

Hälsa- och sjukvårdsnämnden

Resultatuppföljning personal september 2024

HSN AU 2024-10-10

- status inhyrd personal
- sjukfrånvaro
- process MU2024

Personalkostnadsutveckling R12

Förvaltning: 2 Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

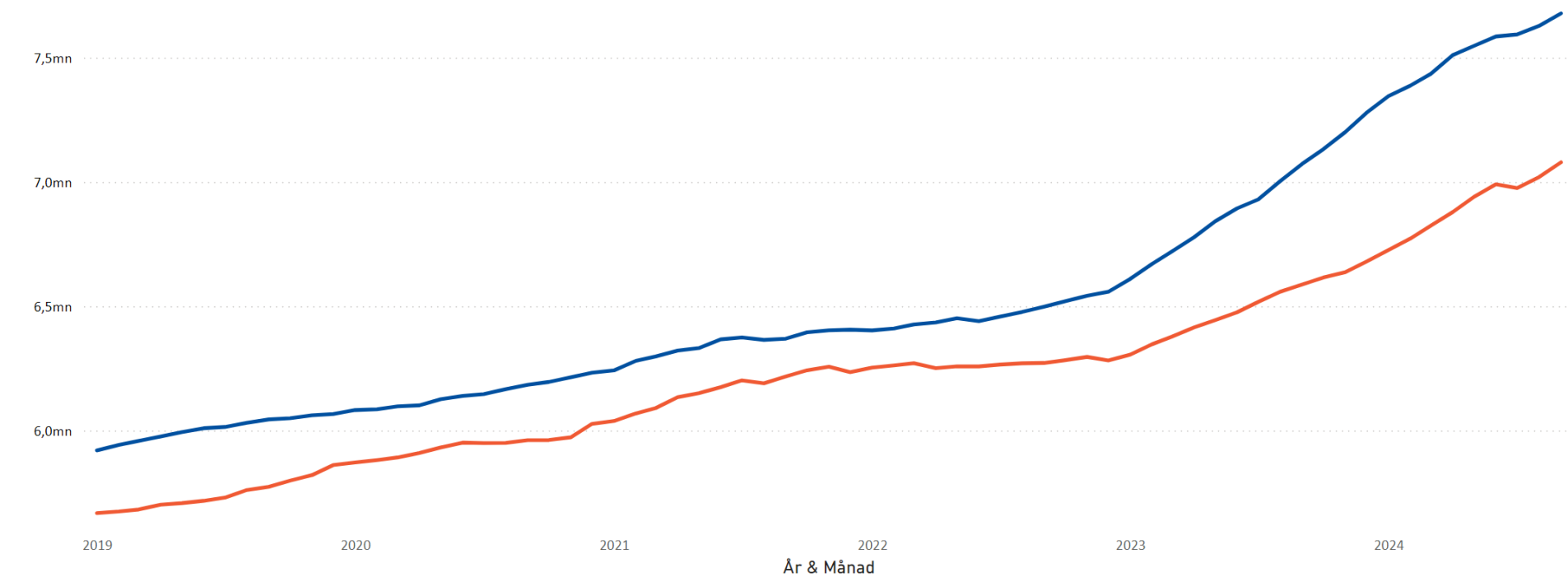
Område: Alla

Basenhet: Alla

Kostnadsställe: Alla

Personalkostnadsutveckling R12

● Utfall R12 ● Budget R12



Kostnader Hyrpersonal R12

Område

Alla

Basenhet

Alla

Kostnadsställe

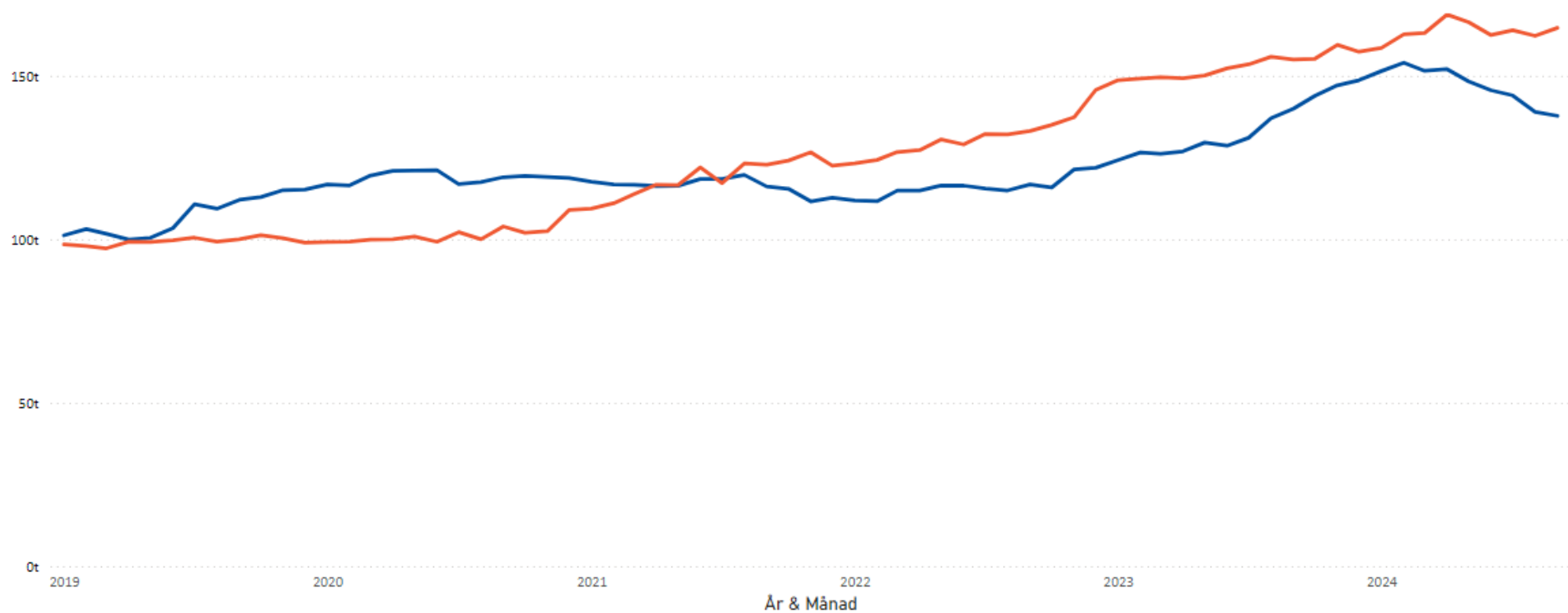
Alla

PersonalGrupp1

Alla

Kostnader hyrpersonal R12 delområde

Delområde ● 213 Primärvård verksamhet ● 214 Sjukhusvård verksamhet



Region Västerbotten – Kostnader HSF hyrpersonal – 2024

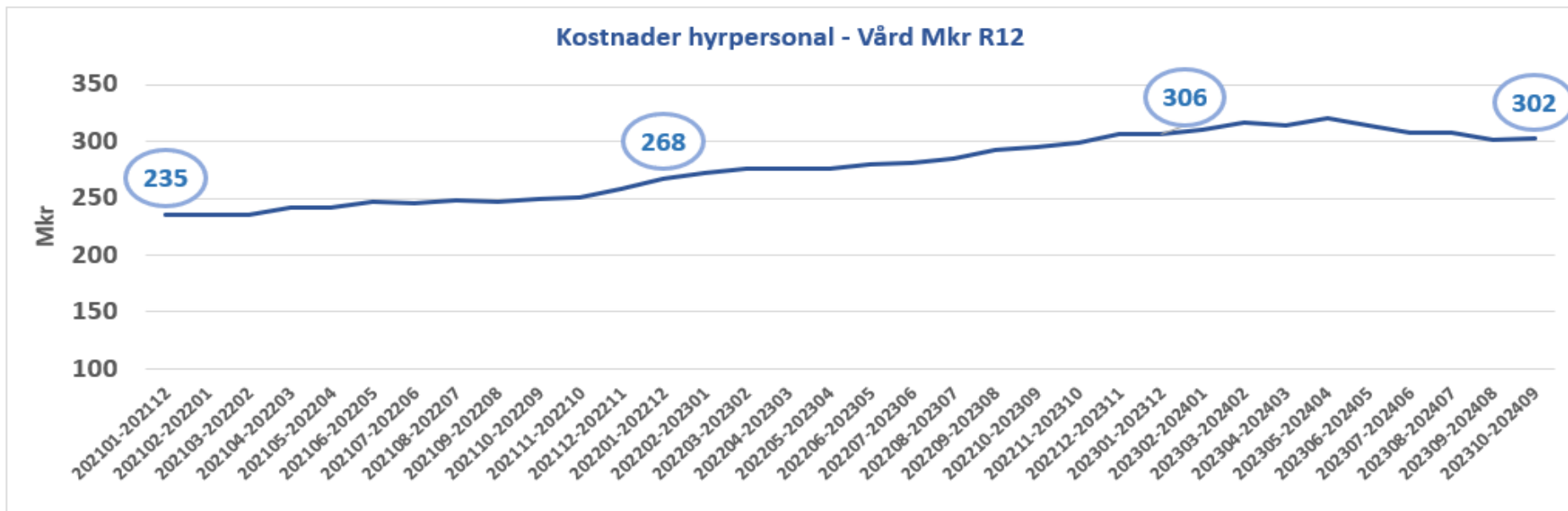
Köp hyrpersonal - ack september		Belopp i miljoner kronor			
		Utfall 2023	Utfall 2024	Förändring mkr	Förändring %
Region Västerbotten					
Primärvård	Läkare	-93,0	-87,6	-5,5	-6%
	Sjuksköterska	-15,2	-9,7	-5,4	-36%
Summa Primärvård		-108	-97	-11	-10%
Sjukhusvård	Läkare	-78,4	-84,3	5,9	7%
	Sjuksköterska	-33,4	-34,9	1,5	4%
Summa Sjukhusvård		-112	-119	7	7%
TOTALT		-220	-217	-4	-2%

Kostnader (Mkr)
Jmf samma period 2023

Ssk/Barnmorsk: - 4,0 mkr
minskning 8,1 %

Läkare: + 0,4 mkr
ökning 0,4 %

Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal R12 – 2021 - ack september 2024



Hyrkostnader i förhållande till SKR indikatorn max 2 %

Hyrkostnader	Hyrkostnader för att uppnå		
	2023	max 2 %	Utöver 2 %
Primärvård	-149	-18	-131
Sjukhusvård	-157	-112	-45
Totalt	-306	-130	-176

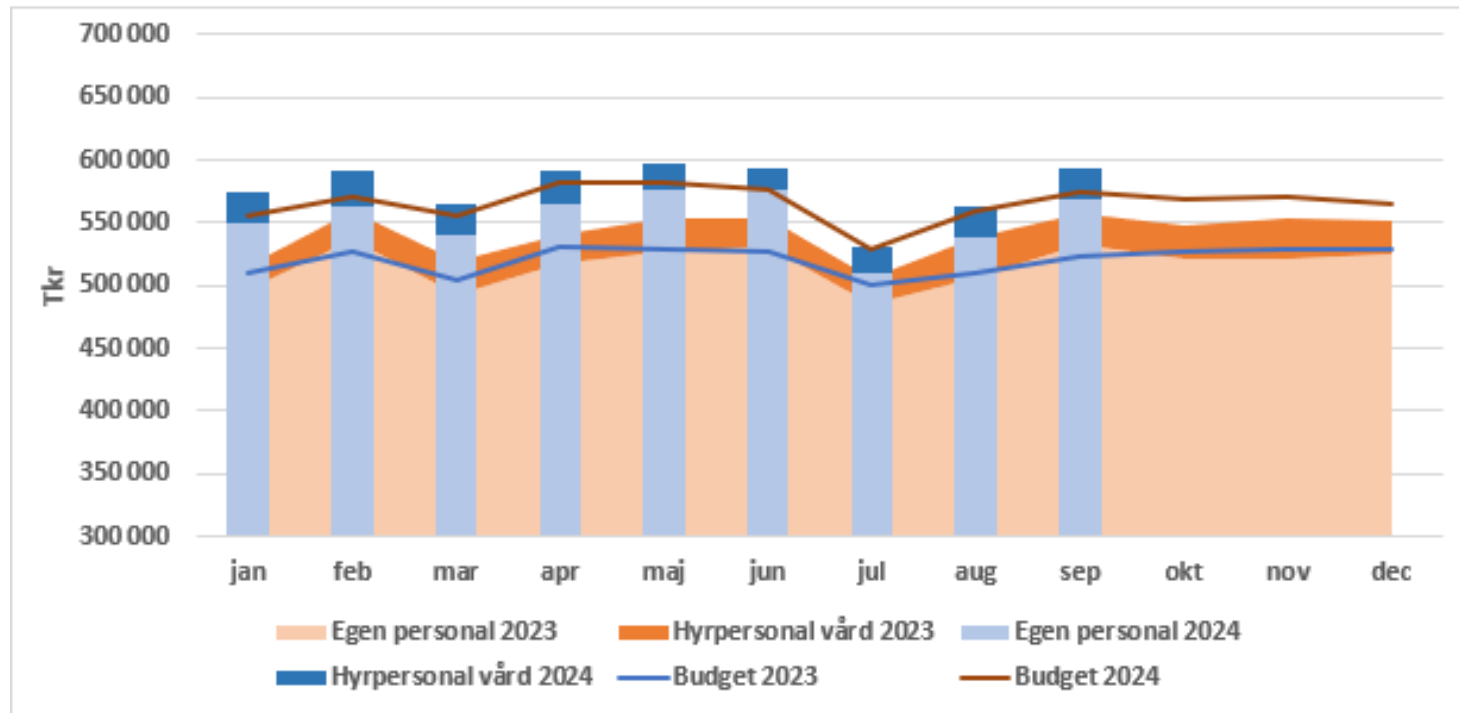
Hyrpersonal april -september 2023 jmf 2024

	2023	2024	Minskning
Läkare	-118 032	-110 223	-7 809
Sjukskötersko	-31 949	-27 600	-4 350
Summa	-149 982	-137 823	-12 159

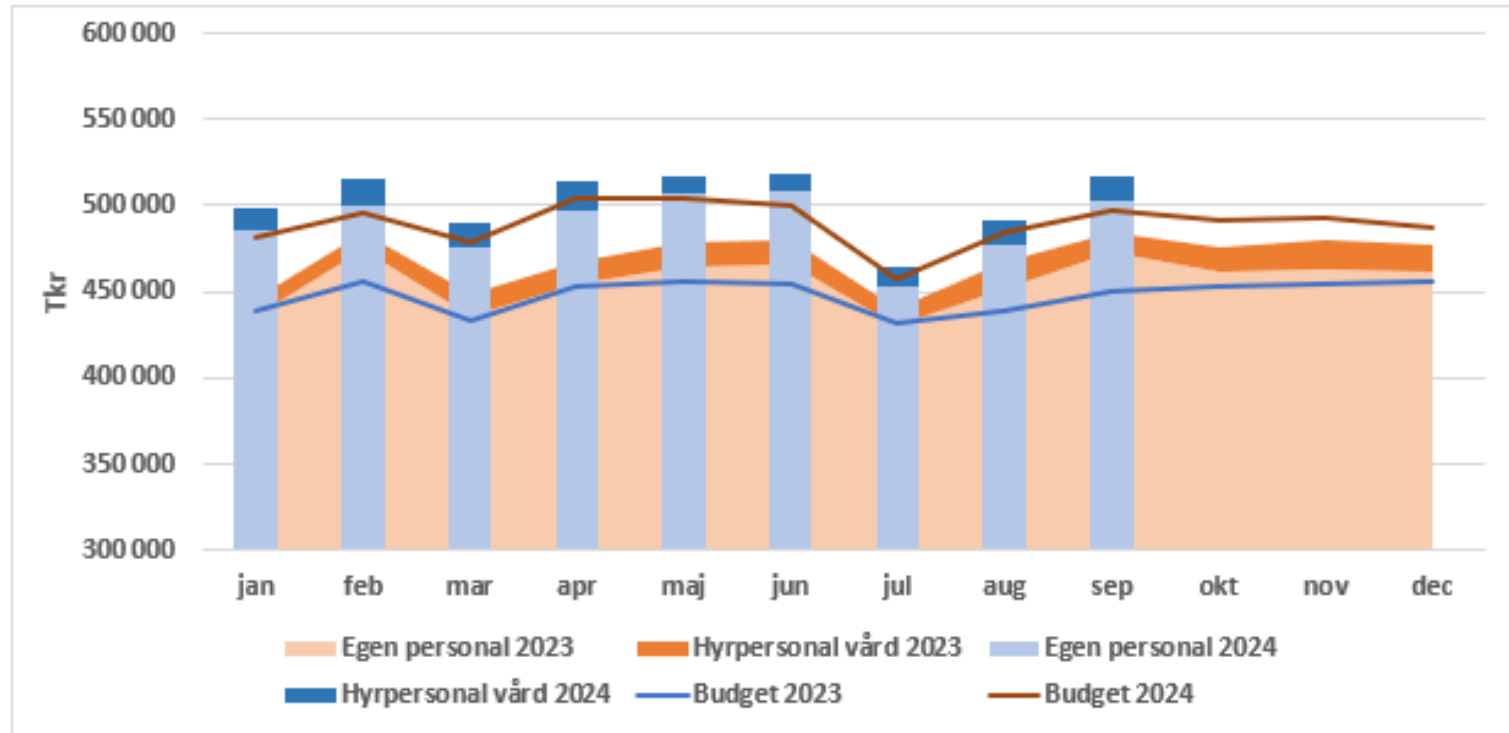
Per månad

	2023		2024	
	Läkare	Sjuksköterska	Läkare	Sjuksköterska
april	-16 601	-5 502	-21 413	-6 798
maj	-20 332	-6 497	-16 066	-4 750
juni	-19 522	-4 451	-12 752	-4 573
juli	-16 880	-4 323	-17 881	-3 270
augusti	-24 637	-6 473	-19 488	-4 870
september	-20 059	-4 704	-22 625	-3 339
Summa	-118 032	-31 949	-110 223	-27 600

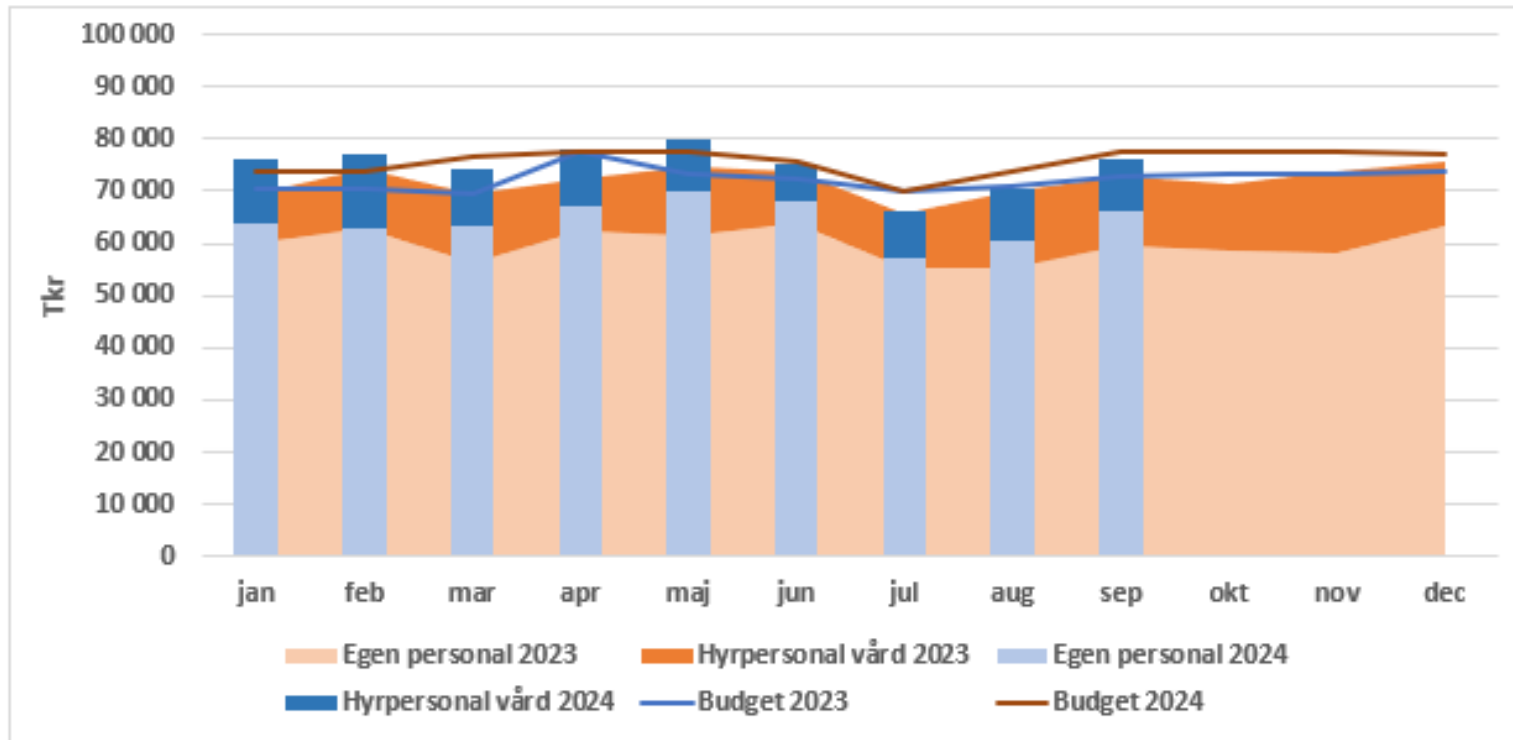
Personalkostnader HSF 2024 utfall och budget per mån jmf 2023 (Tkr)



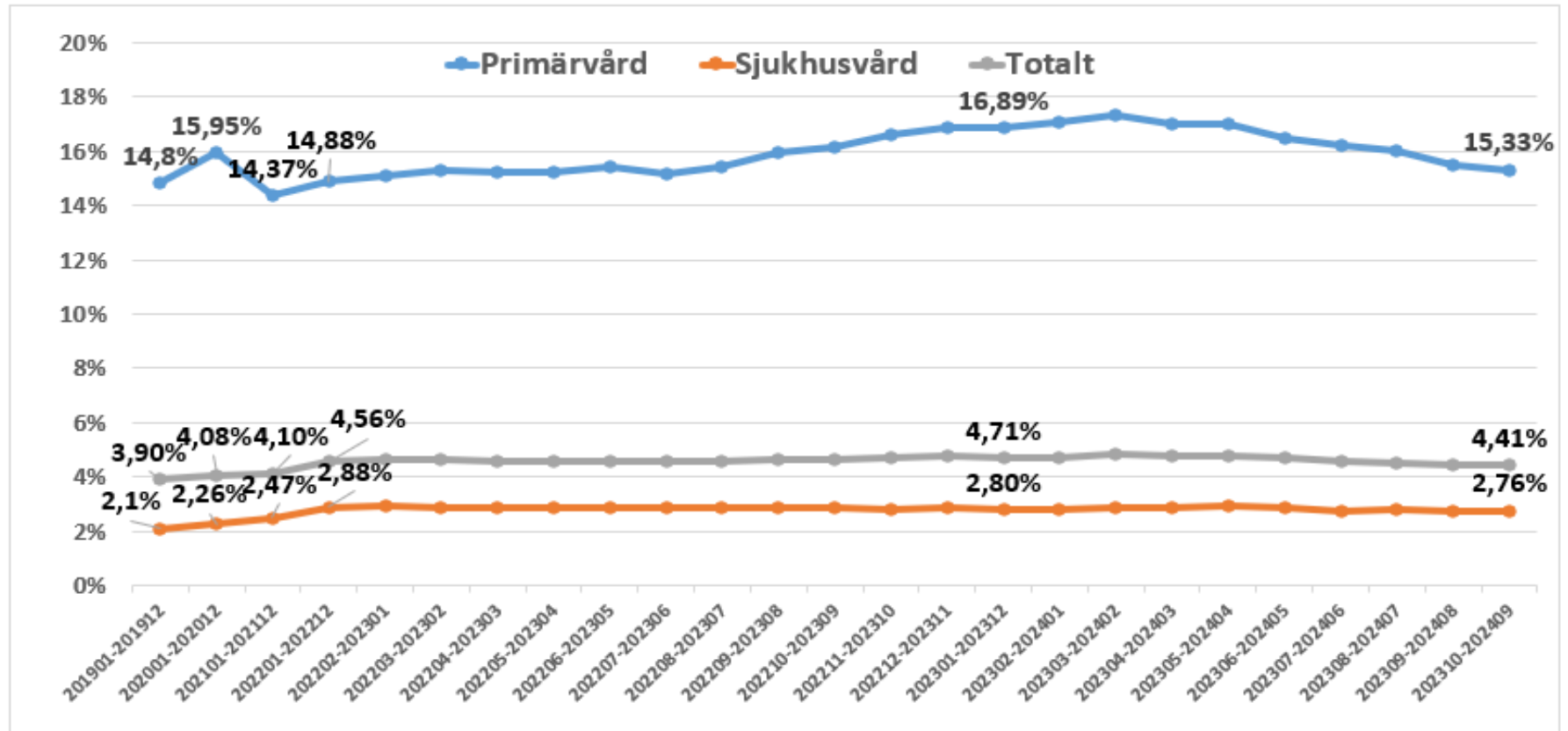
Personalkostnader HSF- sjukhusvård 2024 utfall och budget per mån jmf 2023 (Tkr)



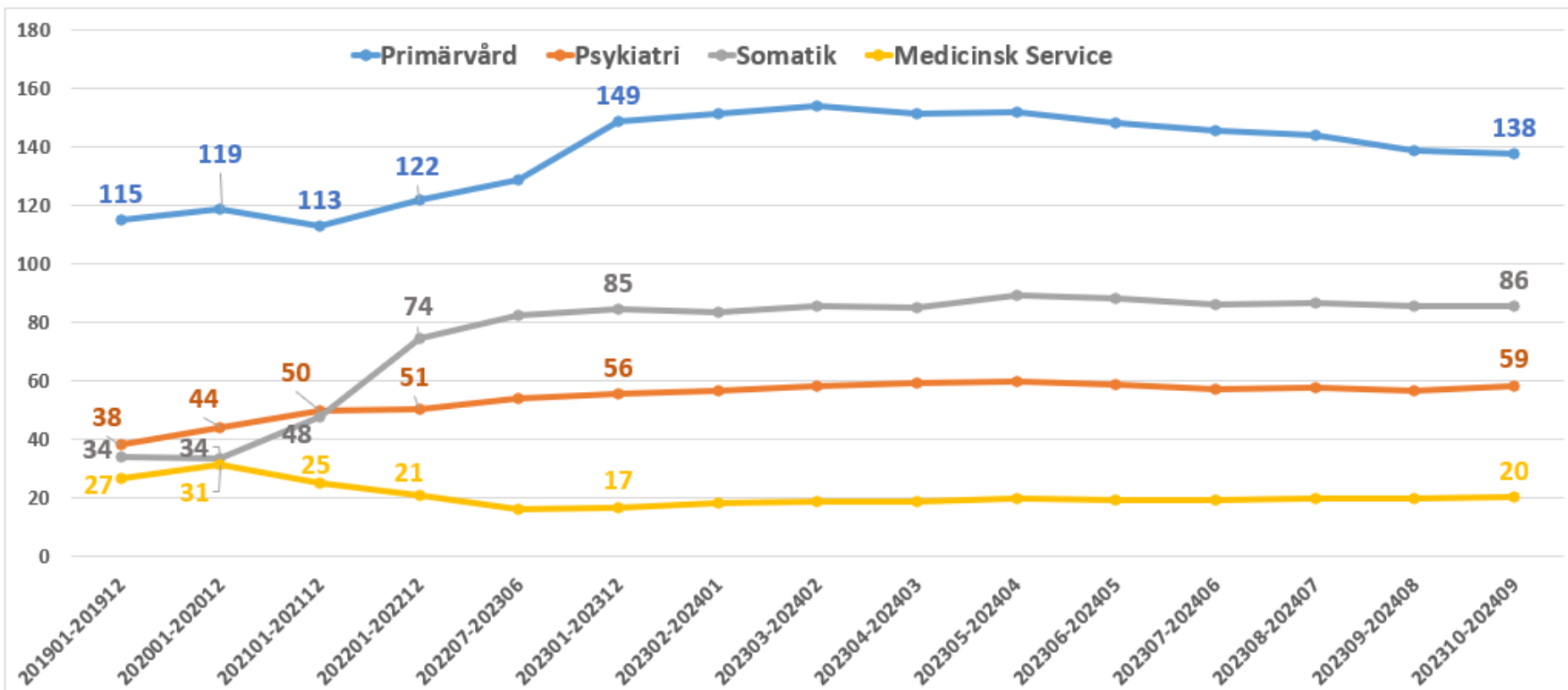
Personalkostnader HSF-Primärvård 2024 utfall och budget per mån jmf 2023 (Tkr)



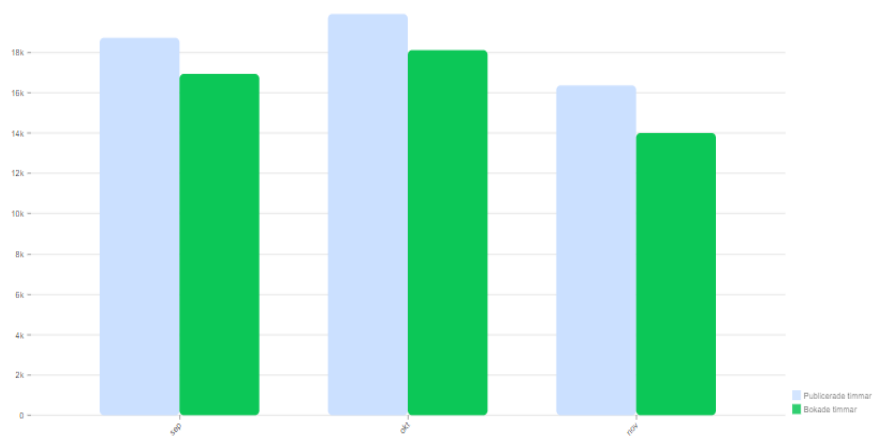
Region Västerbotten Kostnaden för hyrpersonal/Kostnaden för vår egen personal R12 (SKR-mått)



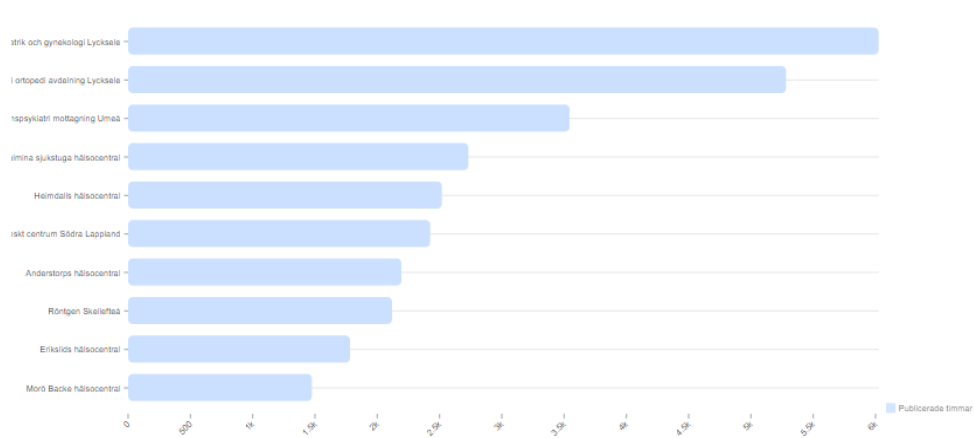
Region Västerbotten Kostnaden för hyrpersonal R12 per område Mkr



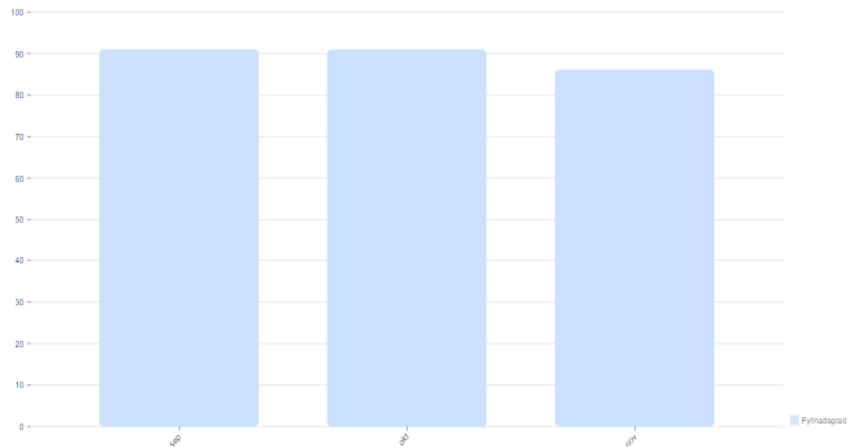
Publicerade och bokade timmar



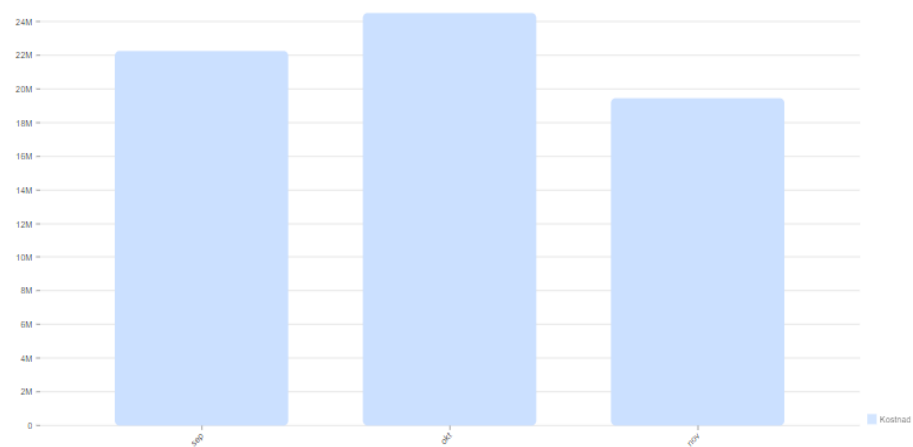
Topp 10 verksamheter med flest publicerade timmar



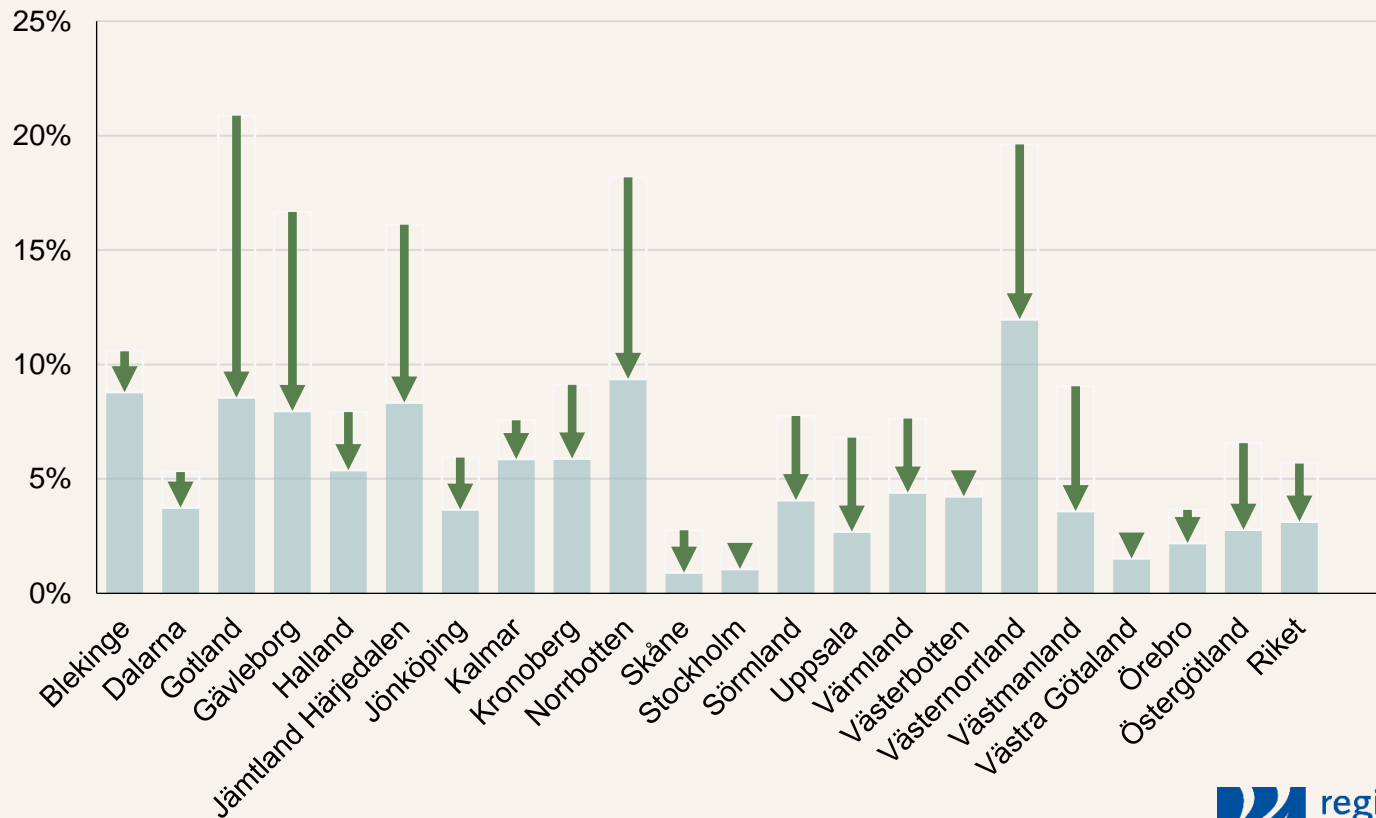
Fyllnadsgrad (%)



Kostnad (SEK)

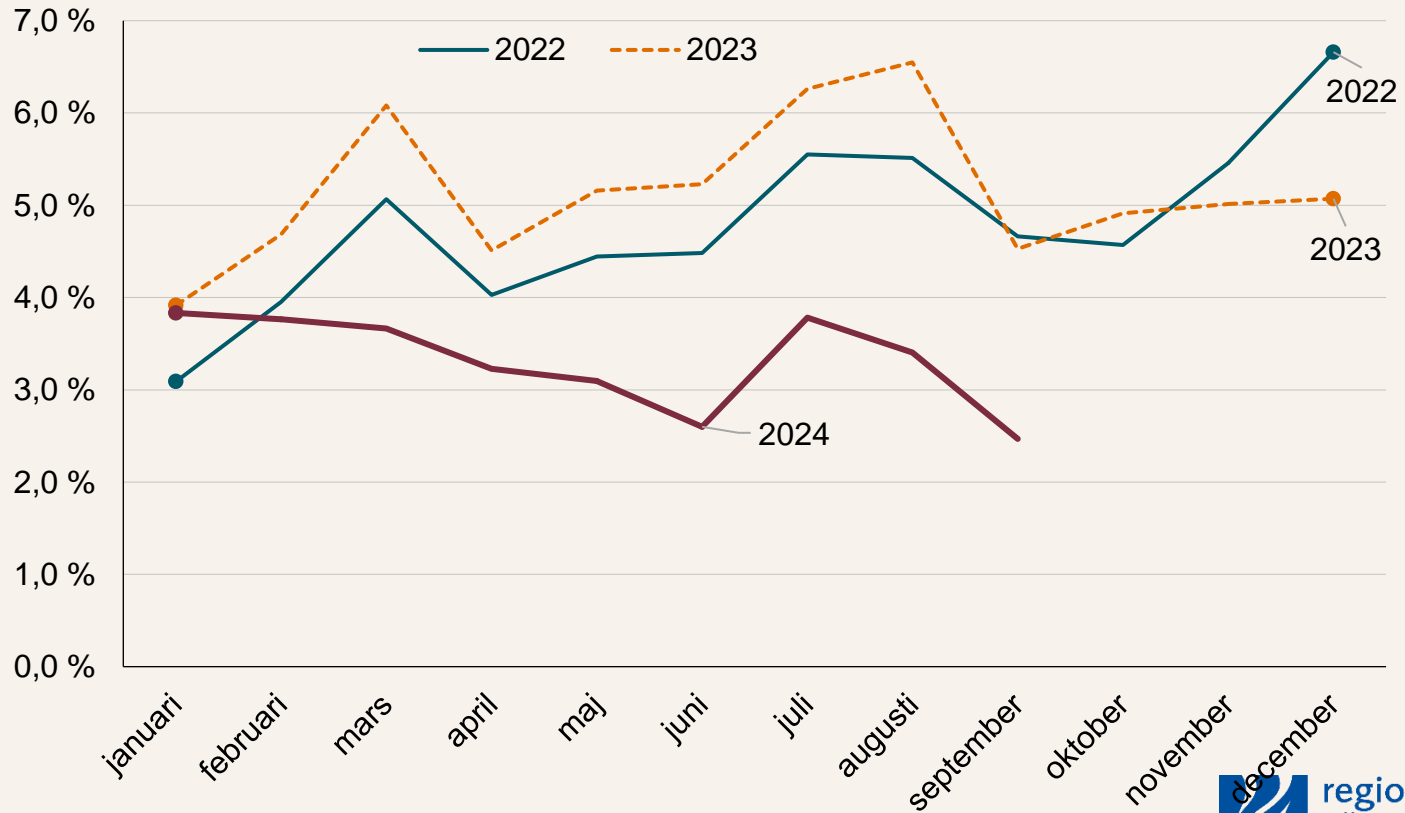


ANDEL HYRPERSONAL JULI, AUGUSTI OCH SEPTEMBER PER REGION

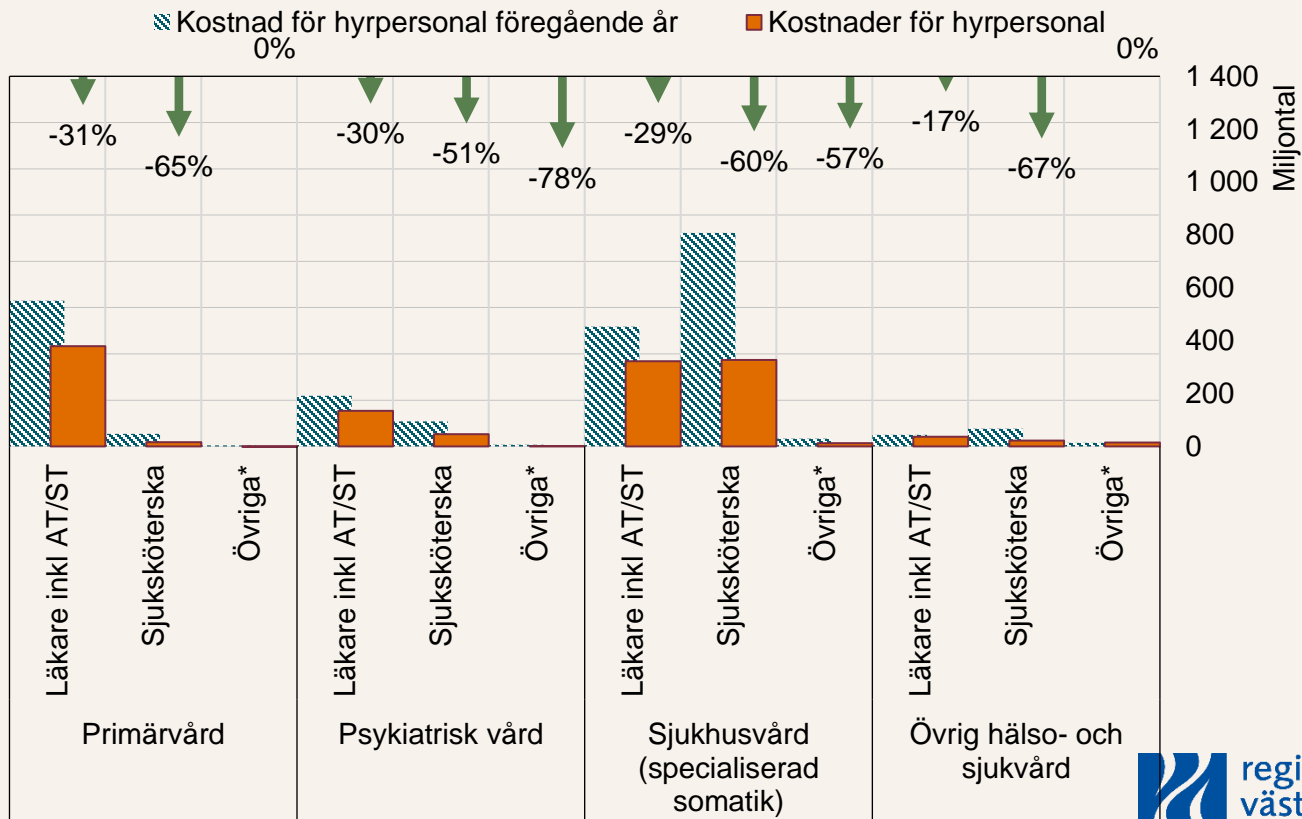


Pil=Skillnaden i andel mot samma period föregående år

ANDEL HYRPERSONAL PER MÅNAD 2022-2024



KOSTNAD FÖR HYRPERSONAL JULI, AUGUSTI OCH SEPTEMBER PER VERKSAMHET OCH YRKE, 2024 JÄMFÖRT MED 2023



Pil=Procentuell förändring av kostnaden för hyrpersonal mellan perioderna

Information om 12a § uthyrningslagen och lokal hantering avseende att lämna anställningserbjudande

Bakgrund

Från och med 1 oktober 2022 finns nya ändrade regleringar i Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) som syftar till att stärka inhyrda arbetstagarens anställningstrygghet.

- Arbetstagare som varit inhyrd i totalt mer än 24 månader, dvs på dag 721 under en period av 36 månader ska arbetstagaren erbjudas en tillsvidareanställning.
- Om arbetsgivaren inte har möjlighet, eller inte vill erbjuda en tillsvidareanställning, kan arbetsgivaren i stället utbetala en ersättning som motsvarar för den inhyrde arbetstagaren två aktuella månadslöner.
- Inhyrningen ska ha varit inom samma driftsenhet, dvs en geografiskt avgränsad verksamhet

Beslut om lokal tillämpning

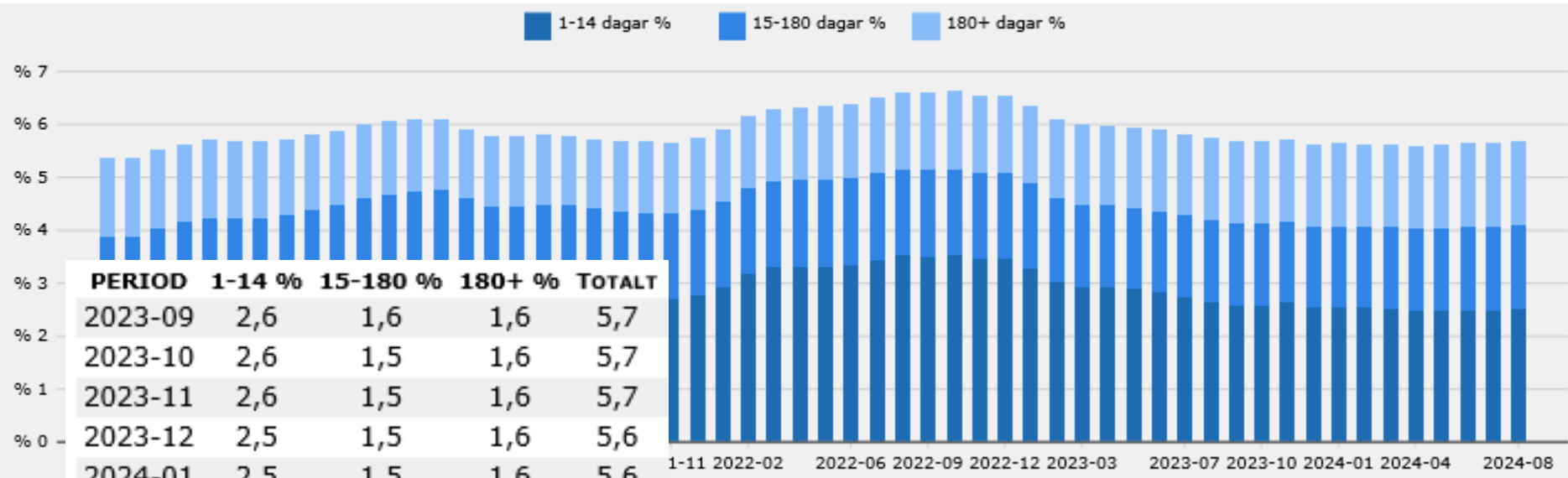
→ anställningserbjudande ska lämnas till samtliga inhyrda konsulter i hälso- och sjukvård som arbetar i våra verksamheter fram till och med den 30 april 2026.

Detta på grund av bristande möjligheter att kunna spåra kvalifikationstid som intjänats före det att systemstödet Bemlo infördes i april 2024

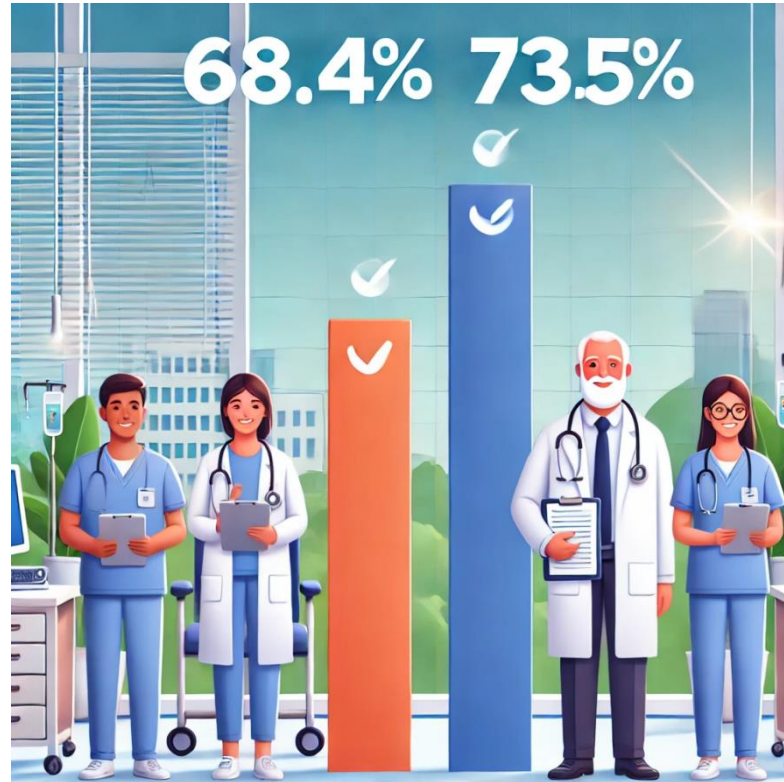
Då säkerställs att ingen konsult missat och att regionen riskerar att betala viten. Efter det kommer regionen kunna utgå från faktiskt kvalifikationstid och rutin kommer vara upprättad för det.

Sjukfrånvaro

HSN – Sjukfrånvaro R12 – ack 2024 augusti



Process MU2024



Inför resultatarbetet för årets medarbetarundersökning

- Rapporter beräknas vara klara i enkätportalen den 10 oktober
- Stödmaterial för olika nivåer i organisationen – vad gör man på varje nivå? Handboksmaterial finns på [intranätet](#).
- Partsgemensam arbetsgrupp har arbetat med att formulera en beskrivning av ansvar för de olika nivåerna
- Erbjudande: delta i forskningsprojektet ”Hälsa för hälsa” – aktivitet för att förbättra arbetsmiljöarbete på lokal nivå

Översikt: Process för att arbeta med MU-resultat

Varje chef lyfter till ovan nivå:

- Behov och åtgärder som faller utanför de resurser och/eller befogenheter som finns tilldelade
- Frågor som rör flera enheter/verksamheter/områden

Enhet/Avdelning (AC)

Aktiviteter:

1. Orienterande dialog
2. Grupp nivå – analysdialog (APT)
- (3. AC rapporterar till LG)

Slutprodukt:

Handlingsplan med lokala aktiviteter för respektive enhet/avdelning

Basenhet (VC)

Aktiviteter:

1. Orienterande dialog
2. Grupp nivå – analysdialog (LG)
3. Dialog skyddskommitté (VSG)
- (4. VC rapporterar till LG)

Slutprodukt:

Handlingsplan med gemensamma aktiviteter för hela basenheten inkl. chefers arbetsmiljö*

Aktiviteter till Verksamhetsplan för Arbetsmiljö och Patientsäkerhet

*om fler än 10 svarande chefer

Verksamhetsområde (OC)**

Aktiviteter:

1. Orienterande dialog
2. Grupp nivå – analysdialog (LG)
- (3. OC rapporterar till LG)

Slutprodukt:

Handlingsplan med gemensamma aktiviteter för hela verksamhetsområdet inkl. chefers arbetsmiljö

** Där denna nivå finns i organisationen

Förvaltning (Förv. Dir)

Aktiviteter:

1. Grupp nivå – analysdialog (LG)
2. Dialog skyddskommitté (FSG)
- (3. Förv. Dir rapporterar till CLG)
4. Rapportering till nämnd

Slutprodukt:

Handlingsplan med gemensamma aktiviteter för hela förvaltningen inkl. chefers arbetsmiljö inom respektive område

Region (Reg. Dir)

Aktiviteter:

1. Grupp nivå – analysdialog (CLG)
2. Dialog skyddskommitté (CSG)
3. Rapportering till RS

Slutprodukt:

Handlingsplan med gemensamma aktiviteter för hela Region Västerbotten inkl. chefers arbetsmiljö

Nivå	Resultatarbete - vad ska man göra?
Regionövergripande	Följa upp mål och index - följa utvecklingen för Regionen som helhet. Input till arbetsmiljömål i Regionplan, Arbetsmiljöpolicy etc.
Förvaltning HSF	Följa upp mål och index - följa utvecklingen för HSF som helhet. Säkerställa SAM-process inom förvaltningen. Input till arbetsmiljömål i nämndplan, uppföljning av indikatorer
Områdesnivå HSF	Följa utvecklingen på områdesnivå, (index). Säkerställa SAM inom respektive område, inklusive chefers arbetsmiljö. Gemensamma åtgärder vid behov. Chefers arbetsmiljö - gemensamma åtgärder vid behov
Basenhet HSF	Analysera och följa upp resultat, sätta aktiviteter och åtgärder för chefers arbetsmiljö och eventuella gemensamma problem/behov. Delmål och gemensamma aktiviteter till VP/arbetsmiljö. Chefers arbetsmiljö - åtgärder
Enhet/avdelning/sektion	Analysera resultat, följa upp och skapa åtgärder på lokal nivå. Handlingsplan systematiskt arbetsmiljöarbete - risk- och friskfaktorer

Tidsplan

Datum	Forum
2024-10-15	HSLG, inledande dialog ang. resultat samt tidsplan och process
2024-10-23	HSN, övergripande information resultat samt tidsplan och process
tid fram till 2024-11-20 används till →	<p>Orienterande dialog Medverkar: Områdeschef, huvudskyddsombud, HR-partner</p> <p>NSV Umeå: HSO Saco NSV Södra Lappland: HSO vårdförbundet NSV Skellefteå: HSO Kommunal Tandvård: HSO Vision LSO 1: HSO Läkarföreningen LSO 2: Ledarna</p> <p>Gruppenivå – analysdialog Medverkar: Områdeschef, HR-partner, områdesledningsgrupp</p>
2024-11-20	<p>HSLG, dialog och återföring av analyser på områdesnivåer</p> <ul style="list-style-type: none">· Var något i resultatet som du förväntat? Är det något som överraskar? Vad och varför?· Vad är viktigt att behålla och bevara? Hur kan vi göra det?· Vilka problemområden eller utmaningar ser du just nu? Vad anser du att ni bör fokusera på?· Vilka fem områden tycker du är viktigast att prioritera att arbeta vidare med.· Vad ser du för tänkbara åtgärder att jobba vidare med?
2024-12-11	FSG Skyddskommitté, dialog samt återkoppling analys och handlingsplan
2024-12-12	HSN, återkoppling analys och handlingsplan

Erbjudande: delta i projektet *Hälsa för hälsa*

- Pilotomgång har genomförts av 4 par (chef – skyddsombud)
- Forskningsprojektet är en effektstudie av en intervention som siktar in sig på samarbete mellan chef och skyddsombud, att tillsammans driva arbetsmiljöarbetet
- Upplägget är enligt ”Train-the-trainer”-princip - Interna resurser på Region Västerbotten utbildas för att leda interventionen.
- Interventionen ger chefen metoder och arbetsmaterial för att leda ett systematiskt arbetsmiljöarbete tillsammans med medarbetare. Designat i samarbete med Regionen, för att undvika dubbeljobb.