökad belastning vid enskilda tillfällen och var många gånger motiverat under exempelvis

Förslag till beslut

Mot bakgrund av detta rekommenderar HSN att RS beslutar

att kraftigt minska användningen av hyrbemanning i regionens verksamheter

Information om pågående domstolsprocess avseende RS 2022-03983: Samordnad upphandling av hyrpersonal inom hälso- och sjukvård för Sveriges regioner

Utfallen för de fem målen som prövades av Kammarrätten i Göteborg blev, något oväntat, två olika: Två av målen beviljade inte prövningstillstånd i kammarrätten, medan tre av målen beviljades prövningstillstånd och avslogs av kammarrätten. Vi har här sammanställt ett antal frågor som kan uppkomma.

Vad innebär beskeden för upphandlingen?

Dagens besked från kammarrätten innebär att regionerna kan fullfölja upphandlingen. Förutsatt att ingen part överklagar avgörandena och Högsta förvaltningsdomstolen inte meddelar intermistiskt beslut om att regionerna fortsatt inte får ingå avtal, så kan avtal tecknas inom kort.

Vad innebär beskedet för den enskilda Regionen?

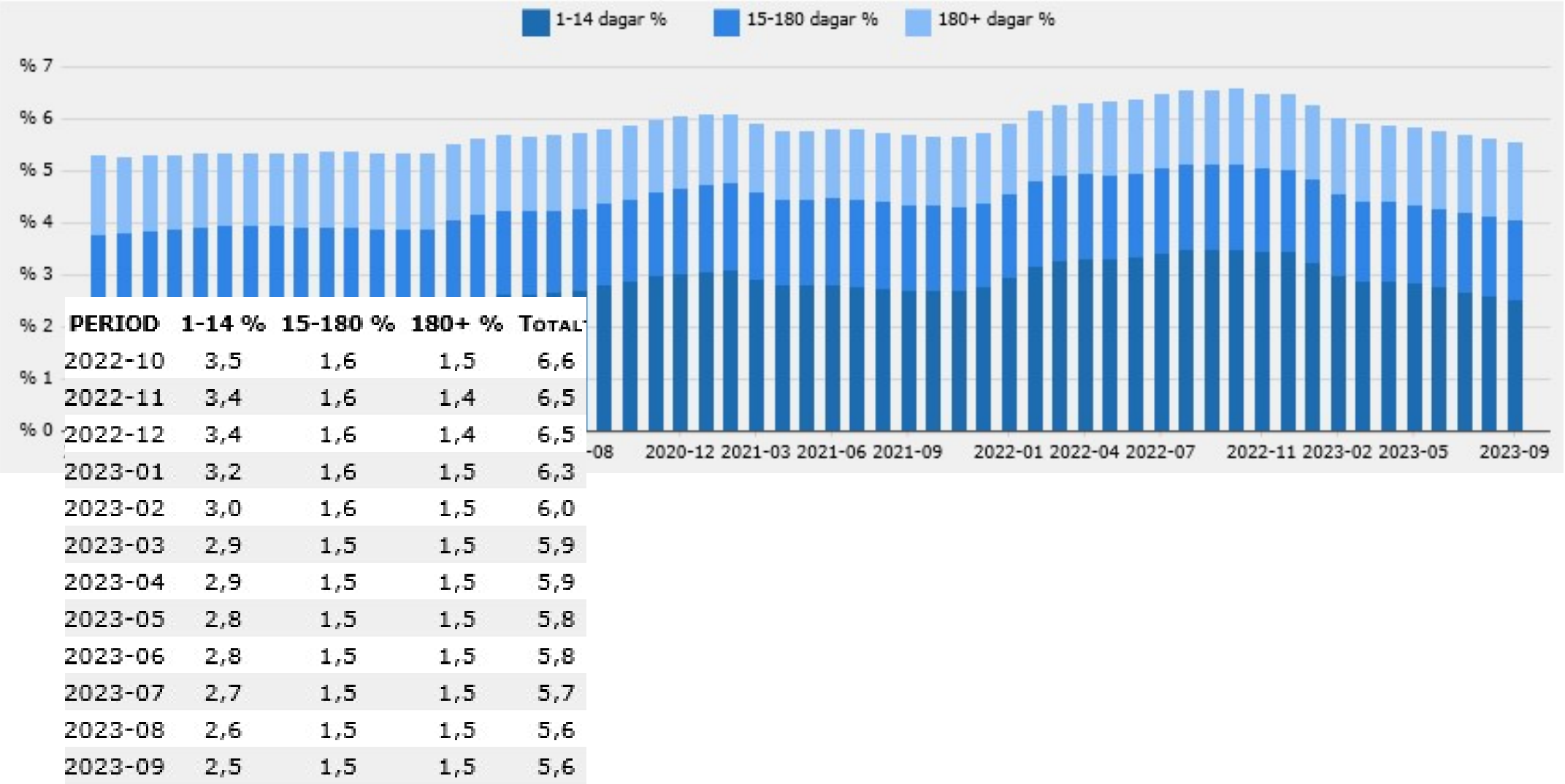
Om inget överklagande kommer in så innebär kammarrättens dom att regionerna från och med avtalstecknande, som planeras i början av nästa år, kommer kunna använda sig de avtal som upphandlats av regionernas samordnade upphandling.

Tror ni att leverantörerna kommer överklaga kammarrättens avgörande? – Vad händer i så fall? – Hur mycket kan en sådan process förlänga tidsutdräkten?

Det är ingenting vi spekulerar i, vad leverantörerna väljer att göra eller inte göra får stå för dem. – Om någon leverantör väljer att överklaga avgörandena är det upp till Högsta förvaltningsdomstolen att avgöra ifall överklagandet ska medges prövningstillstånd eller inte. – Hur lång tid det tar för Högsta förvaltningsdomstolen att pröva eventuella överklaganden kan vi inte uttala oss om.

Sjukfrånvaro

HSN – Sjukfrånvaro R12 – ack september 2023



Medarbetarundersökning 2023



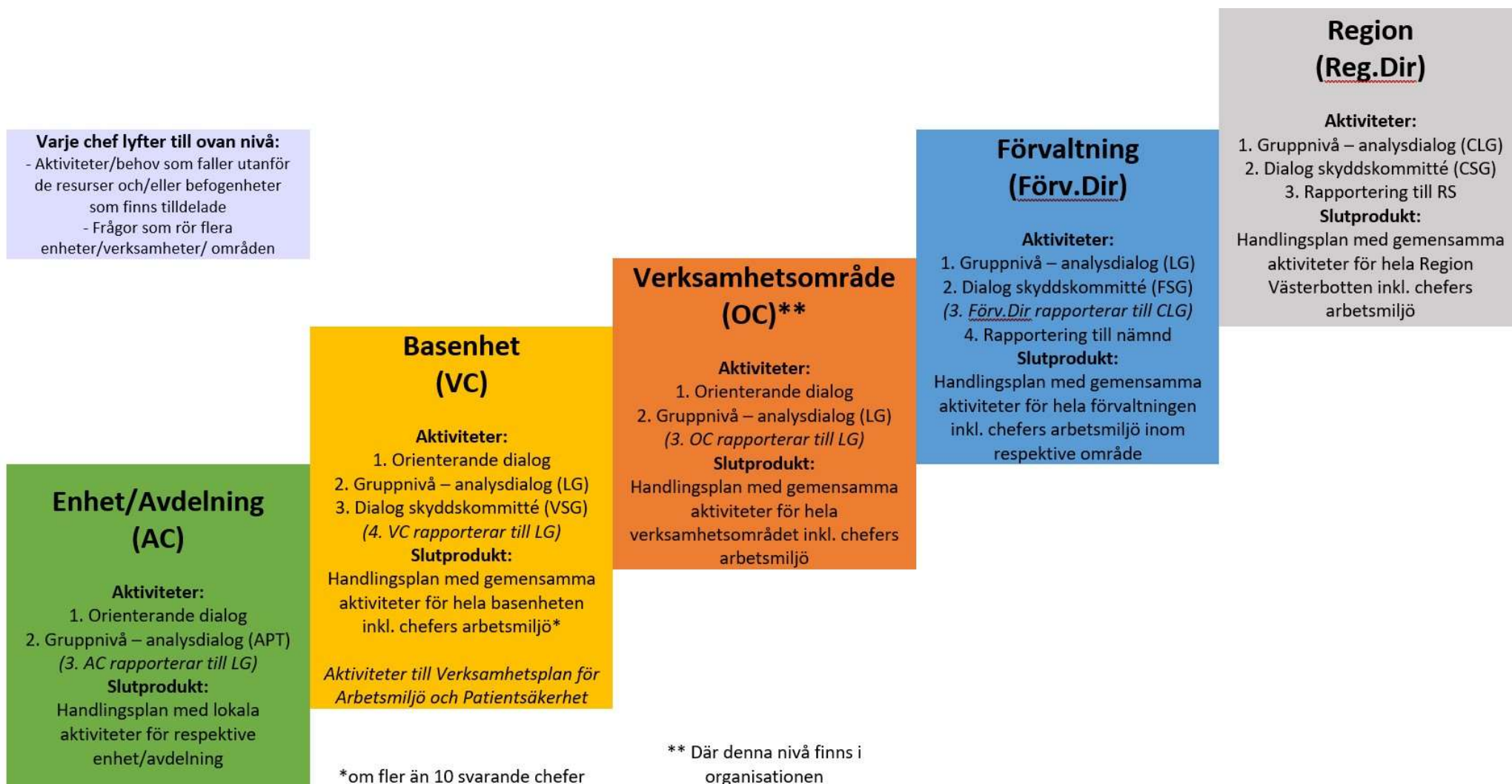
Resultat 2023

Medarbetarundersökning

Hälso och Sjukvårdsförvaltning



Process för att arbeta med resultatet



Mer information om det på intranätet

<https://vlladmin.sharepoint.com/sites/intranat-anstallning/SitePages/Arbeta-med-resultaten.aspx>

Närsjukvårdsområde Umeå	Christer Wilhelmsson, OC Maria Mukka, HR Kajsa Hedin, HSO	9 november
Närsjukvårdsområde Skellefteå	Camilla Andersson, OC Ewelina Ogenblad, HR Titti Hedlund, HSO	7 november
Närsjukvårdsområde Lycksele	Isabell Zemrén, OC Linnea Sundin, HR Sofia Lundström, HSO	25 oktober
Länssjukvårdsområde 1	Magnus Hedström, OC Malin Stenman, HR Jonas Holm, HSO	26 oktober
Länssjukvårdsområde 2	Magnus Hedström, OC Malin Stenman, HR Anna Wallgren, HSO	3 november
Tandvården	Anna-Maria Stenlund, OC Maria Björklund, HR Ann-Gerd Cardin, HSO	2 november

Fortsatt hantering kring resultatet av MU är planerat enligt nedan:

- HSLG 14 november
- FSG Skyddskommitté 22 november
- Information på HSN 23 november

Hållbart medarbetarengagemang (HME)

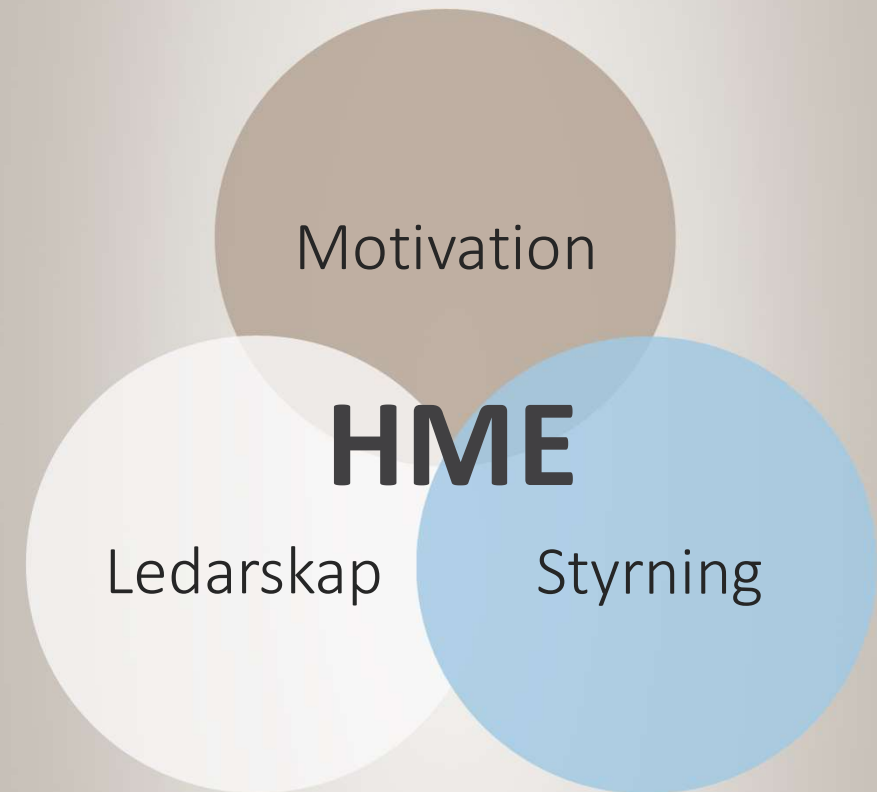
Först i rapporten presenteras resultatet för HME som står för Hållbart medarbetarengagemang och består av nio frågeställningar – uttryckta som påståenden. Frågeställningarna är framtagna av SKR (Sveriges kommuner och regioner) med syfte att mäta arbetsplatsens medarbetarengagemang men även skapa ett analysunderlag att jämföra mot andra kommuner och regioner.

Påståendena är uppdelade i tre områden för att tydligt och enkelt beskriva de viktigaste parametrarna för verksamhetens medarbetarengagemang.

- HME – Motivation
- HME – Ledarskap
- HME – Styrning

Indexdiagram

HME redovisas som en sammanställning av områdena med indexvärden. Index är ett medelvärdesindex som transponerats från en femgradig skala till en 0–100-skala där 0 är lägsta möjliga värde och 100 är högsta möjliga värde.



Enkätfrågor Hållbart medarbetarengagemang

Enkätfrågor HME

Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett totalindex som beräknas utifrån resultaten för de tre delindex motivation, ledarskap och styrning.

Motivation

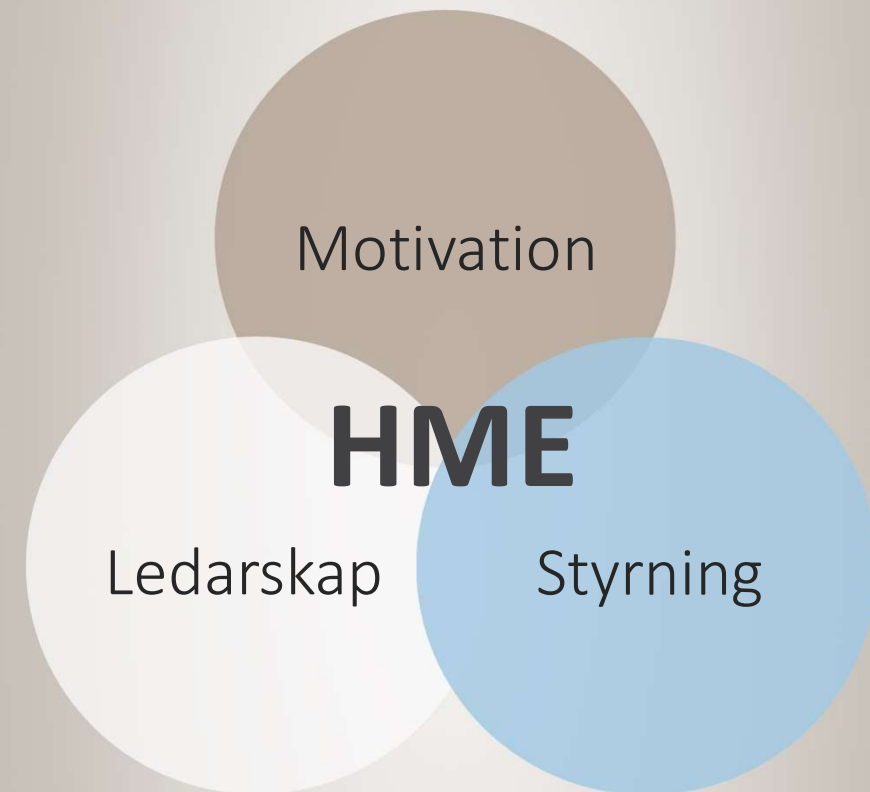
1. Mitt arbete känns meningsfullt.
2. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.
3. Jag ser fram emot att gå till arbetet.

Ledarskap

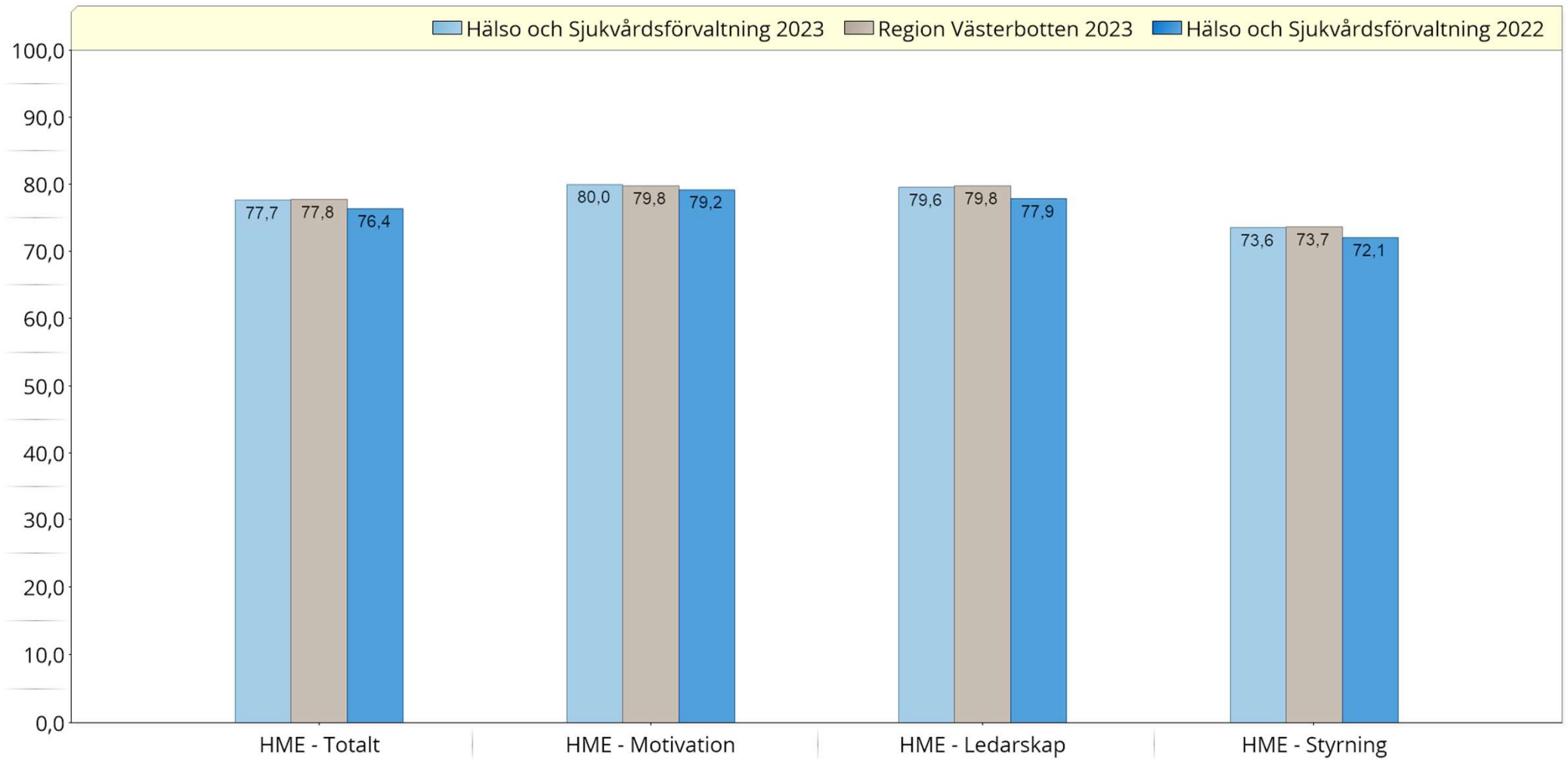
1. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.
2. Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare.
3. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.

Styrning

1. Jag är insatt i min arbetsplats mål.
2. Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.
3. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.



HME – Hållbart medarbetarengagemang



Hållbart säkerhetsengagemang (HSE)

Antal svarande med patientkontakt: 5784

HSE står för Hållbart säkerhetsengagemang och består av elva påståenden som riktar sig till medarbetare med anknytning till hälso- och sjukvård och som har direkt eller indirekt patientkontakt.

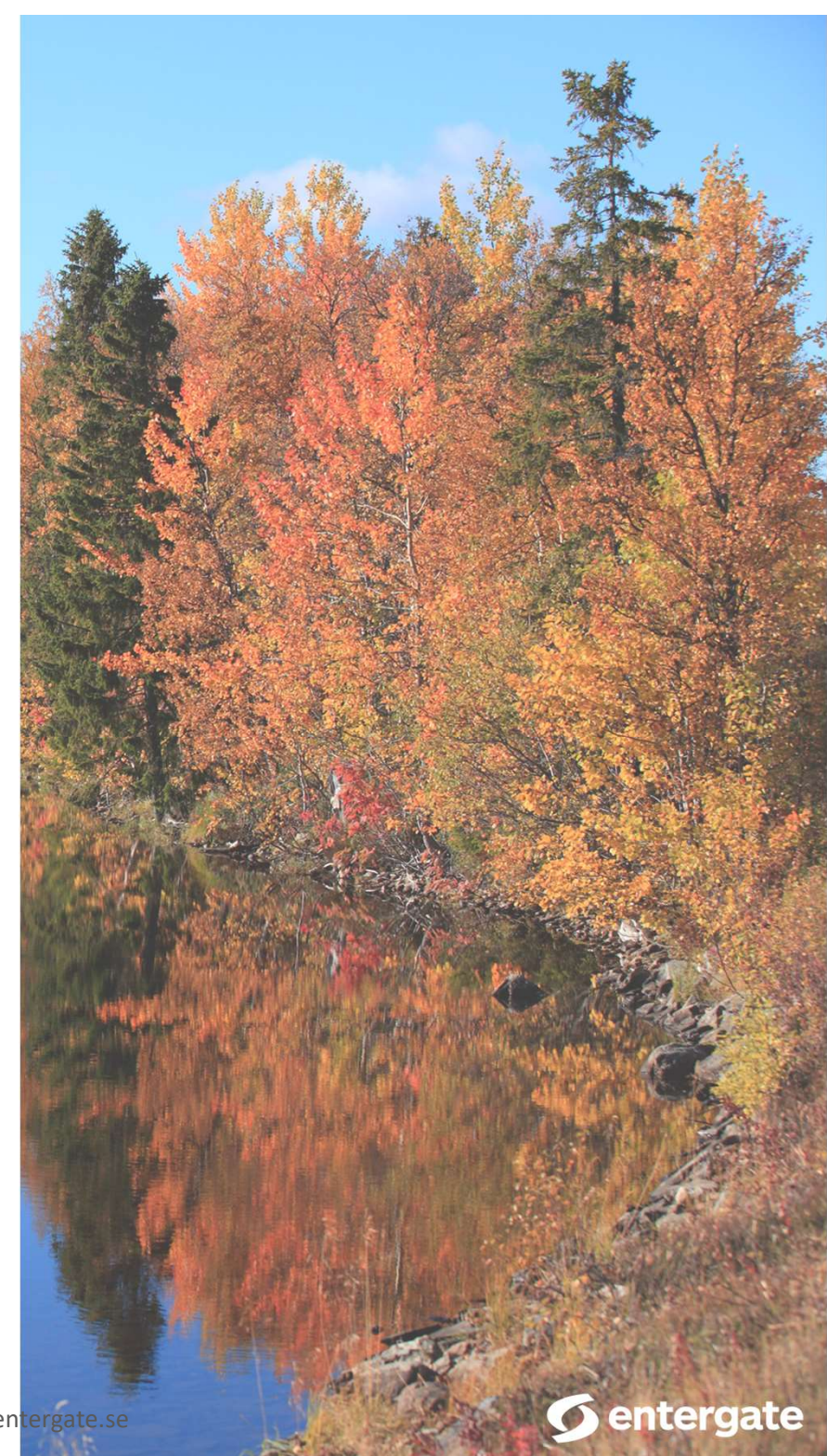
Även dessa påståenden är framtagna av SKR (Sveriges kommuner och regioner) för att underlätta jämförelse kommuner och regioner emellan.

I kombination med HME-frågorna i den första delen ger dessa påståenden en bild av arbetet med säker vård utifrån ett patientsäkerhets- och arbetsmiljöperspektiv.

Indexdiagram

Resultatet för HSE redovisas först i diagram med index. Index är ett medelvärdesindex som transponerats från en femgradig skala till en 0–100-skala där 0 är lägsta möjliga värde och 100 är högsta möjliga värde.

Indexvärdet för Hållbart säkerhetsengagemang beräknas på nio utav frågeställningarna, två frågor är utfallsfrågor.



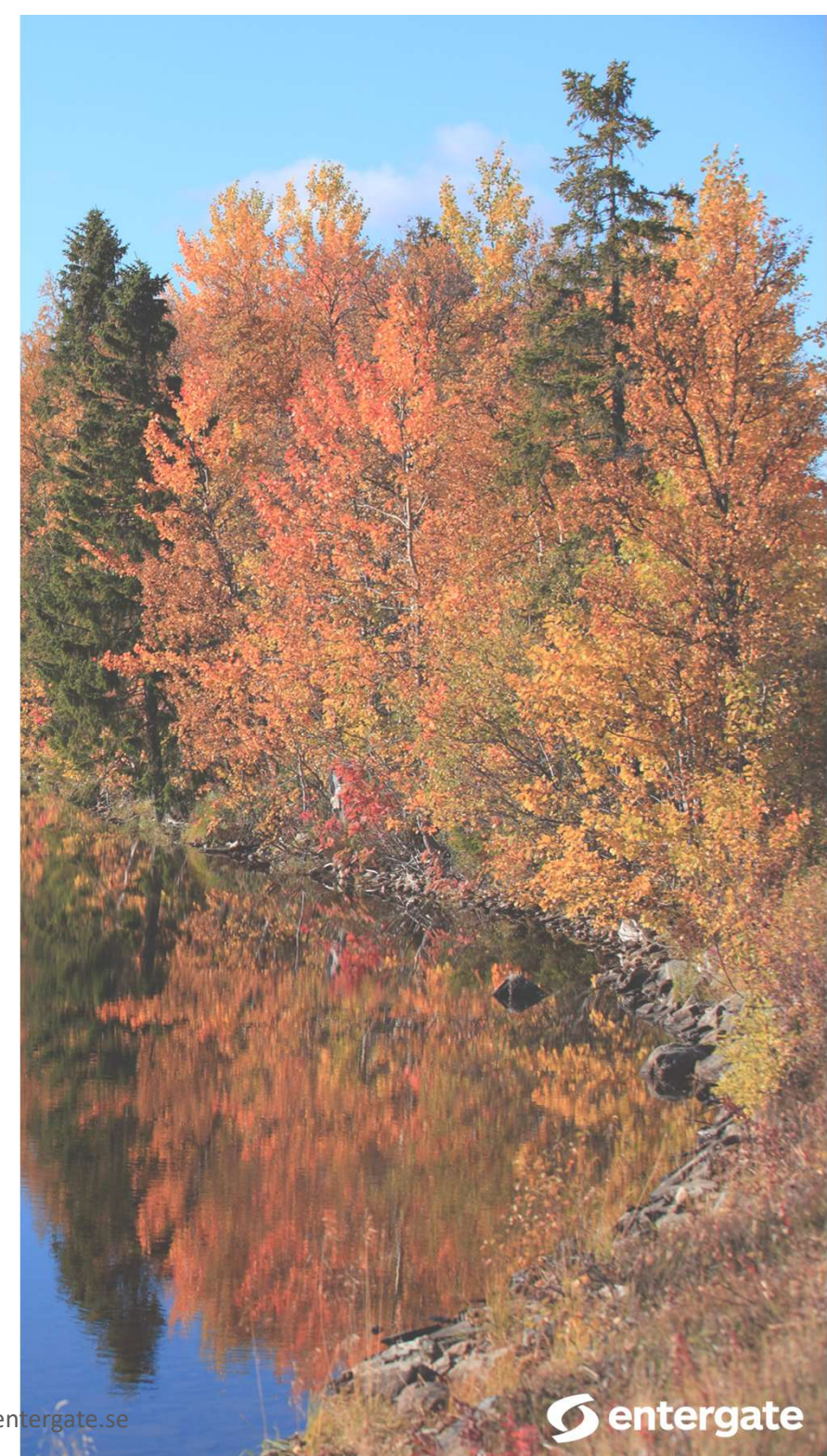
Hållbart säkerhetsengagemang (HSE)

Antal svarande med patientkontakt: 5784

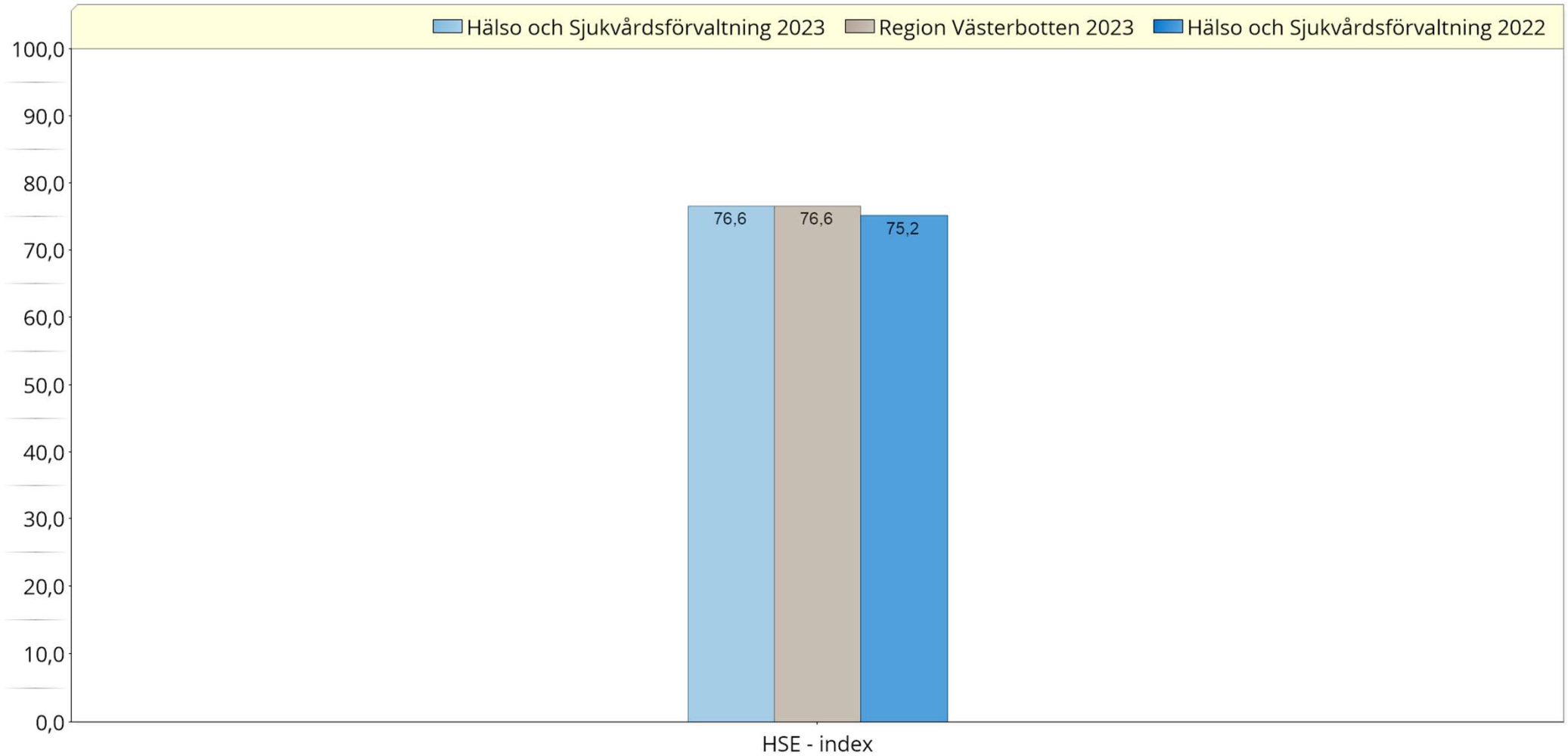
1. Min chefs chef ger förutsättningar för att bedriva en säker vård (Säker vård innebär låg förekomst av skador som kan undvikas)
2. På min arbetsplats lär vi oss av det som fungerar bra
3. På min arbetsplats agerar vi alltid utifrån de risker vi ser
4. På min arbetsplats genomförs alltid förbättringar efter negativa händelser (negativ händelse = händelse som medför något oönskat).
5. Jag påtalar när jag tror något är på väg att gå fel
6. Jag vågar prata om mina misstag
7. Jag blir alltid bra bemött på min arbetsplats när jag behöver hjälp
8. På min arbetsplats har vi ett väl fungerande samarbete med andra verksamheter
9. På min arbetsplats anpassar vi arbetet så att säkerheten bevaras när förutsättningarna förändras

Utfallsfrågor

10. Jag skulle känna mig trygg om en närstående vårdades på min arbetsplats
11. På min arbetsplats erbjuder vi patienter att vara delaktiga i vårt patientsäkerhetsarbete



HSE – Hållbart säkerhetsengagemang



Psykosocial arbetsmiljö och välbefinnande

På kommande resultatsidor redovisas resultatet om den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats med en jämförelse uppåt i organisationen.

Resultatet är indelat i fem dimensioner:

- Arbetets organisering och innehåll
- Krav
- Relationer, samarbete och ledarskap
- Förändringar
- Arbetssituation och hälsa

Varje dimension innehåller teman som i sin tur innehåller delfrågor. Vilka teman som ingår i respektive dimension finner du på nästa sida.

Information kring resultatsidorna

Resultatet redovisas med indexvärden och kan anta en siffra mellan 0-100. Noll (0) är det lägsta möjliga värdet och hundra (100) är det högsta möjliga värdet.

Sista sidorna presenterar de ingående frågorna och spridningen i andel per svarsalternativ.



Teman som ingår i respektive dimension



Arbetets org.
och innehåll

- Rollkonflikter
- Inflytande
- Förutsägbarhet
- Möjlighet att utföra arbetsuppgifter
- Rolltydlighet



Krav

- Emotionella krav
- Arbetsmängd



Relationer,
samarbete och
ledarskap

- Samarbete med kollegor
- Rättvisa
- Ledarkvalitet
- Stöd från chef
- Tillit till kollegor



Förändringar

- Förändringar

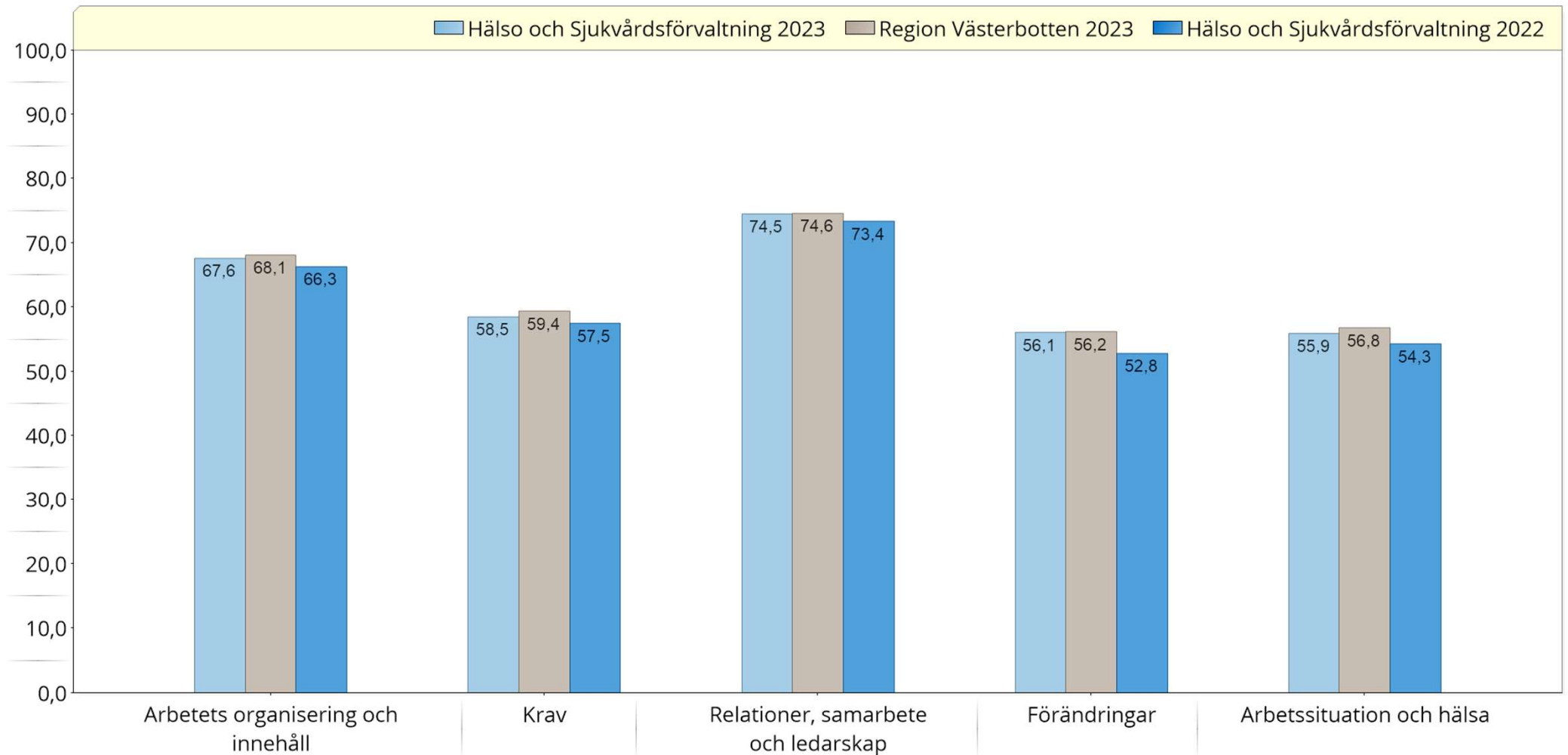


Arbetssituation
och hälsa

- Konflikt mellan arbete och privatliv
- Stress

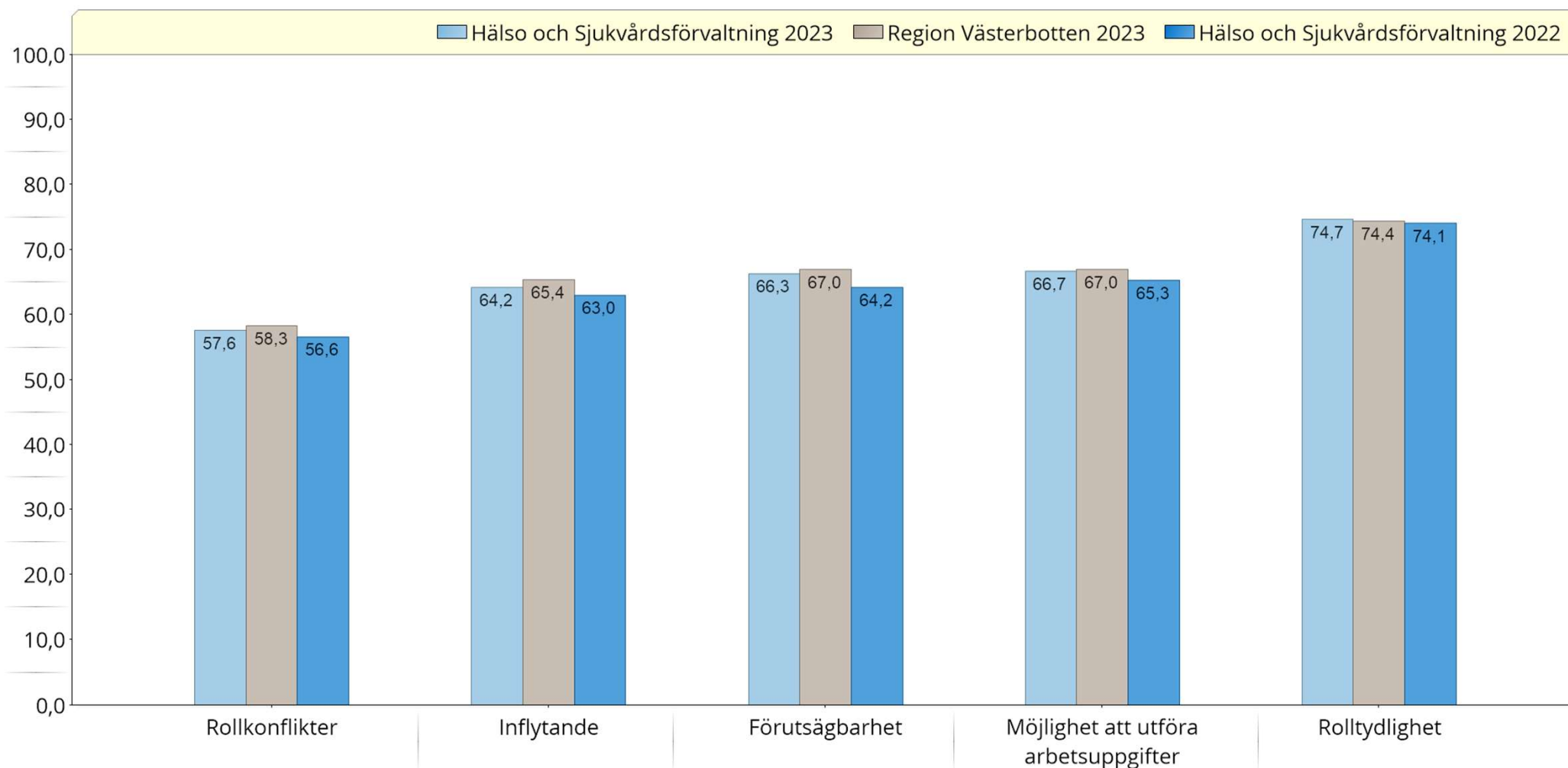
Dimensioner

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



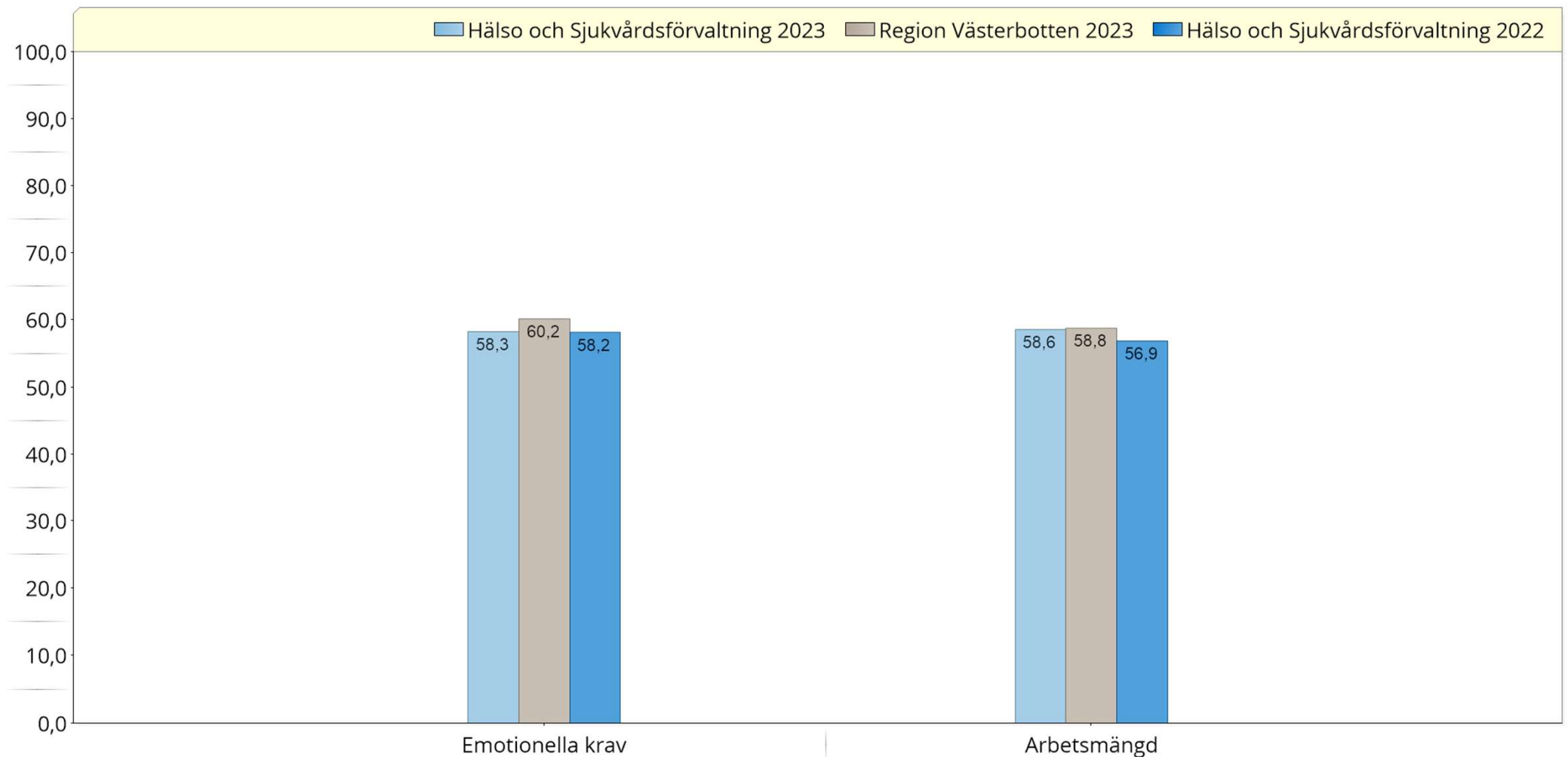
Arbetets organisering och innehåll

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



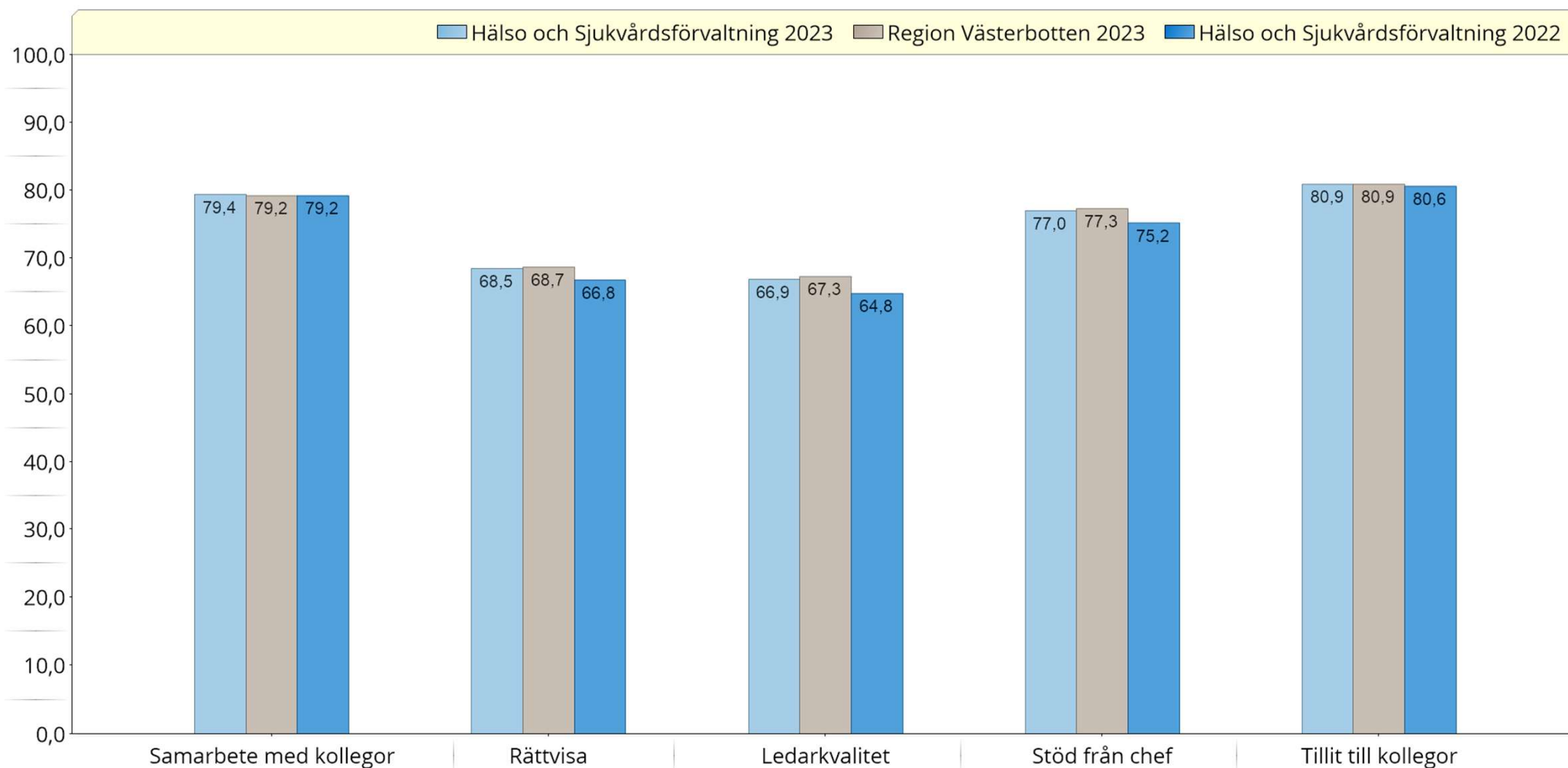
Krav

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



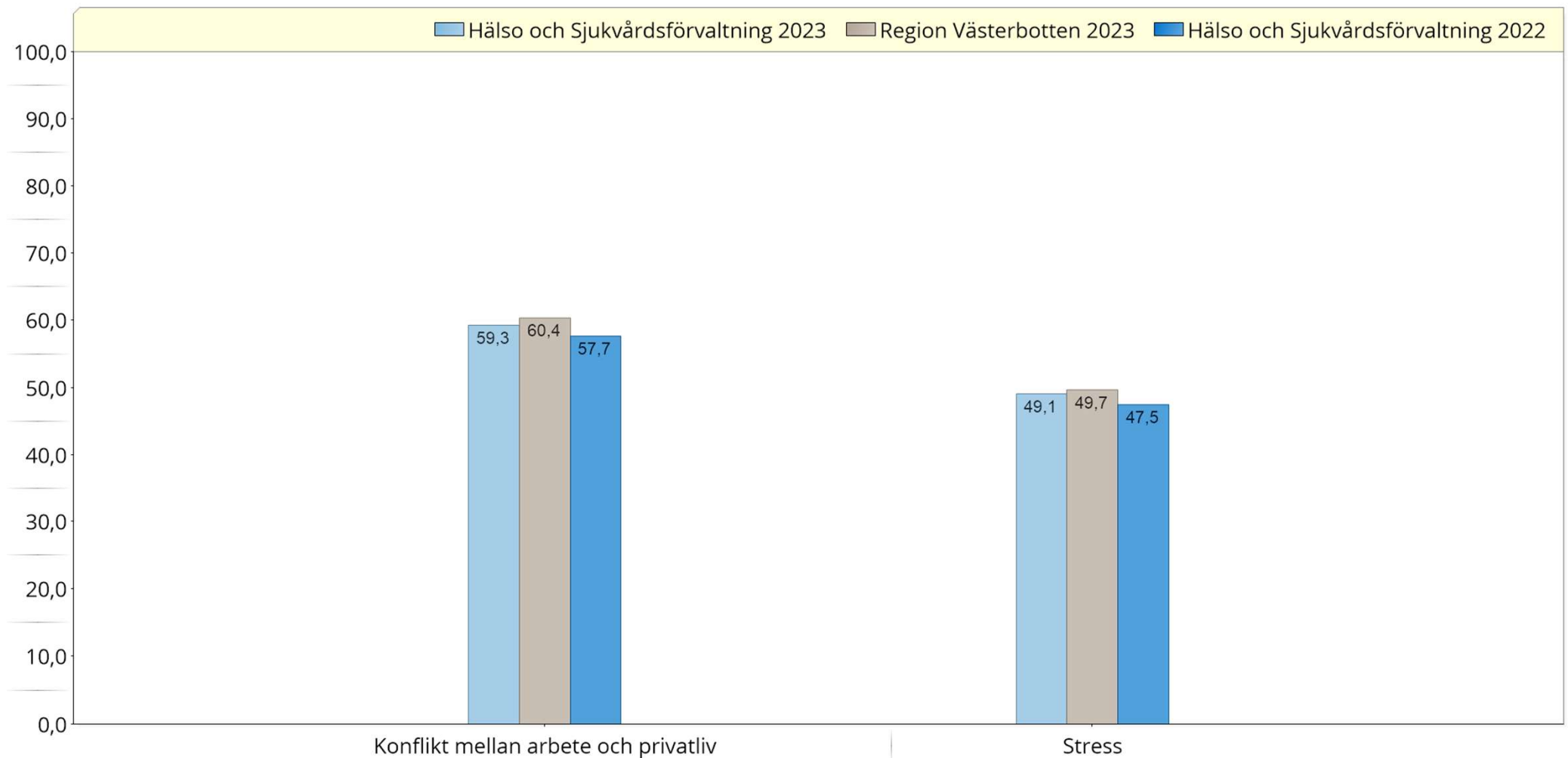
Relationer, samarbete och ledarskap

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



Arbetssituation och hälsa

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



Rekommendation (eNPS)

eNPS (Employee Net Promoter Score®)

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Region Västerbotten som arbetsgivare till en vän eller bekant?

Frågan besvaras på en skala från 0-10. Beroende på vad respondenterna svarar delas de upp i tre kategorier:

0-6 = Kritiker

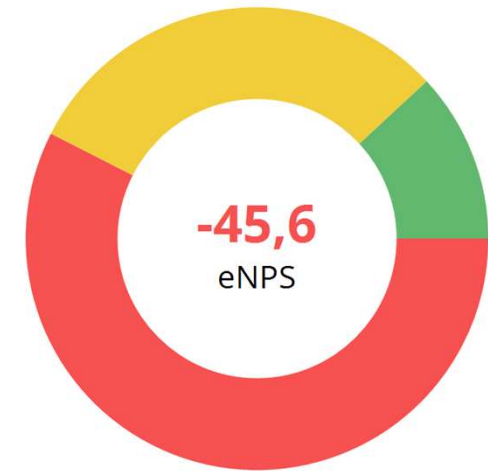
7-8 = Passiva

9-10 = Ambassadörer

Employee Net Promoter Score (eNPS) kan anta ett värde mellan -100 och 100.

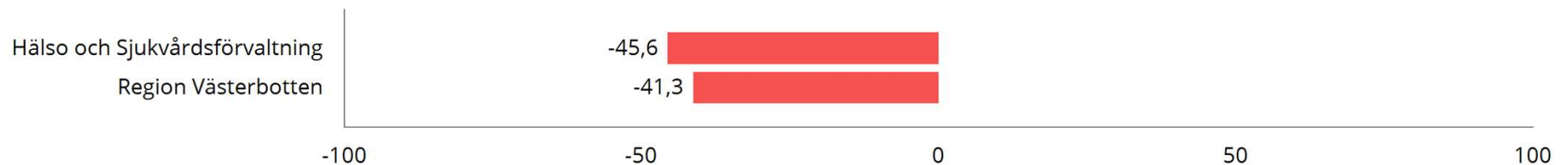
Värdet räknas ut genom att ta andelen Ambassadörer minus andelen Kritiker.

eNPS = andelen "Ambassadörer" (%) - andelen "Kritiker" (%)



Kritiker		Passiva		Ambassadörer	
3749	57,5%	1999	30,6%	775	11,9%

I diagrammet nedan visas verksamhetens eNPS-värde med en jämförelse uppåt i organisationen.



Samlade reflektioner från förvaltningen som helhet

Vi kan konstatera att resultaten övergripande visar små förbättringar på alla undersökta index och dimensioner. Mest positivt är att vi, sett över två år, kan konstatera en ökning av patientsäkerhetskulturindex (HSE). HSE index för årets mätning ligger på 77. Förra året låg resultatet på 75 och 2021 på 73.

Inom dimensionen för *Förändringar* ser vi en av de tydligare förbättringarna. Det indexet ökar från 52,8 till 56,1. Det är i och för sig inte ett index med höga skattningar men förändringen pekar mot en bättre riktning. Informationen om förändringar, delaktigheten i förändringarna, förståelsen för förändringarna samt också hanteringen av förändringarna skattades alla bättre i jämförelse med förra året.

Styrkor som bibehålls från sist är inom dimensionen för *Relationer, samarbete och ledarskap*. Här ser vi som tidigare att temat *Samarbete med kollegor* och *Tillit mellan kollegor* fortsatt är starka och har till och med förstärkts ytterligare lite grand. Inom denna dimension ryms även teman för *Rättvisa, Ledarkvalitet, Stöd från chef*. Dessa har också förbättrats sedan förra året och det är en lite tydligare förbättring vilket så klart bidrar till ökningen för dimensionen.

Saker att behålla och förstärka

LSO 1 & 2

- Fortsatt förbättring av upplevd arbetsmängd
- Bra stöd från närmsta chef
- God rolltydlighet

Nsjv Lycksele / SLS

- God tillit mellan kollegor
- SAM ska ligga högt på agendan, har kommit en bit på vägen

Tandvård

- Ledarkvalitet
- Stöd från chef
- Hög svarsfrekvens

Nsjv Umeå

- Tillit till kolleger (ett bra resultat att kunna behålla och ta vara på friskfaktorer när det gäller tillit och samarbete mellan kolleger)
- Ta inspiration och goda exempel från varandras verksamheter
- Vilka friskfaktorer finns inom området – att behålla och bygga vidare på

Nsjv Skellefteå

- Tillit till kolleger
- Ta inspiration och goda exempel från varandras verksamheter
- Fortsätta stärka ledningskraft och fortsätta arbetet med att utveckla ledningsgruppen för området och verksamheterna

Saker att förbättra

LSO 1 & 2

- eNPS - höja antalet ambassadörer för RV
- Förbättra alla parametrar
- Förbättra svarsfrekvensen
- Rollkonflikter (inte minst för chefer)

Nsjv Lycksele / SLS

- Upplevelse av stress (krav, arbetsmängd, emotionella krav, rollkonflikter)
- Definiera från chef till medarbetare vad som är good enough

Tandvård

- Emotionell krav och hantering av den upplevelsen
- Stress och hur den ska hanteras

Nsjv Umeå

- Arbeta för att öka svarsfrekvensen.
- Inflytande och information vid förändringar
- Stöd av chef i prioriteringar
- Stöd i emotionella krav

Nsjv Skellefteå

- Arbeta för att stärka förutsättningar för delaktighet och involvering
- Inflytande och information vid förändringar
- Involvera medarbetare för att identifiera onödiga arbetsuppgifter
- Stöd i emotionella krav

Resultat för chefer MU2023

Chefer har genomgående bättre resultat i MU23 än medarbetare, förutom inom dimensionerna "arbetssituation och hälsa" samt "Krav".

Vid en närmare titt är det framförallt områden som rör rollkonflikter, emotionella krav, arbetsmängd och stress som vi behöver titta närmare på. En omfattande handlingsplan är under utarbetande kopplat till chefers förutsättningar.

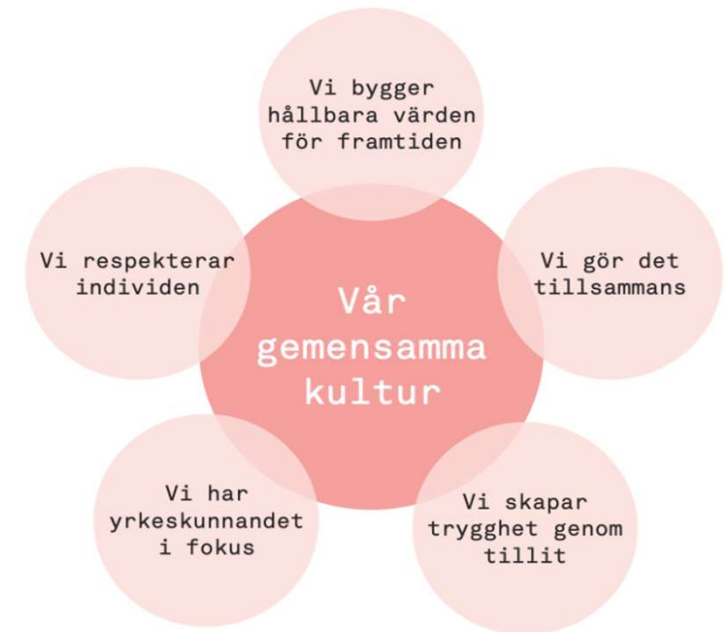
Områden att förstärka och förbättra återfinns inom dimensionen "Relationer, samarbete och ledarskap"



Kränkningar, diskriminering och trygghet

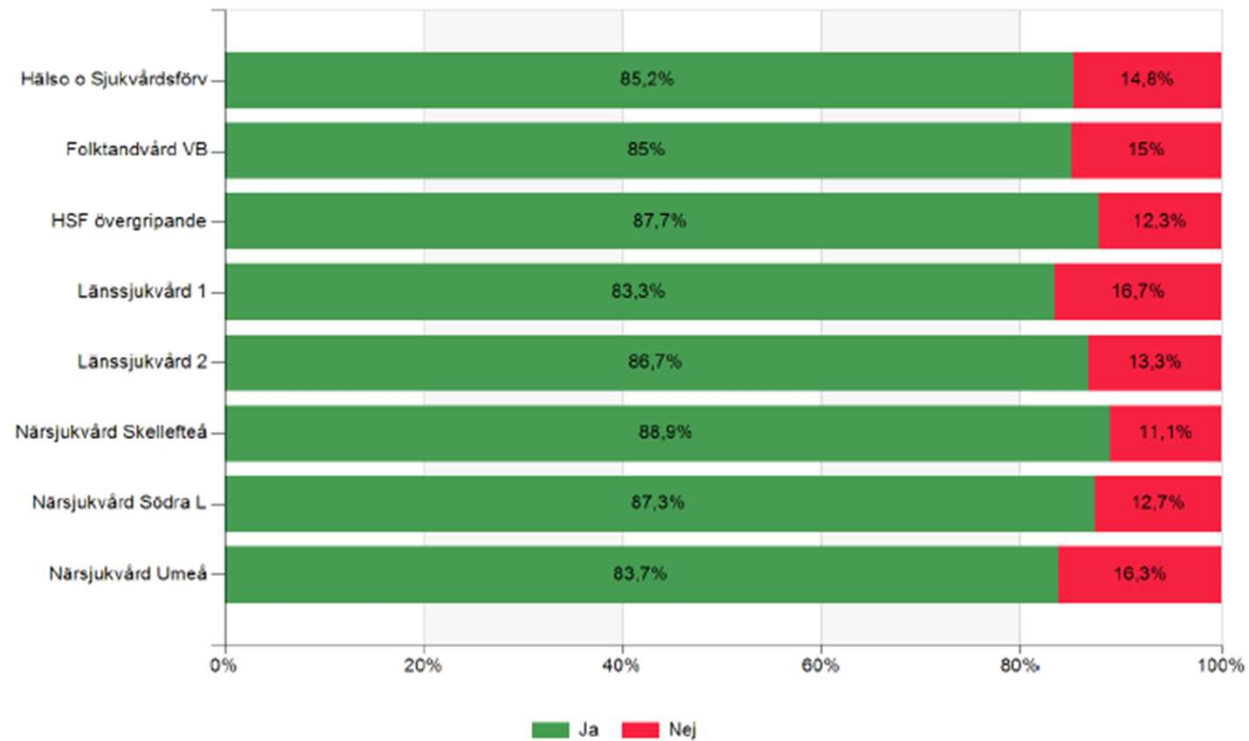
I år har vi i Medarbetarundersökningen också ställt frågor om kränkningar, diskriminering och trygghet. Detta görs enligt beslut vartannat år.

Region Västerbotten har nolltolerans mot kränkningar och diskriminering och vi vill alla ska känna sig trygga med att uttrycka sina åsikter hos oss som arbetsgivare. Vi har inte uppnått vårt mål, men kan ändå konstatera att förekomsten av repressalier (tystnadskultur), kränkande särbehandling och diskriminering är något mindre i år jämfört med 2021.



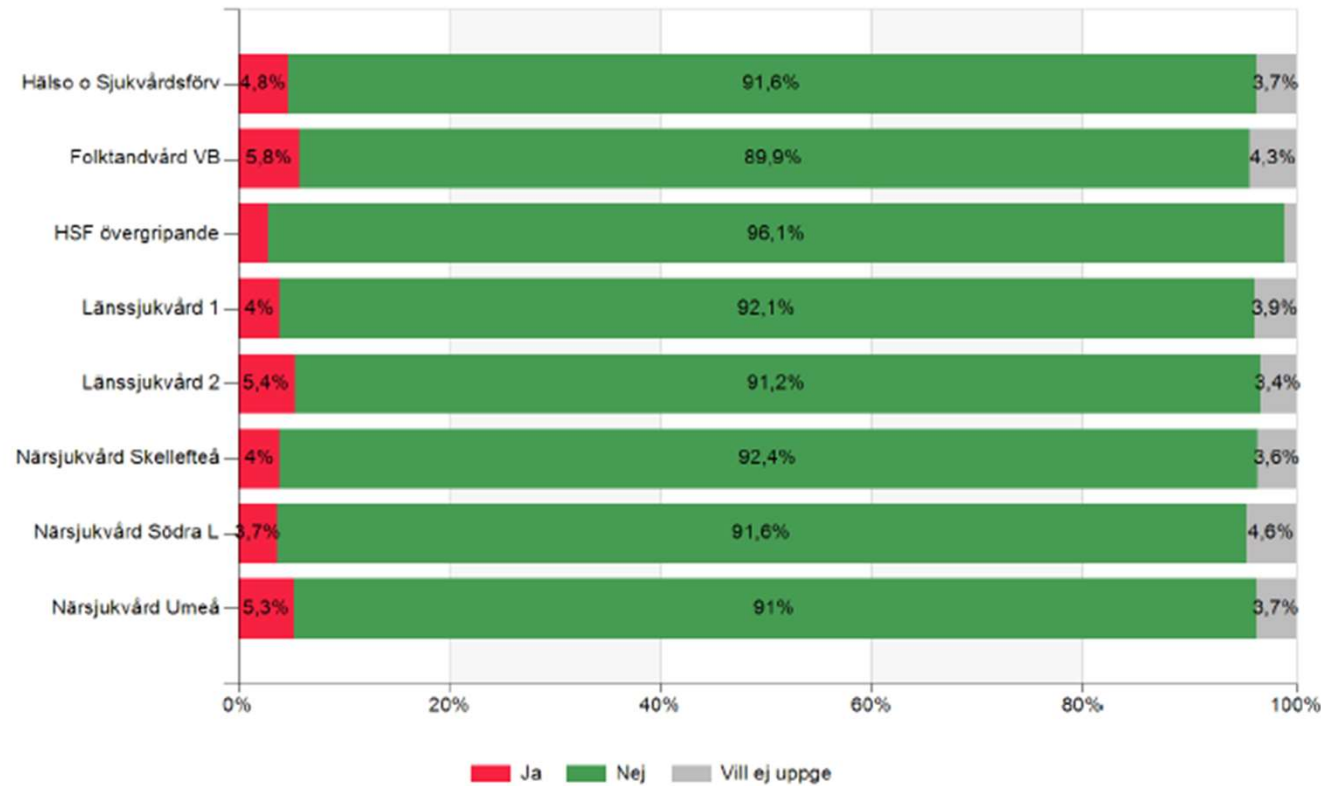
Repressalier

Jag känner mig trygg i att uttrycka mig kritiskt om missförhållanden på min arbetsplats utan att utsättas för repressalier.



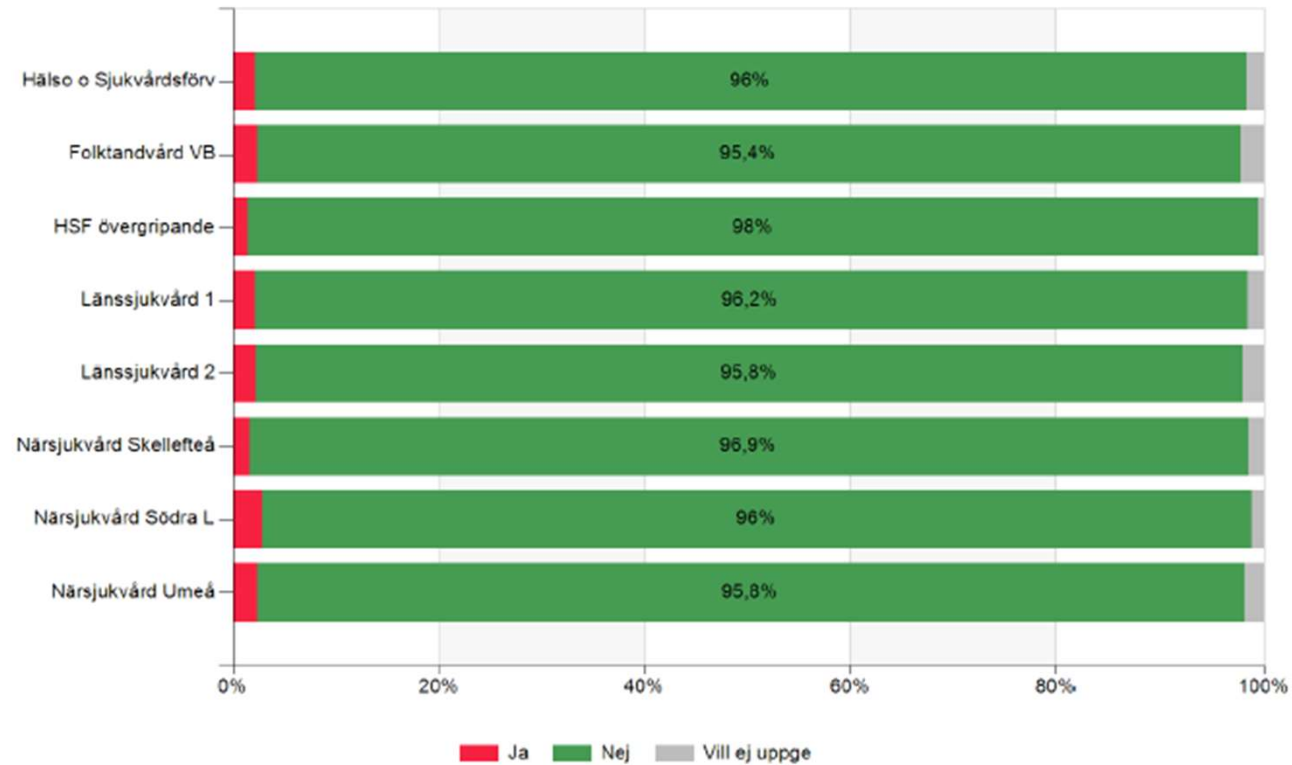
Kränkande särbehandling

Har du varit utsatt för kränkande särbehandling i arbetet under de senaste 12 månaderna?



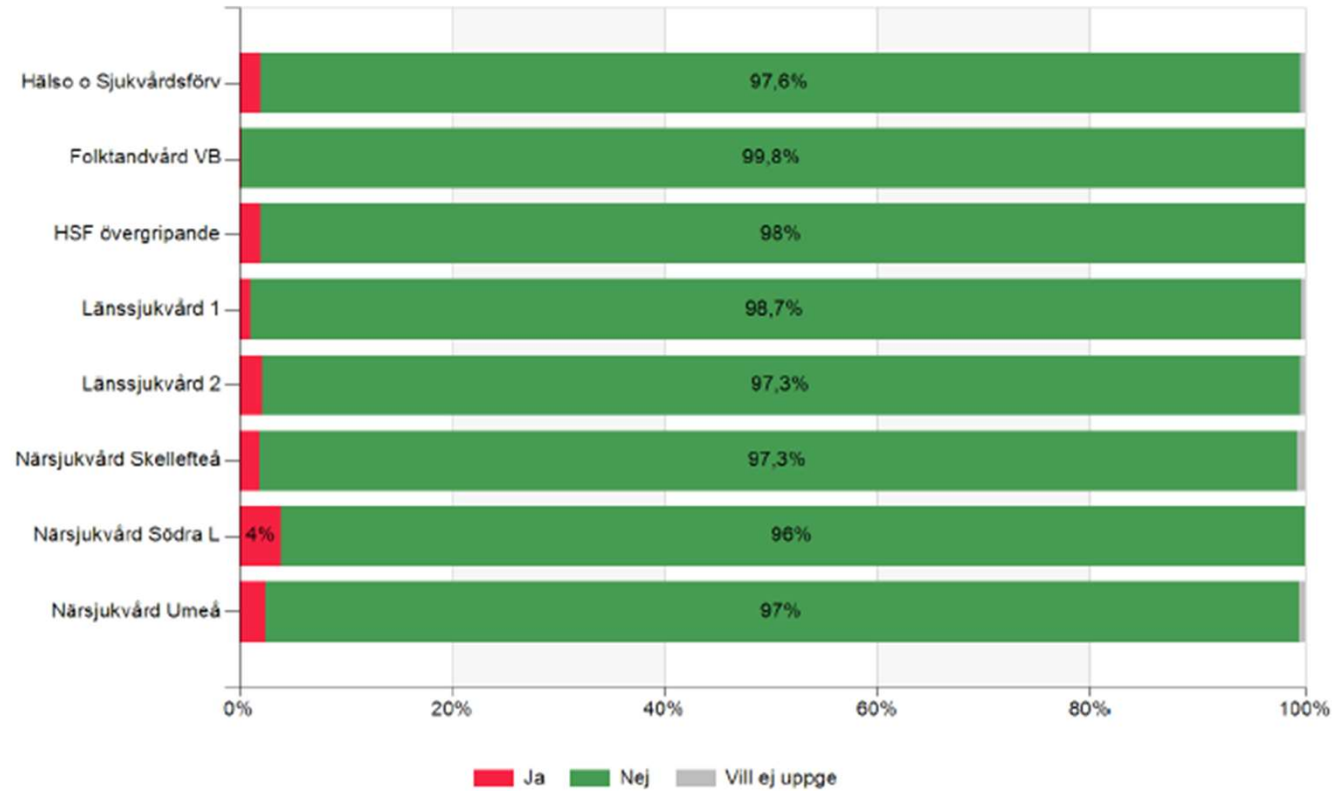
Diskriminering

Har du varit utsatt för diskriminering i arbetet under de senaste 12 månaderna?



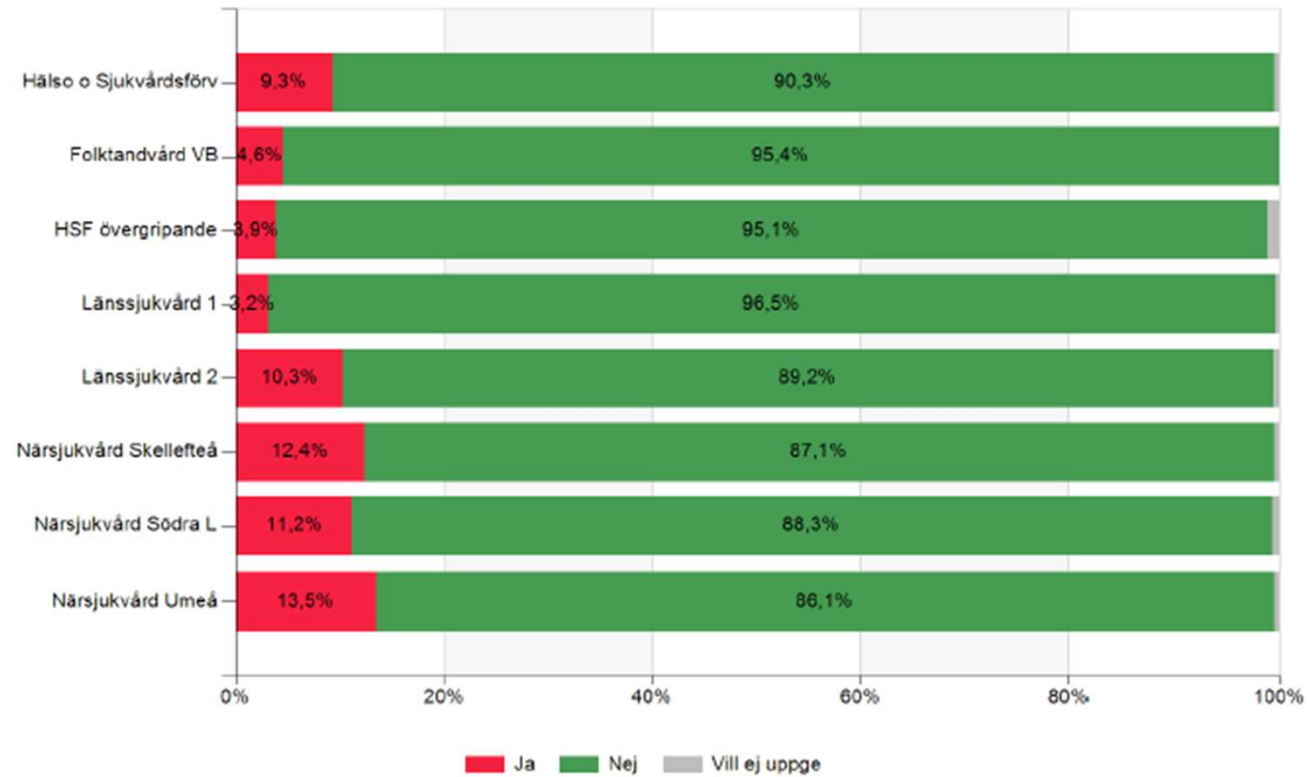
Sexuella trakasserier

Har du varit utsatt för sexuella trakasserier i arbetet under de senaste 12 månaderna?



Hot om våld

Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för hot om våld på din arbetsplats?



Fysiskt våld

Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för fysiskt våld på din arbetsplats?

