

Hälsa- och sjukvårdsnämnden

Resultatuppföljning november 2023

HSN 2023-12-07

Personal

- personalkostnader / status inhyrd personal
- sjukfrånvaro
- avtalsrörelsen 2024
- chefers förutsättningar / Ledarskapsfilosofi
- riktade inspektioner från Arbetsmiljöverket

R12 NETTOKOSTNADER Personal

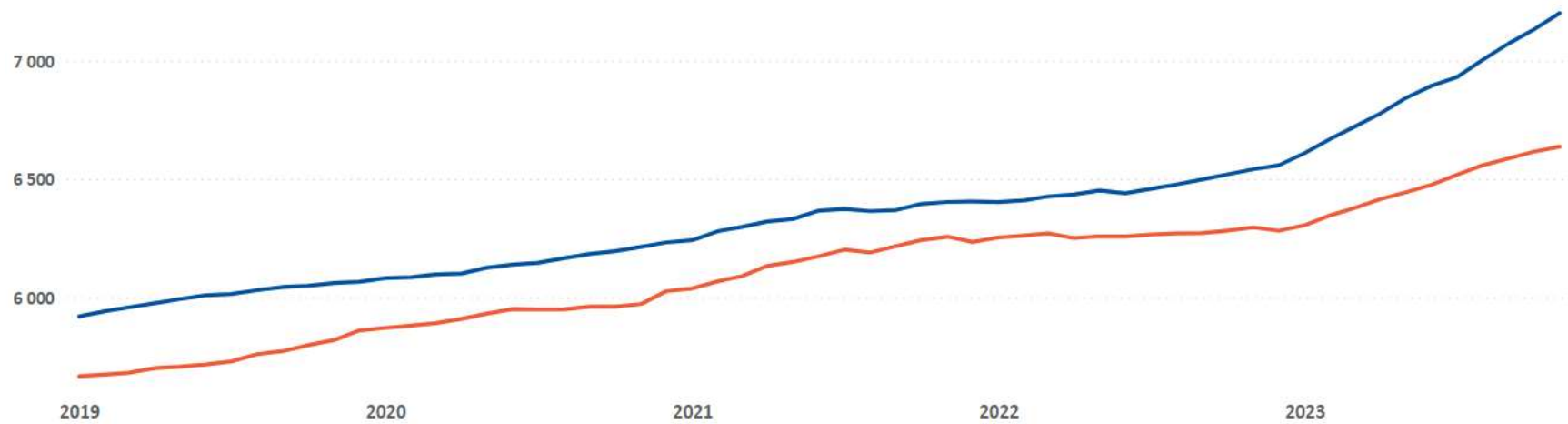
RR Intern: NETTOKOSTNADER
Mrapp_Intern, RR2: 10 Personal
Förvaltning: 2 Hälsa- och sjukvårdsförvaltn...
Område: Alla
Basenhet: Alla
Resultatpåverkan: Alla
Intern/Extern: Alla

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 HSF hyrpersonal – 2023

Köp hyrpersonal - ack november		Belopp i miljoner kronor			
		Utfall 2022	Utfall 2023	Förändring mkr	Förändring %
Region Västerbotten					
Primärvård	Läkare	-97,2	-117,5	20,2	17%
	Sjuksköterska	-14,4	-19,3	4,9	26%
Summa Primärvård		-112	-137	25	18%
Sjukhusvård	Läkare	-90,8	-100,1	9,2	9%
	Sjuksköterska	-37,9	-42,4	4,5	11%
Summa Sjukhusvård		-129	-142	14	10%
TOTALT		-240	-279	39	13,9%

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

**Ssk/Barnmorsk: + 9 mkr
ökning 15 %**

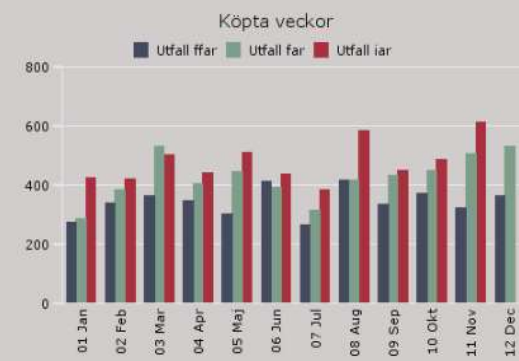
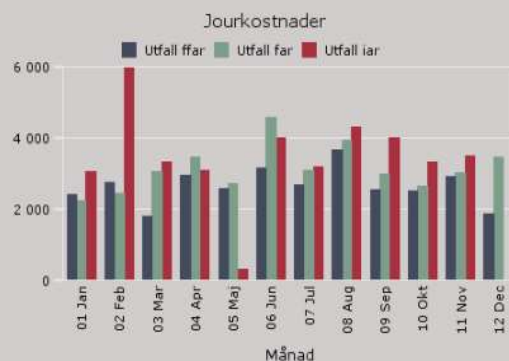
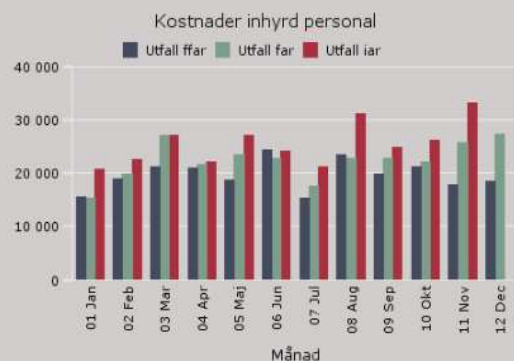
**Läkare: + 29 mkr
ökning 14 %**

Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal HSF – 2023

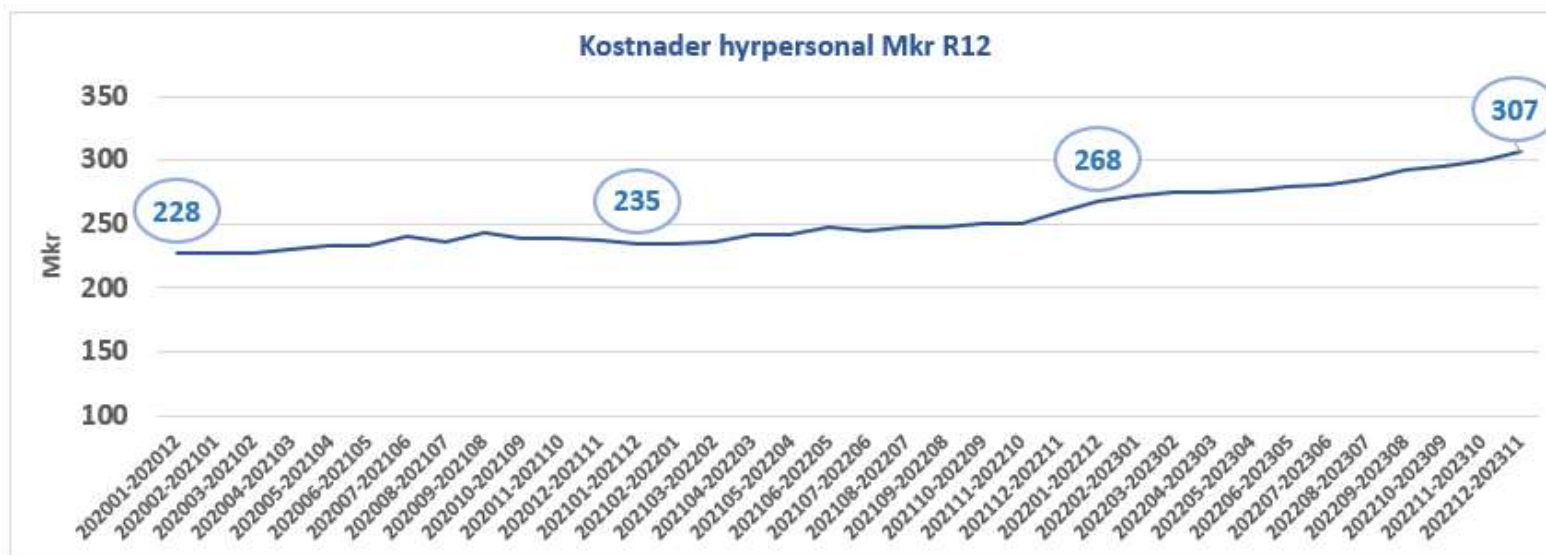
Totala kostnader inhyrd personal (tkr)				
MÅNAD	UTFALL 2021	UTFALL 2022	UTFALL 2023	DIFF 2022/2023
Totaler	235 271	267 584	279 454	
01 Jan	15 530	15 350	20 727	5 377
02 Feb	18 881	19 669	22 414	2 746
03 Mar	21 226	26 960	26 948	-12
04 Apr	20 897	21 554	22 105	552
05 Maj	18 703	23 479	27 001	3 521
06 Jun	24 379	22 786	23 973	1 188
07 Jul	15 226	17 551	21 202	3 651
08 Aug	23 486	22 806	31 110	8 304
09 Sep	19 814	22 669	24 763	2 094
10 Okt	21 121	22 011	26 209	4 198
11 Nov	17 658	25 548	33 001	7 452
12 Dec	18 350	27 200	0	0
Ack Nov	216 921	240 384	279 454	39 070

Varav Jourkostnader (tkr)				
MÅNAD	UTFALL 2021	UTFALL 2022	UTFALL 2023	DIFF 2022/2023
Totaler	31 549	37 395	37 846	
01 Jan	2 374	2 214	3 032	818
02 Feb	2 720	2 415	5 983	3 568
03 Mar	1 769	3 038	3 290	252
04 Apr	2 927	3 443	3 074	-370
05 Maj	2 559	2 680	288	-2 392
06 Jun	3 145	4 562	3 993	-568
07 Jul	2 653	3 065	3 158	94
08 Aug	3 629	3 923	4 285	362
09 Sep	2 525	2 968	3 966	998
10 Okt	2 492	2 624	3 296	672
11 Nov	2 906	3 008	3 481	472
12 Dec	1 851	3 455	0	0
Ack Nov	29 698	33 940	37 846	3 906

Köpta veckor				
MÅNAD	UTFALL 2021	UTFALL 2022	UTFALL 2023	DIFF 2022/2023
Totaler	4 089	5 059	5 228	
01 Jan	271	286	422	137
02 Feb	337	381	417	37
03 Mar	362	527	500	-27
04 Apr	346	400	437	37
05 Maj	300	442	509	66
06 Jun	409	388	435	47
07 Jul	263	313	381	68
08 Aug	415	413	581	168
09 Sep	331	430	449	19
10 Okt	368	446	486	40
11 Nov	322	504	612	108
12 Dec	363	531	0	0
Ack Nov	3 726	4 529	5 228	699



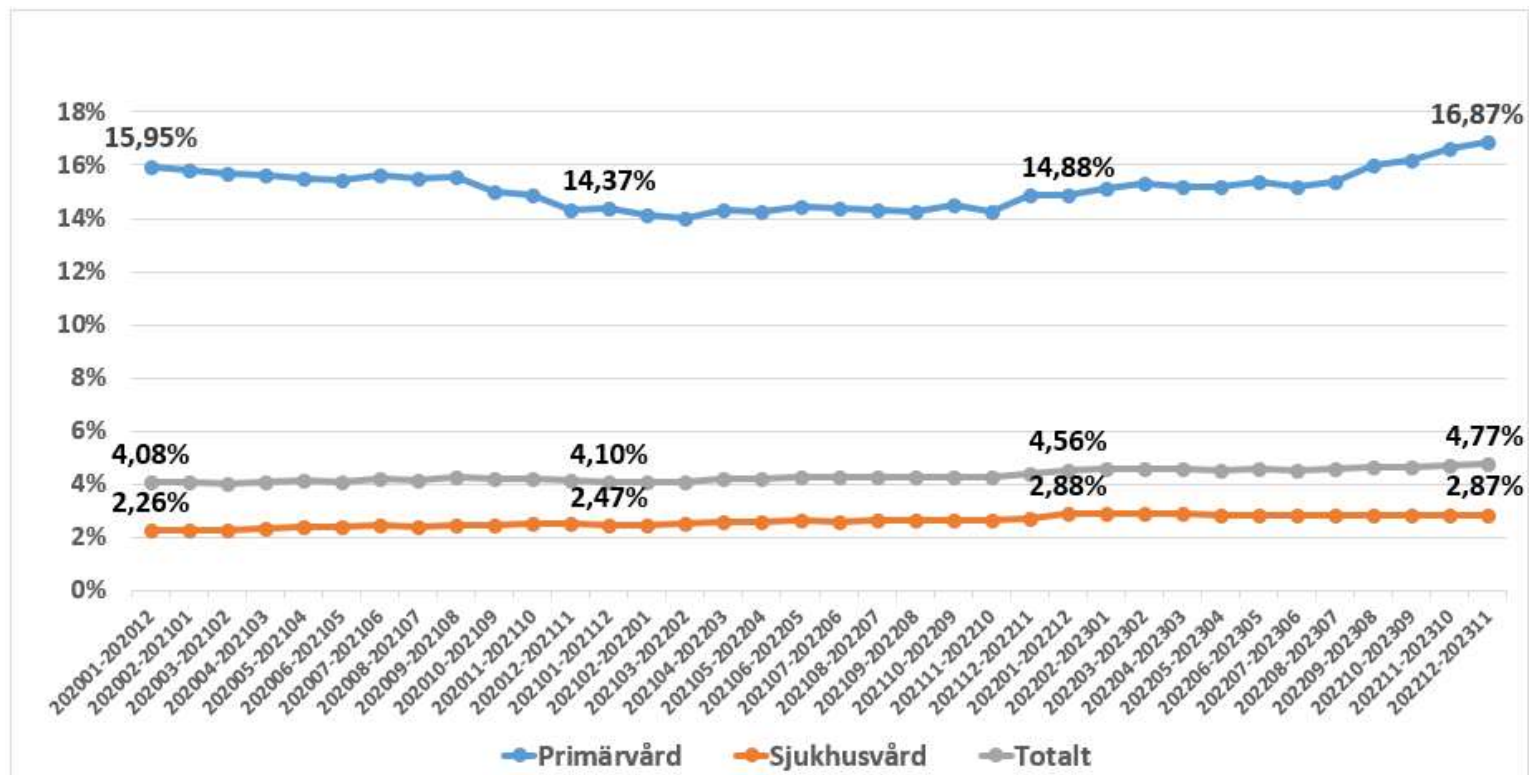
Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal R12 – 2020 - ack nov 2023



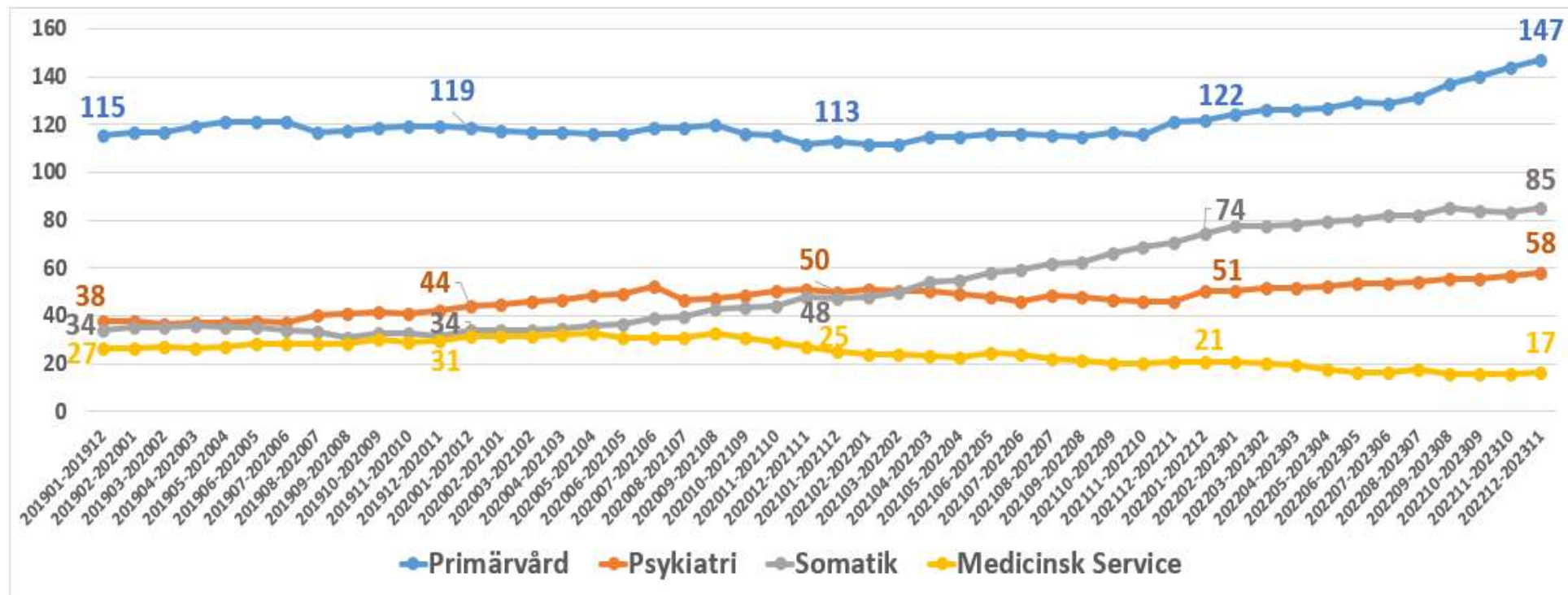
Hyrkostnader i förhållande till SKR indikatorns mål max 2 %

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



Nationellt avtal om hyrbemanning i hälso- och sjukvården snart klart

Snart är det nationella avtalet om hyrbemanning i hälso- och sjukvården klart. Samtliga 21 regioner ska följa avtalet som gäller i fyra år och ersätter tidigare avtal i regionerna.

Avtalet är en viktig del i regionernas arbete med att minska kostnaderna och beroendet av inhyrd bemanning. Målet med avtalet är en ökad trygghet och kontinuitet för patienterna, en långsiktigt stabil bemanning och bättre förutsättningar att utveckla hälso- och sjukvårdens verksamheter. Ett visst behov av inhyrd vårdpersonal kommer sannolikt finnas för att täcka arbetstoppar och särskilda behov. Men med ett nationellt gemensamt avtal kan regionerna ställa tydligare, gemensamma krav på kompetens och minska regionernas kostnader för inhyrd bemanning.

Under upphandlingstiden sökte flera bolag om överprövning av upphandlingen i Förvaltningsrätten och Kammarrätten. Den 17 november beslutade Kammarrätten till regionernas fördel. Högsta förvaltningsdomstolen har därefter beslutat att det inte finns något hinder för parterna att ingå avtal.

Avtal har tilldelats 41 leverantörer inom delområde läkare och 54 leverantörer inom delområde sjuksköterska. Ny tilldelning sker två gånger om året.

Upphandlande myndighet och avtalsförvaltare är Västra Götalandsregionen.

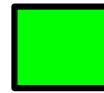
Huvuddelarna i det nya avtalet

Huvuddelarna i det nya avtalet är:

- Alla regioner ska följa avtalet
- Inga direktupphandlingar
- Övergripande avtalsförvaltning
- Nationell prissättning
- Behöriga beställare
- Konsult ska ha
 - Minst två års klinisk erfarenhet efter erhållen legitimation
 - Minst två års klinisk erfarenhet efter erhållet specialistbevis
 - Minst två års sammanhängande erfarenhet av liknande uppdrag
 - Aktuell och förvärvad erfarenhet i Norden under de senaste fyra åren med en tjänstgöringsgrad på minst 50 procent
 - 12 månaders karens gäller. Konsulten får inte vara eller ha varit anställd i den region som avropet sker ifrån, under de senaste tolv månaderna
- Två kriterier gäller för tilldelning av uppdrag - tid och kontinuitet
- Avropet får inte överstiga 12 månader
- Tilldelning sker två gånger om året
- Branschråd

Maj 2023

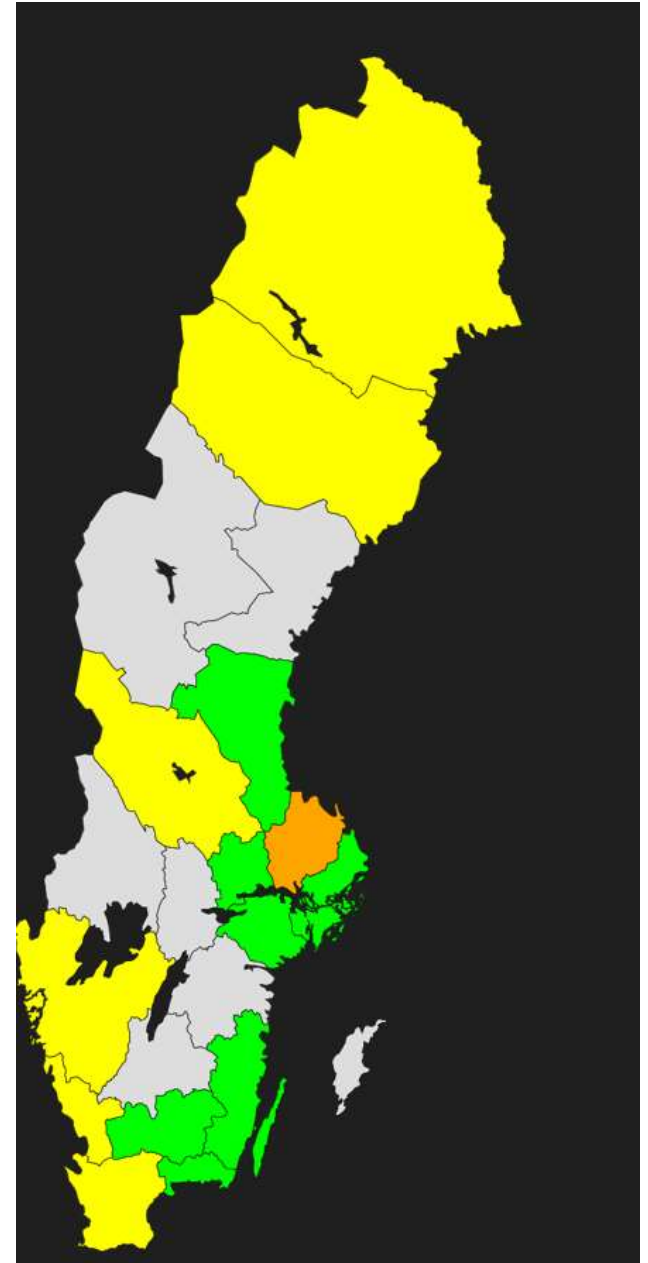
Regioner som tagit beslut om att begränsa användning av inhyrd personal



Regioner som planerar begränsningar

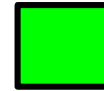


Region som har en långsiktig begränsning

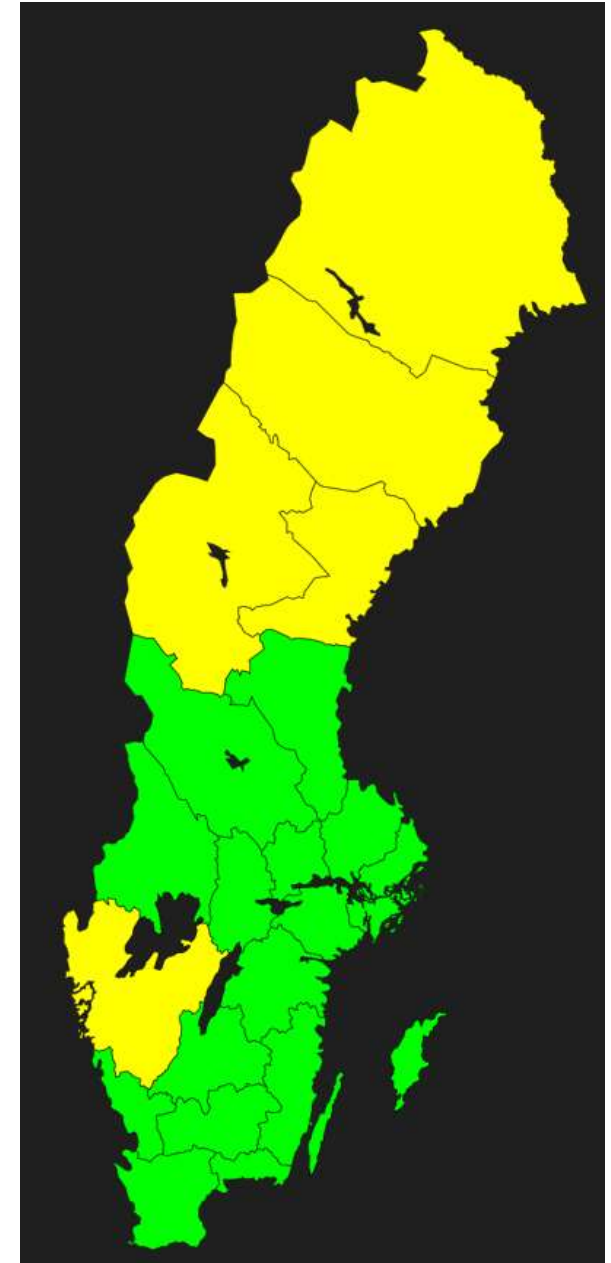
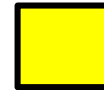


Oktober 2023

Regioner som tagit beslut om att begränsa användning av inhyrd personal



Regioner som planerar begränsningar

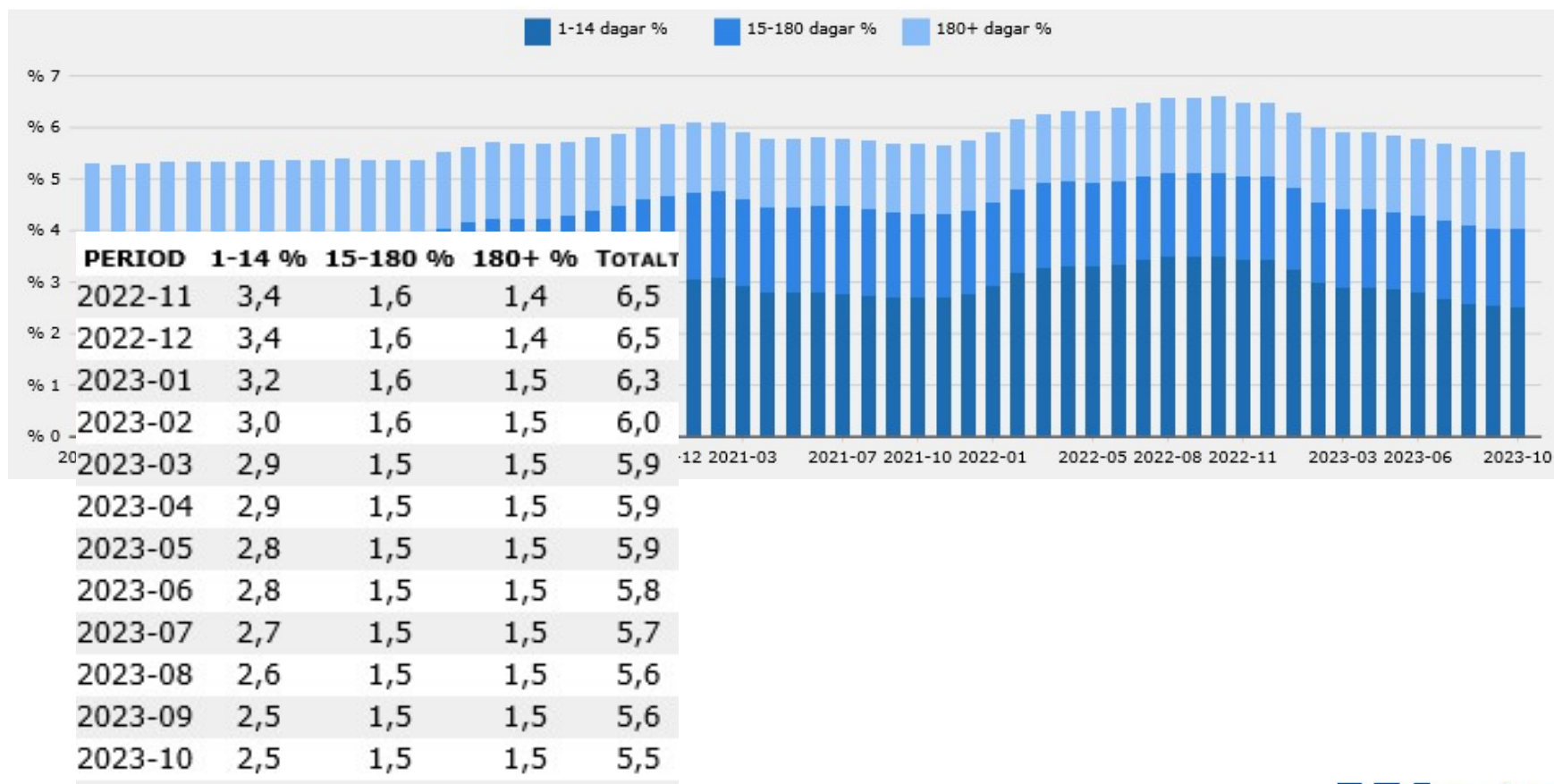


Kategorier av insatser för att minska hyrbemanning nationellt



Sjukfrånvaro

HSN – Sjukfrånvaro R12 – ack oktober 2023






Avtalsrörelsen 2024

HÖK - löneavtal

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vårdförbundet						Avtal löper ut 2024-03-31
Läkarförbundet			2,0%	1,6%	4,1%	Avtal löper ut 2024-03-31
Lärarnas samverkansråd						Avtal löper ut 2024-03-31
Akademikeralliansen*						Tillsvidareavtal
AKV**						Avtal löper ut 2024-03-31
Kommunal		540+ 0,3%	530+ 0,3%	380+ 0,3%	1125kr	Avtal löper ut 2024-03-31

* **Akademikeralliansen:** Sveriges Arbetsterapeuter, AKAVIA (Jusek, Civilekonomerna), DIK, SRAT, SULF, Svenska Psykologförbundet (SP), Sveriges Ingenjörer (SI), Naturvetarna, Tjänstetandläkarna, Sveriges Farmaceutförbund m.fl.

** **AKV** (Allmänkommunal verksamhet): Vision, Ledarna, Akademikerförbundet SSR

	Utan angiven nivå
	Garanterat utfall eller utrymme
	Centralt avtal saknas

Ledarskapsfilosofi

Chefers förutsättningar

Ledarskapsfilosofi

Region Västerbotten



Mål inom personalområdet

- **Minska beroendet av inhyrd personal**
 - begränsa när inhyrd personal ska användas
 - ej möjligt att hyra in läkare på distans
- **Vi är en attraktiv arbetsgivare med personal som trivs och utvecklas hos oss**

Insatser för att stärka arbetsmiljö, utbildning via utbildningsbidrag, mentorskapsprogram för sjuksköterskor
- **Chefer har bättre förutsättningar att leda**

Flera parallella arbeten initierade för att förbättra de olika delarna inom "chefens livscykel"
- **Vi har en etablerad och känd strategi för kompetensförsörjning**

Flertalet aktiviteter, utöver de som finns prioriterade via nämndsplan, är initierade

Varför behöver vi en Ledarskapsfilosofi?

En uttalad och genomarbetat synsätt på ledarskap och medarbetarskap ger riktning åt våra beteenden och vårt sätt att agera i olika situationer. Tillsammans med det som uttrycks i vår önskade kultur påverkar det tonen vi sänder ut.



- Tydliggöra vad vi som arbetsgivare vill stå för och vad vill vi främja
- Ger riktning till åtgärder och insatser som görs exempelvis utbildningar, utvecklingsinsatser, arbetet med chefers förutsättningar etc

Grunden som Ledarskapsfilosofin vilar på

Ledarskapets två viktigaste grundfunktioner handlar om att **KLARGÖRA** och att **PÅVERKA**. Att klargöra innebär att kunna beskriva syfte, tydliggöra riktning, uppdrag, mål, dvs klargöra och tydliggöra förväntningarna på vad medarbetare ska göra. Påverka handlar om att genom sitt ledarskap verka för att medarbetare agerar och har möjlighet att agera i linje med, eller t o m överträffa dessa förväntningar.

Ett närvarande, aktivt och stödjande ledarskap som har förmåga att både klargöra, tydliggöra och samtidigt påverka genom tillit, öppenhet, delaktighet och involvering främjar motivation och trivsel är en av grundförutsättningarna för att vi ska attrahera, behålla och utveckla våra medarbetare som är vår främsta resurs.

Region Västerbottens ledarskap utgår från forskningsbaserade Full Range Leadership Model (FRML) för att beskriva hur man som ledare förväntas agera för att kunna ägna sig åt de mest essentiella ledarskapsfunktionerna att klargöra och påverka på ett ändamålsenligt sätt.

Våra chefskriterier

Du agerar förebild i syfte att skapa tillit och förtroende – vilket innebär att:

- du föregår som ett gott exempel med dina egna beteenden för det som du förväntar dig av andra
- dina ord är lika med handling
- du tar ansvar för dina egna fel och misstag.

Skapar gemensamma visioner och förutsättningar för motivation – vilket innebär att:

- du inspirerar och entusiasmerar andra genom att visa på möjligheter och goda exempel
- du visar en positiv attityd och är lösningsfokuserad
- du har en dialog med medarbetarna om hur deras individuella och gemensamma arbetsinsatser bidrar till organisationens mål och visioner samt på vilket sätt de skapar värde för invånare och patient.

Utmanar och ifrågasätter för att utveckla verksamhet, medarbetare och dig själv – vilket innebär att:

- du uppmuntrar andra att framföra tankar, idéer och synpunkter som öppnar för nya och alternativa vägar för att ta fram och nå satta mål
- du stöttar andra till att prova nya arbetsätt och ta sig an utmaningar
- du ber om feedback på ditt eget beteende.

Frigöra handlingskraft för att skapa mervärde – vilket innebär att:

- du lyssnar aktivt på andra människor för att ta in andras perspektiv
- du förser medarbetare med resurser och begränsar hinder så att de kan utföra sitt arbete på bästa sätt
- du arbetar med att utveckla samarbetet mellan människor.

Uppmuntrar och synliggör för att skapa kraft – vilket innebär att:

- du ser individer som unika personer
- du visar uppskattning för person och inte bara för arbetsprestation
- du stöttar och uppmuntrar andra vid mindre lyckade insatser.

Våra chefskriterier är baserade på det **transformativa ledarskapet**

Nuläge kommunikationsplan Ledarskapsfilosofin

Målgrupp	Kommentar
Tjänstemannaledning CLG, HSLG, HRLG, RUF-LG	Kia tar kontakt Patrik för dragning i RUF-LG. CLG redan informerade och HSLG med.
Arbetstagarorganisationer	Information gavs september, samverkan genomfördes i enighet den 27 november i CSG. Separat dialogmöte genomfört med Ledarna.
HR-stabens medarbetare	API-tema med information om filosofin. Fokusområde Ledarskapsfilosofi genomförs den 1 februari. Information om vilka som ansvarar för det tillfället kommer. Tematräff med HRP och konsulter (implementering och levandegöra filosofin). Tid inplanerad i januari. Information om Ledarskapsfilosofin på HRP-möte i december.
Chefer	Intranät + chefskanalen (samma artikel som nedan) Information på digitala chefsmöten (VC-träffar, AC-träffar och MC-träffar) inplaneras. Fysiskt VC-möte HSF 12 december Kommer beröras på Websänd Chefsinfo Tydliggöra information om ledarskapsfilosofin på webben för att ge information till presumtiva kandidater / blivande chefer
Medarbetare	Intranät – artikel med Kia Tillgängliggöra Ledarskapsfilosofin på intranät + regionens webb (ta fram film på samma sätt som kompetensförsörjningsstrategin)
Politik	Information i respektive nämnd RS, HSN och RUN under december 2023

Ledarskap

Att vara chef och ledare innebär många olika arbetsuppgifter. Därför finns information som rör din roll som chef på många ställen på intranätet. På den här sidan samlas information som rör regionens perspektiv på ledarskap och viktiga länkar.



Årshjul för HR-processer

Återkommande processer inom HR-området.

Chefskanalen

Nyheter som rör dig i din roll som chef.

Ledarskapsfilosofi

Region Västerbotten har formulerade chefskriterier som ska bidra till att ge di...

Ledningskommunikation

Inom hälso- och sjukvården finns en mötesstruktur där viktiga aktuella frågor tar...

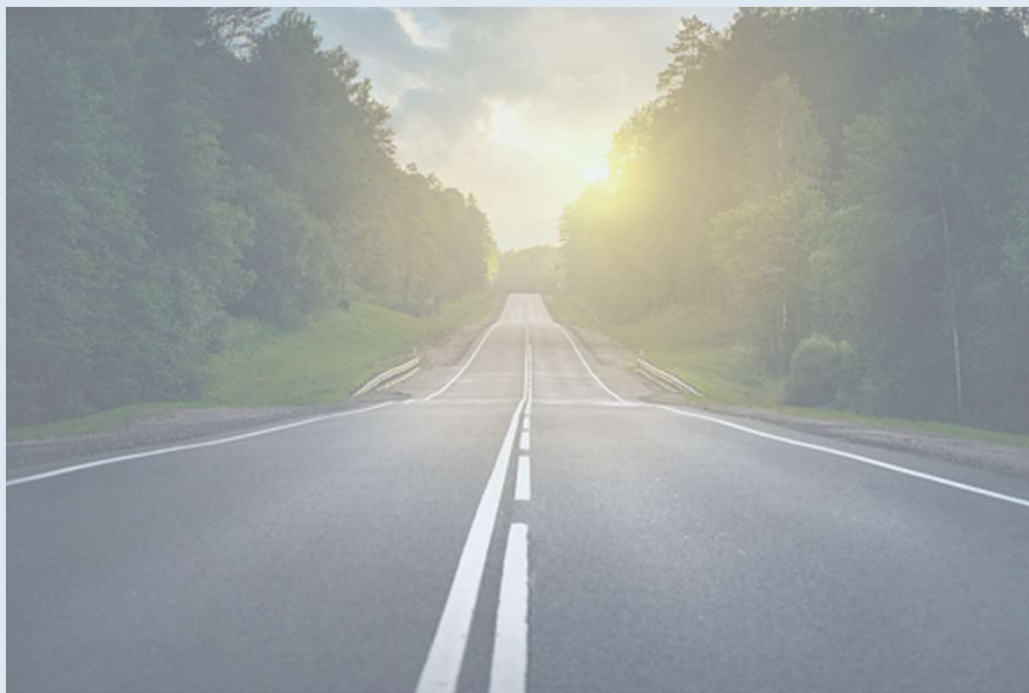
Viktiga och svåra samtal

Så kan du förbereda och genomföra svåra samtal.

[Länk till intranätet](#)

[Länk till information på hemsidan](#)

Vägen framåt



Arbetsmiljöverket

Riktade inspektioner av sjukhus i Sverige

Riktade inspektioner av sjukhus i Sverige

Varför kommer AV till oss?

Arbetsmiljöverket är en tillsynsmyndighet. I deras uppdrag ingår att inspektera arbetsplatser för att kontrollera att arbetsgivare följer arbetsmiljöreglerna så att ingen arbetstagare blir sjuk eller skadar sig på grund av arbetet.

Pandemin har inneburit en mycket ansträngd situation för många yrkesgrupper inom sjukvården. AV får återkommande signaler från fackförbunden om problem med långvarig hög arbetsbelastning och andra organisatoriska och sociala arbetsförhållanden som utgör risker för ohälsa som inte hanterats genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete eller i samverkan.

Under 2022-2023 har de därför beslutat att inspektera sjukhus i Sverige. Syftet är att säkerställa att arbetsgivaren bedriver ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Krav på åtgärder utifrån inspektioner rör

- Åtgärder i kort perspektiv för lokalproblem i form av trånga lokaler, äldre byggstandarder och BRO
- Åtgärder och handlingsplan i kort perspektiv för ohälsosam arbetsbelastning och chefers kunskap kring detta
- Uppföljning av åtgärder i handlingsplaner
- Handlingsplaner på övergripande nivåer (OC – HSD)
- Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter inklusive tillräckliga resurser och befogenhet för uppgifterna
- Kunskaper hos medarbetare om tillbud och arbetsskador samt uppföljning/åtgärder i verksamheten