

Hälsa- och sjukvårdsnämnden

Resultatuppföljning oktober 2024

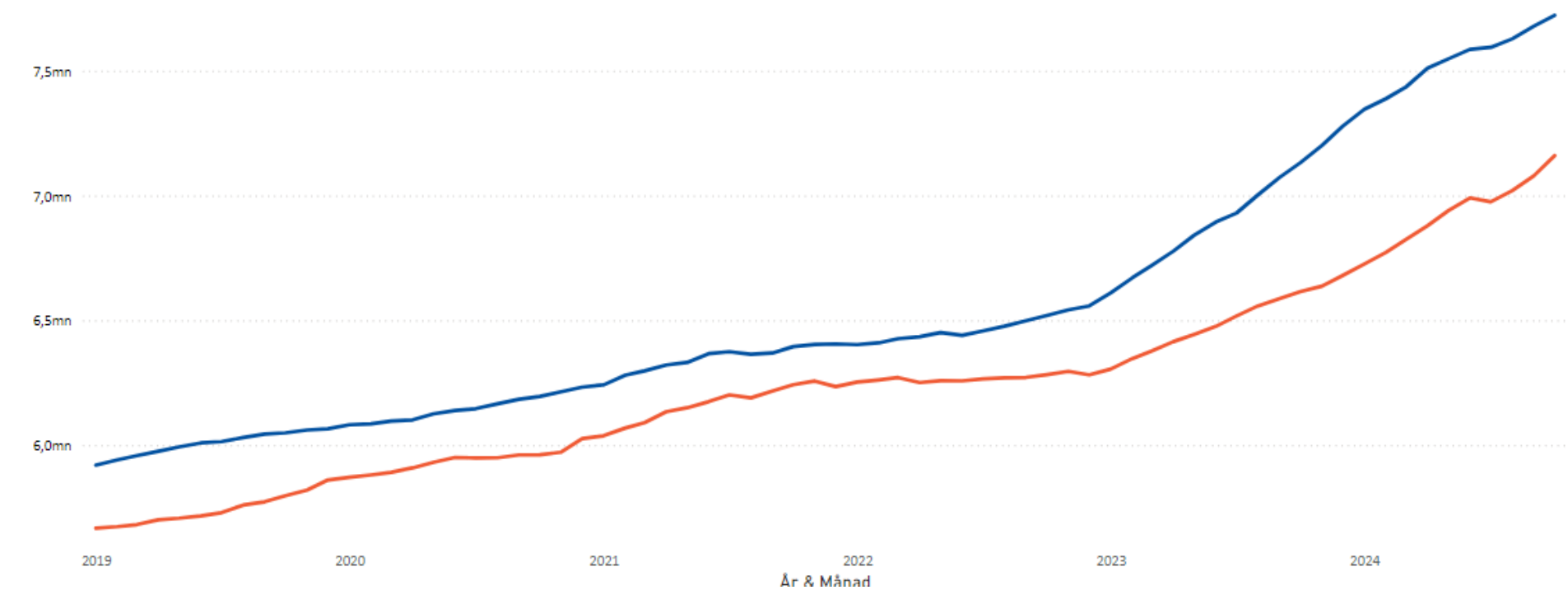
HSN AU 2024-11-28

Personalkostnadsutveckling R12

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

Personalkostnadsutveckling R12

● Utfall R12 ● Budget R12



Kostnader Hyrpersonal R12

Område

Alla

Basenhet

Alla

Kostnadsställe

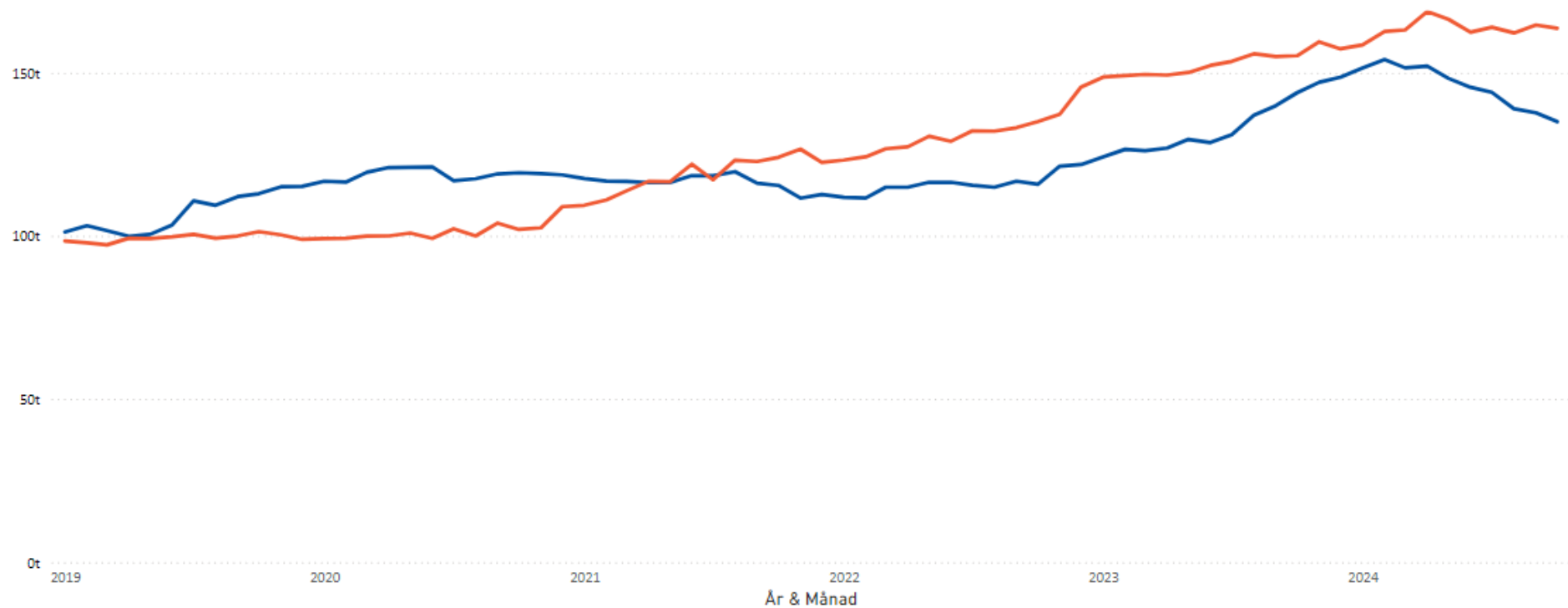
Alla

PersonalGrupp1

Alla

Kostnader hyrpersonal R12 delområde

Delområde ● 213 Primärvård verksamhet ● 214 Sjukhusvård verksamhet



Region Västerbotten – Kostnader HSF hyrpersonal – 2024

| Köp hyrpersonal - ack oktober | | Belopp i miljoner kronor | | | |
|-------------------------------|---------------|--------------------------|----------------|-------------------|-----------------|
| | | Utfall 2023 | Utfall 2024 | Förändring mkr | Förändring % |
| Region Västerbotten | | | | | |
| Primärvård | Läkare | -103,9 | -96,9 | -7,0 | -7% |
| | Sjuksköterska | -17,2 | -10,6 | -6,6 | -38% |
| Summa Primärvård | | -121 | -107 | -14 | -11% |
| Sjukhusvård | Läkare | -87,9 | -93,7 | 5,7 | 7% |
| | Sjuksköterska | -37,2 | -37,8 | 0,6 | 2% |
| Summa Sjukhusvård | | -125 | -132 | 6 | 5% |
| TOTALT | | -246 | -239 | -7 | -3% |

Kostnader (Mkr)
Jmf samma period 2023

**Ssk/Barnmorsk: - 5,9 mkr
minskning 10,9 %**

**Läkare: - 1,3 mkr
minskning - 0,7 %**

Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal HSF – 2022-2024 oktober

Totala kostnader inhyrd personal (tkr)

| MÅNAD | UTFALL 2022 | UTFALL 2023 | UTFALL 2024 | DIFF 2023/2024 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|
| Totaler | 267 594 | 306 011 | 239 320 | |
| 01 Jan | 15 350 | 20 727 | 24 712 | 3 985 |
| 02 Feb | 19 669 | 22 414 | 29 149 | 6 735 |
| 03 Mar | 26 960 | 26 948 | 24 890 | -2 059 |
| 04 Apr | 21 554 | 22 105 | 28 230 | 6 124 |
| 05 Maj | 23 479 | 27 001 | 20 809 | -6 192 |
| 06 Jun | 22 786 | 23 973 | 17 336 | -6 638 |
| 07 Jul | 17 551 | 21 202 | 21 340 | 138 |
| 08 Aug | 22 806 | 31 110 | 24 359 | -6 752 |
| 09 Sep | 22 680 | 24 763 | 26 026 | 1 262 |
| 10 Okt | 22 011 | 26 209 | 22 471 | -3 738 |
| 11 Nov | 25 548 | 33 001 | 0 | 0 |
| 12 Dec | 27 200 | 26 557 | 0 | 0 |
| Ack Okt | 214 846 | 246 453 | 239 320 | -7 134 |

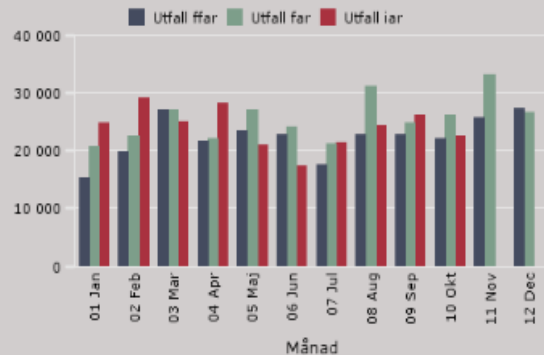
Varav Jourkostnader (tkr)

| MÅNAD | UTFALL 2022 | UTFALL 2023 | UTFALL 2024 | DIFF 2023/2024 |
|----------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|
| Totaler | 37 395 | 40 886 | 41 502 | |
| 01 Jan | 2 214 | 3 032 | 3 364 | 333 |
| 02 Feb | 2 415 | 5 983 | 4 542 | -1 441 |
| 03 Mar | 3 038 | 3 290 | 2 981 | -309 |
| 04 Apr | 3 443 | 3 074 | 4 849 | 1 776 |
| 05 Maj | 2 680 | 288 | 2 718 | 2 430 |
| 06 Jun | 4 562 | 3 993 | 3 322 | -672 |
| 07 Jul | 3 065 | 3 158 | 5 073 | 1 914 |
| 08 Aug | 3 923 | 4 285 | 4 673 | 388 |
| 09 Sep | 2 968 | 3 966 | 6 656 | 2 690 |
| 10 Okt | 2 624 | 3 296 | 3 325 | 29 |
| 11 Nov | 3 008 | 3 481 | 0 | 0 |
| 12 Dec | 3 455 | 3 040 | 0 | 0 |
| Ack Okt | 30 931 | 34 366 | 41 502 | 7 137 |

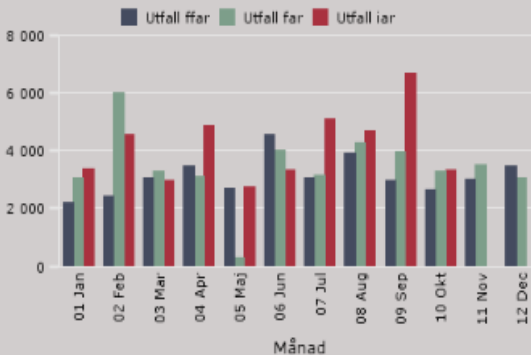
Köpta veckor

| MÅNAD | UTFALL 2022 | UTFALL 2023 | UTFALL 2024 | DIFF 2023/2024 |
|----------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|
| Totaler | 5 060 | 5 726 | 4 045 | |
| 01 Jan | 286 | 422 | 448 | 25 |
| 02 Feb | 381 | 417 | 528 | 110 |
| 03 Mar | 527 | 500 | 422 | -78 |
| 04 Apr | 400 | 437 | 490 | 53 |
| 05 Maj | 442 | 509 | 356 | -152 |
| 06 Jun | 388 | 435 | 294 | -141 |
| 07 Jul | 313 | 381 | 346 | -35 |
| 08 Aug | 413 | 581 | 410 | -171 |
| 09 Sep | 430 | 449 | 400 | -49 |
| 10 Okt | 446 | 486 | 352 | -133 |
| 11 Nov | 504 | 612 | 0 | 0 |
| 12 Dec | 531 | 498 | 0 | 0 |
| Ack Okt | 4 026 | 4 616 | 4 045 | -571 |

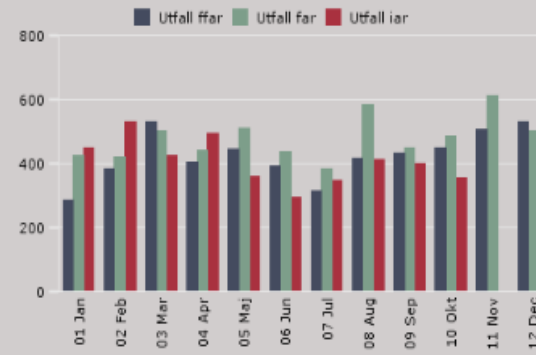
Kostnader inhyrd personal



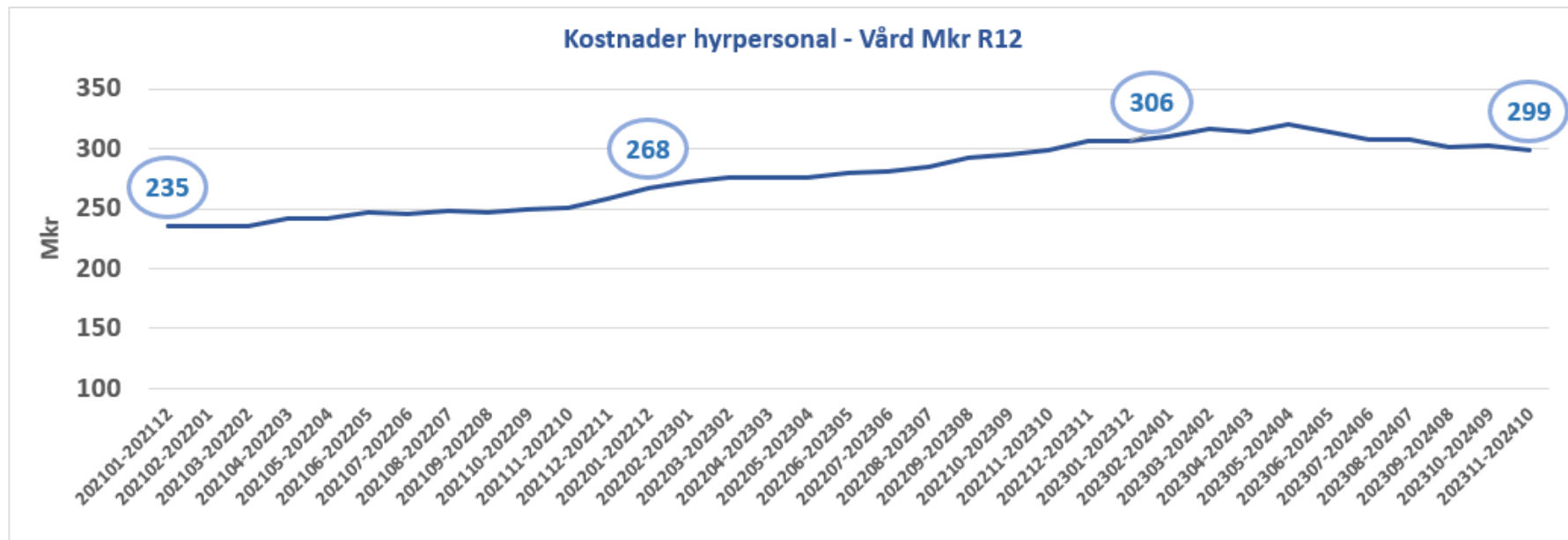
Jourkostnader



Köpta veckor



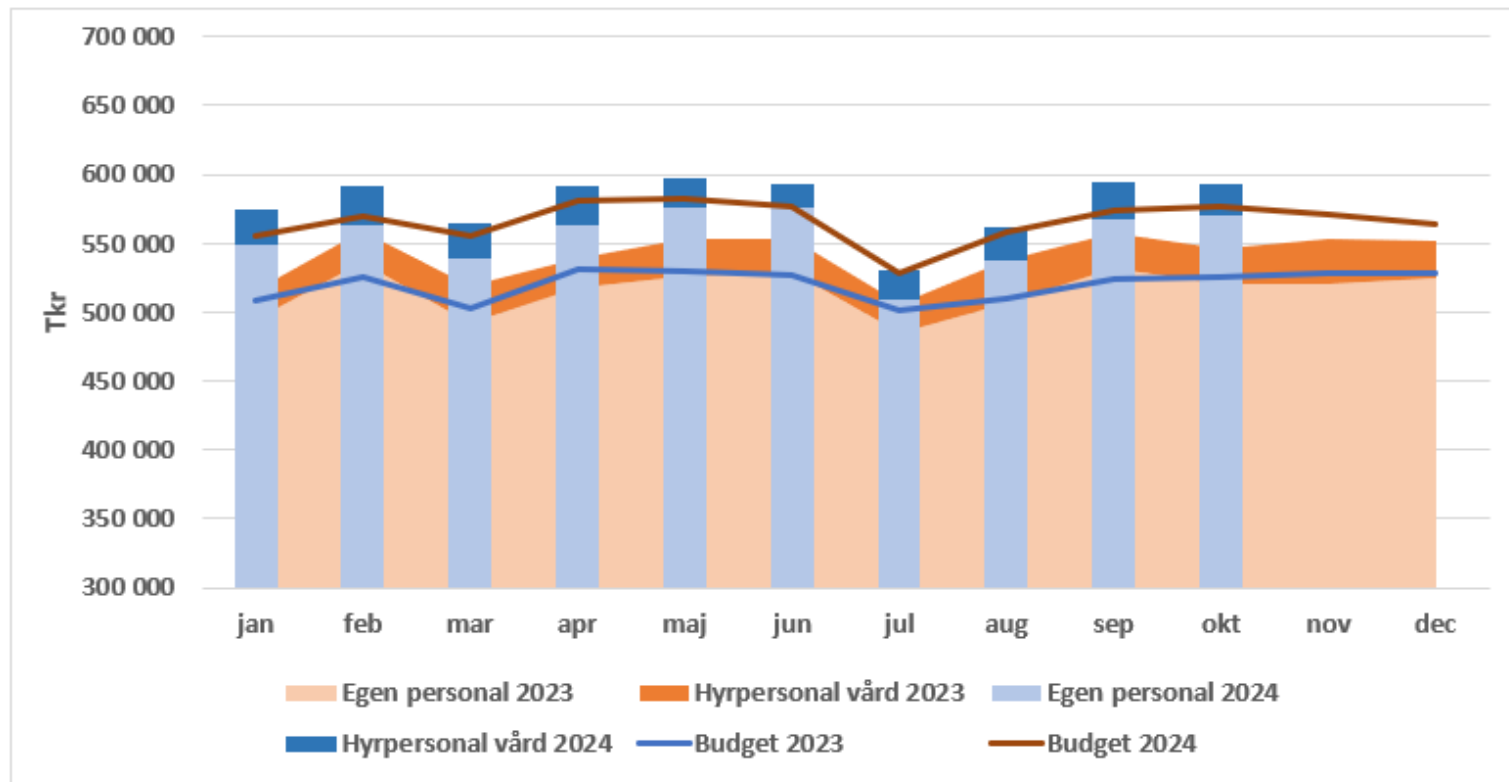
Region Västerbotten - Kostnader hyrpersonal R12 – 2021 - ack oktober 2024



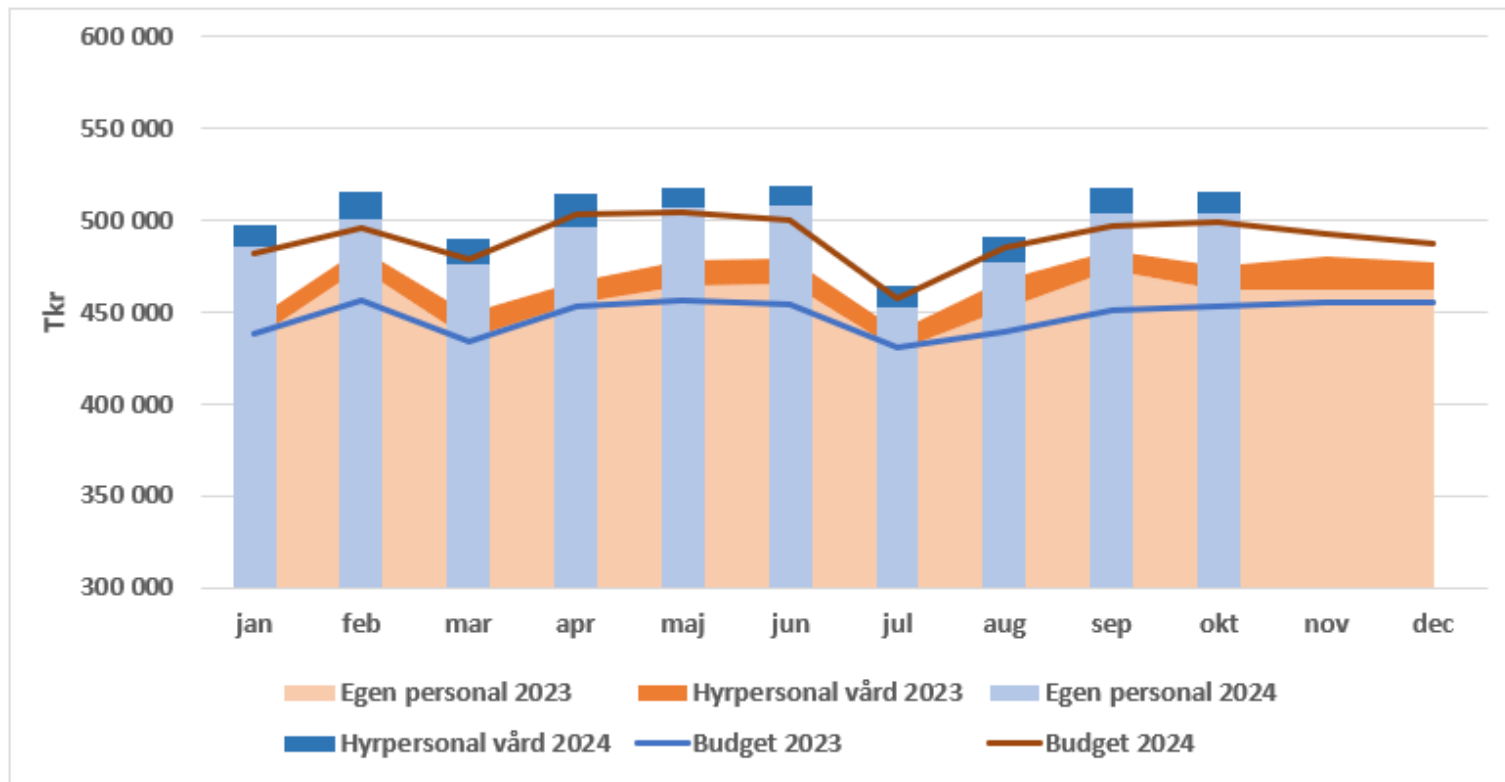
Hyrkostnader i förhållande till SKR indikatorn max 2 %

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

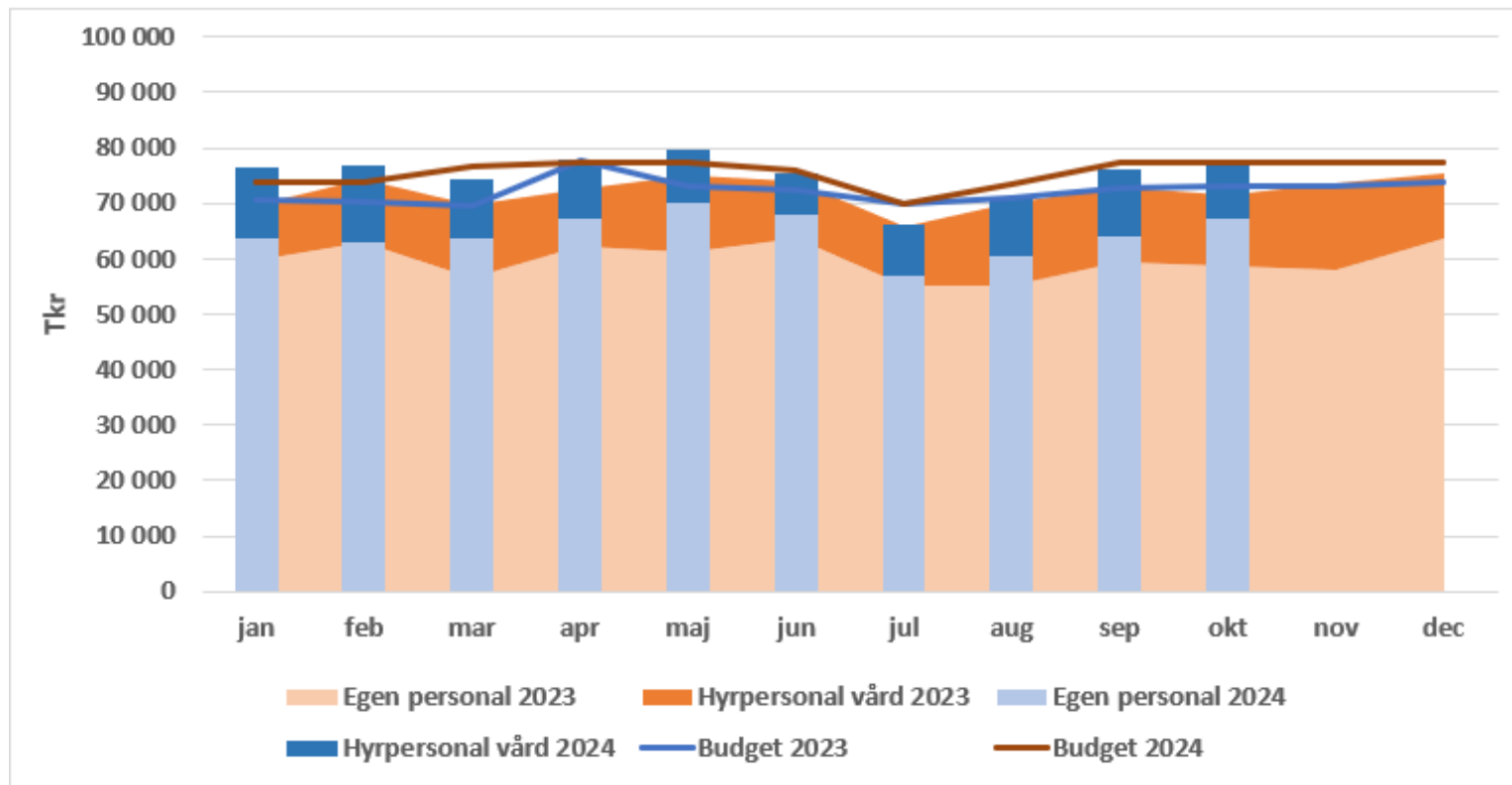
Personalkostnader HSF 2024 utfall och budget per mån jmf 2023 (Tkr)



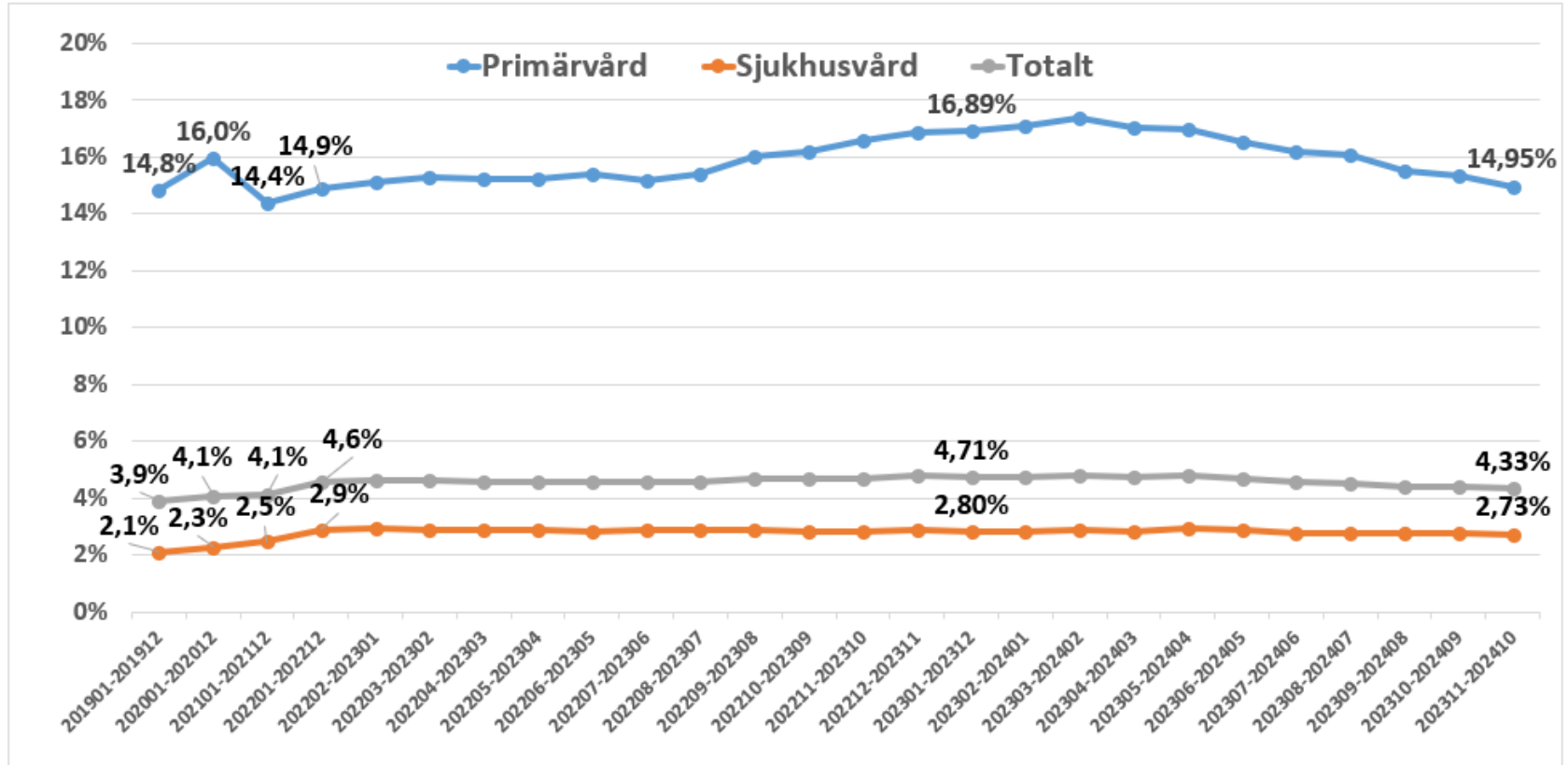
Personalkostnader HSF- sjukhusvård 2024 utfall och budget per mån jmf 2023 (Tkr)



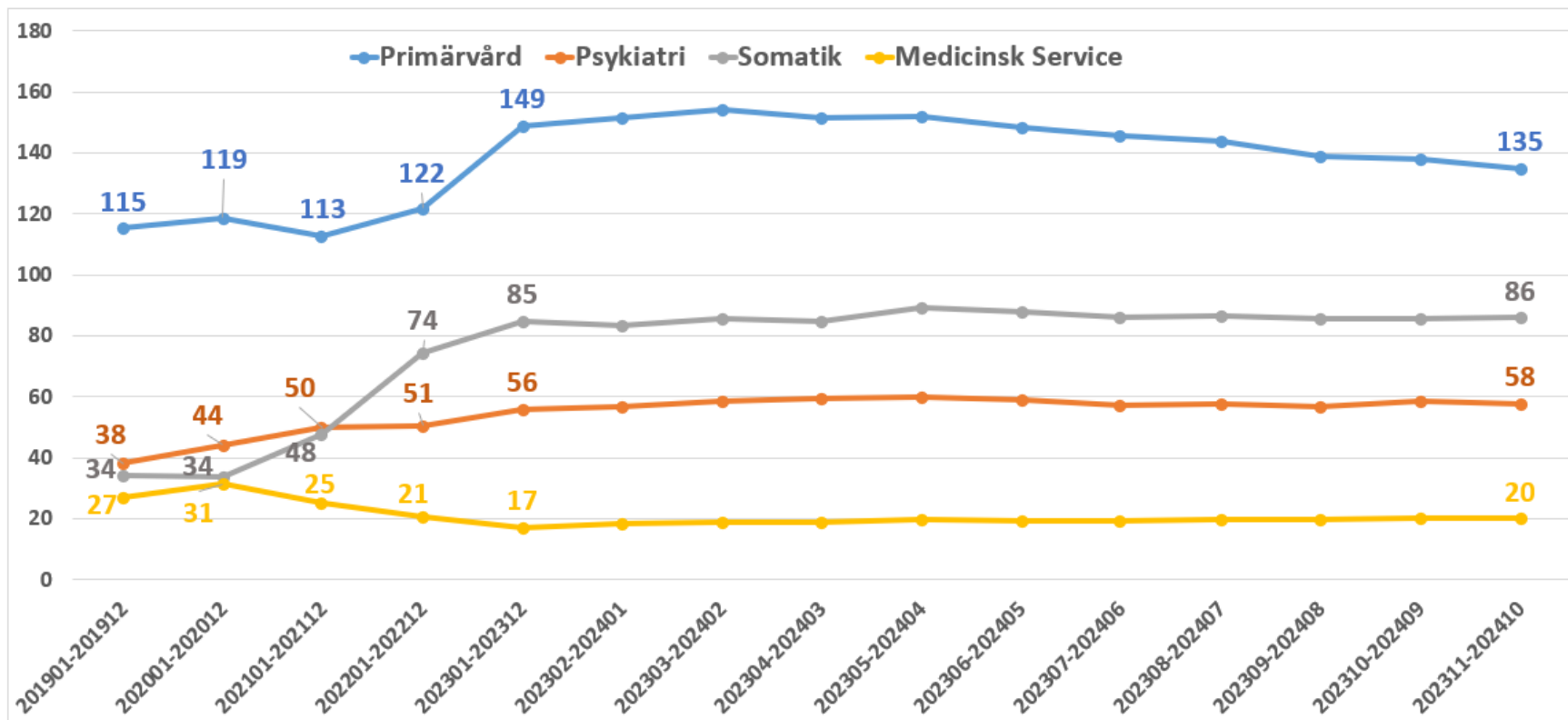
Personalkostnader HSF-Primärvård 2024 utfall och budget per mån jmf 2023 (Tkr)



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

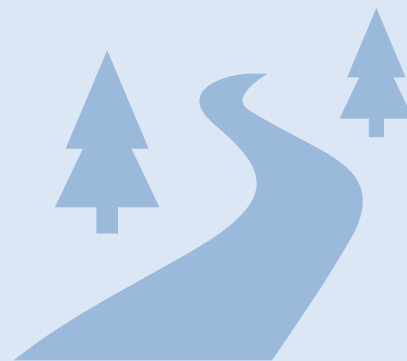


Region Västerbotten Kostnaden för hyrpersonal R12 per område Mkr



Hur går det för oss att minska beroendet?

- Utmaningarna är störst inom primärvården i Skellefteå och i delar av södra Lappland.
- I sjukhusvården är läget bättre generellt, men med vissa utmaningar i bemanning inom operation, psykiatri och förlossningsvård.
- Hyrkostnadernas andel av våra egna personalkostnader är ca 4 procent. Vårt mål är att komma ned till 2 procent.
- Vi ligger lite över rikssnittet, men har ett betydligt bättre läge än regiongrannarna i norr som samtliga ligger en bit över 10 procents hyrkostnadsandel.



Minska köpta hyrtimmar

- Våra kostnaderna för hyrpersonal är idag cirka 300 miljoner kronor/år. Det är pengar som vi hellre lägger på vår egen personal.
- I det nationella hyrbemanningsavtalet ger avrop utanför storstäderna mer betalt, detta för att styra hyrpersonal mot områden som har svårare att konkurrera. I en glesbygdsregion som Västerbotten, får vi därför högre kostnader för en del avrop.
- Men, det vi följer är inte bara kostnader, det är att vi minskar våra köpta hyrtimmar.
- **Vi kan tydligt se att antalet köpta timmar har minskat under andra halvan av 2024.**



Några positiva exempel

- Inom primärvården i Skellefteå har flera hälsocentraler minskat sina hyrkostnader och anställt fler fasta läkare, bland annat Boliden, Ursviken, Anderstorp och [Erikslid](#)
- Ambulansverksamheten är numera hyroberoende.
- CFOG har minskat hyrberoendet i Umeå och Skellefteå.
- Psykiatrin i Skellefteå har vänt trenden och har fler fasta läkare idag.
- I södra Lappland har flera sjukstugor fått ett bättre bemanningsläge och minskat hyrkostnaderna. Fler fast anställda läkare, lösningar med distansläkare och utvecklat samarbete med kommunal verksamhet, är några anledningar.



Andra saker vi gör

ST-tjänster

- satsningar på antal ST-tjänster
- rikta ST-befattningar till områden med hög inhyrning
- 1/3 av ST-tjänster riktas mot primärvård i enlighet med rekommendation

Lönesatsningar

- Under de senaste åren har vi fokuserat på att prioritera vårdnära personal. Vid den senaste löneöversynen avsatte Region Västerbotten ett betydligt större löneutrymme för dessa grupper än vad avtalen angav. Exempelvis ökade lönerna med 3,7 % för läkarna och 4,1 % för personal inom Vårdförbundets avtalsområde. Det har även gjorts riktade satsningar mot vissa grupper, exempelvis specialister inom allmänmedicin, utifrån marknadsaspekter och höga nivåer av inhyrd personal-

Utbildningsbidrag för specialistutbildning

Lokal styrgrupp

I Region Västerbotten finns en styrgrupp för fullmäktigeuppdraget att minska inhyrd personal i hälso- och sjukvårdens verksamheter:

Isabell Zembrén, områdeschef och uppdragsledare

Camilla Andersson, områdeschef

Anna-Lena Renström, verksamhetschef Centrum för obstetrik och gynekologi

Christina Appelblad, avdelningschef Primärvård

Ann-Sofie Kyrk, verksamhetschef Kirurgiskt centrum södra Lappland

Anna Sundén, verksamhetschef Bild- och funktionsmedicin

Ewelina Ogenblad, HR-strateg

Harriet Boström, förvaltningscontroller

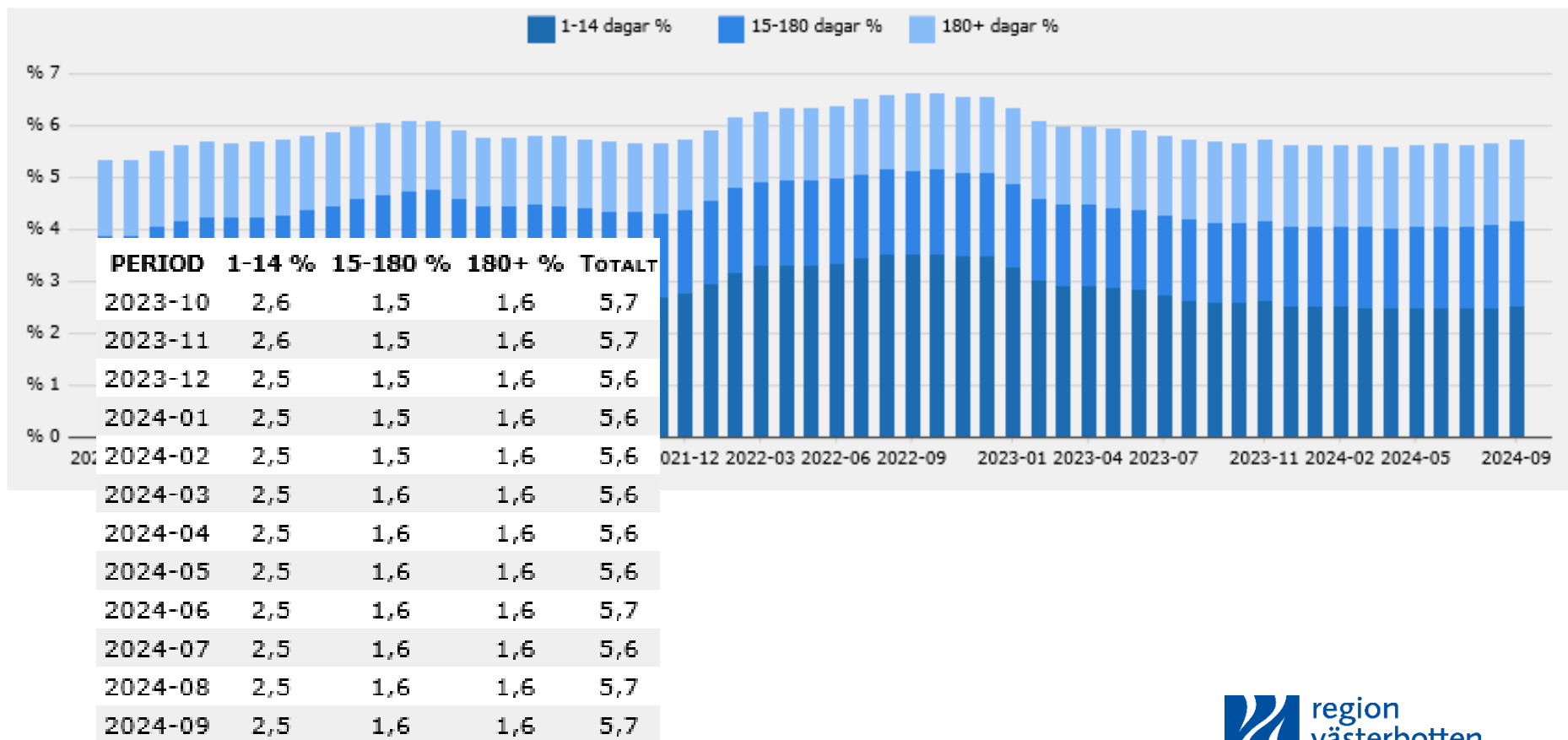
Elenor Axelsson Jonsson, strategisk inköpare

Thomas Jonsson, kommunikationsstrateg

[Se intranätet för mer information om arbetet](#)

Sjukfrånvaro

HSN – Sjukfrånvaro R12 – ack 2024 september



Medarbetarundersökning 2024



Resultat 2024

Medarbetarundersökning

Hälsa och Sjukvårdsförvaltning



Antal svar: 6917 | Antal medarbetare: 9415 | Svarsfrekvens: 73,5%



Resultat 2024

Medarbetarundersökning

Hälsa och Sjukvårdsförvaltning



68.4%



73.5%

Antal svar: 6917 | Antal medarbetare: 9415 | Svarsfrekvens: 73,5%



Process för att arbeta med resultatet



Mer information om det på intranätet

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

- 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?

| | |
|--|--|
| Närsjukvårdsområde Umeå | Christer Wilhelmsson, OC Maria Mukka, HR Kajsa Hedin, HSO |
| Närsjukvårdsområde Skellefteå | Camilla Andersson, OC Kristina Dahmén, HR Agneta Weidersjö, HSO |
| Närsjukvårdsområde Lycksele | Isabell Zembrén, OC Cecilia Hansson, HR Sofia Nilsefur, HSO |
| Länssjukvårdsområde 1 | Magnus Hedström, OC Malin Stenman, HR Jonas Holm, HSO |
| Länssjukvårdsområde 2 | Magnus Hedström, OC Malin Stenman, HR Stefan Silversjö, HSO |
| Tandvården | Anna-Maria Stenlund, OC Maria Björklund, HR Ann-Gerd Cardin, HSO |
| Fortsatt hantering kring resultatet av MU är planerat enligt nedan: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • HSLG 20 november • FSG Skyddskommitté 11 december • Information på HSN 12 december | |

Hållbart medarbetarengagemang (HME)

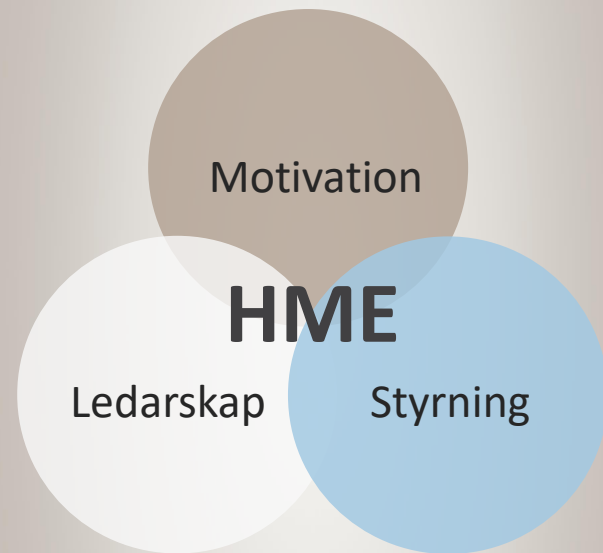
Först i rapporten presenteras resultatet för HME som står för Hållbart medarbetarengagemang och består av nio frågeställningar – uttryckta som påståenden. Frågeställningarna är framtagna av SKR (Sveriges kommuner och regioner) med syfte att mäta arbetsplatsens medarbetarengagemang men även skapa ett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

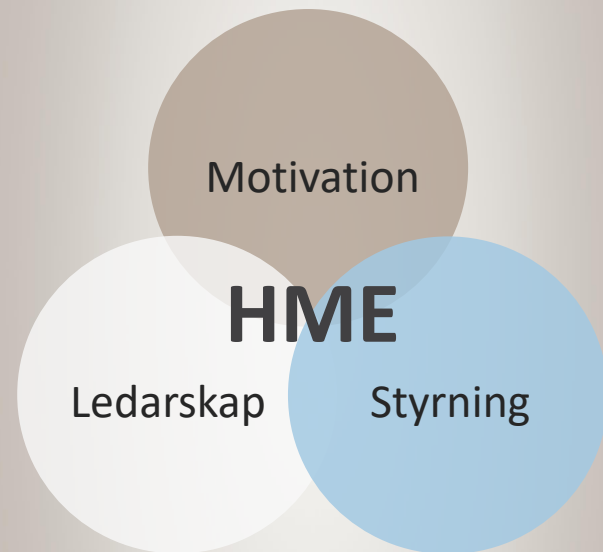
- 1.Mitt arbete känns meningsfullt.
- 2.Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.
- 3.Jag ser fram emot att gå till arbetet.

Ledarskap

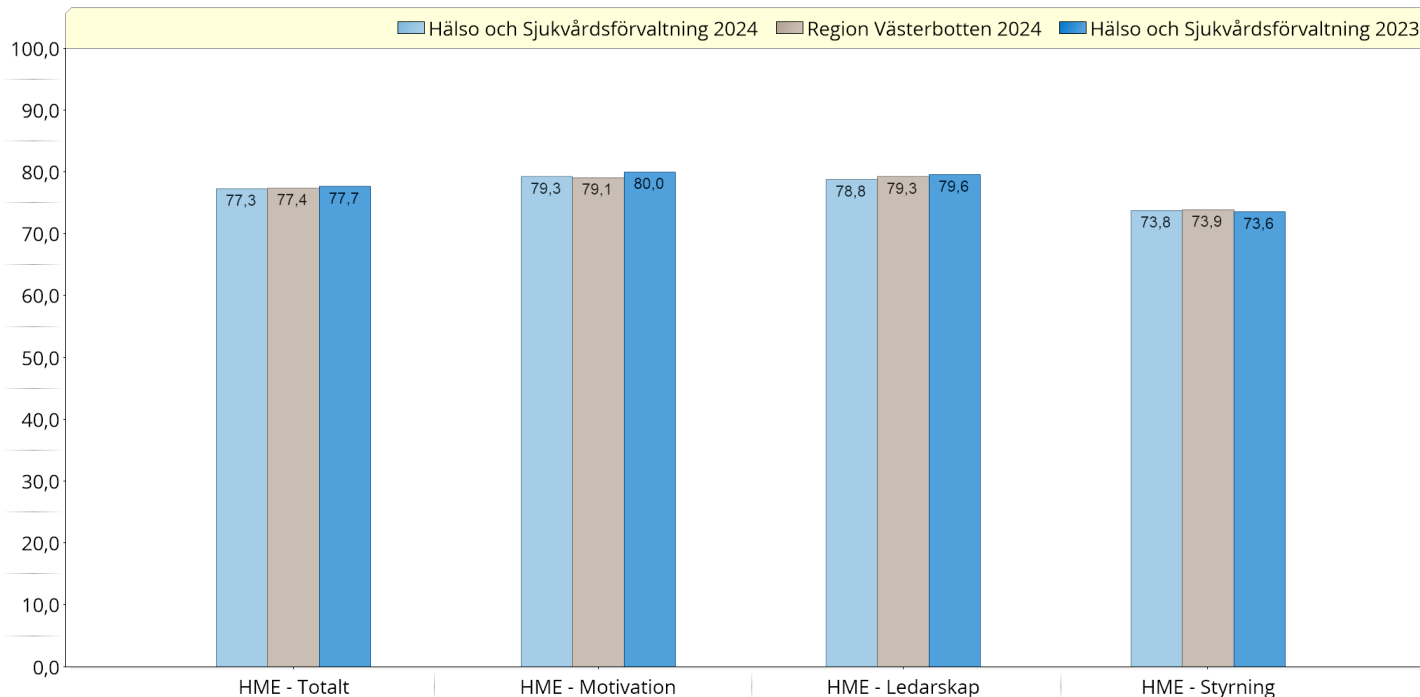
- 1.Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.
- 2.Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare.
- 3.Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.

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: 6115

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.

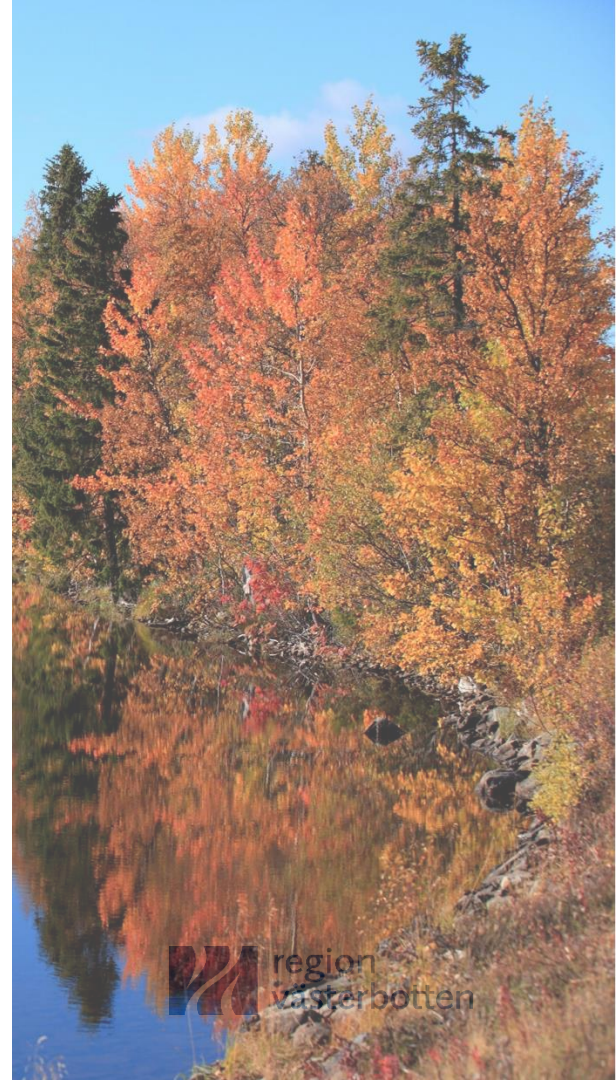
Även dessa påståenden är framtagna av SKR (Sveriges kommuner och regioner) för att underlätta jämförelse kommuner och regioner emellan.

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.



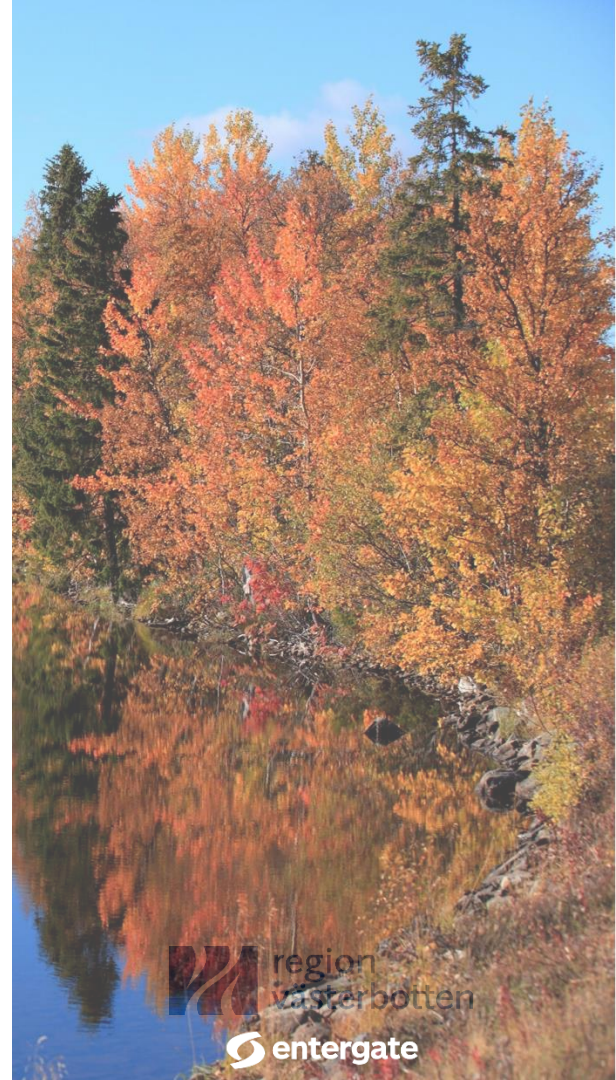
Hållbart säkerhetsengagemang (HSE)

Antal svarande med patientkontakt: 5784

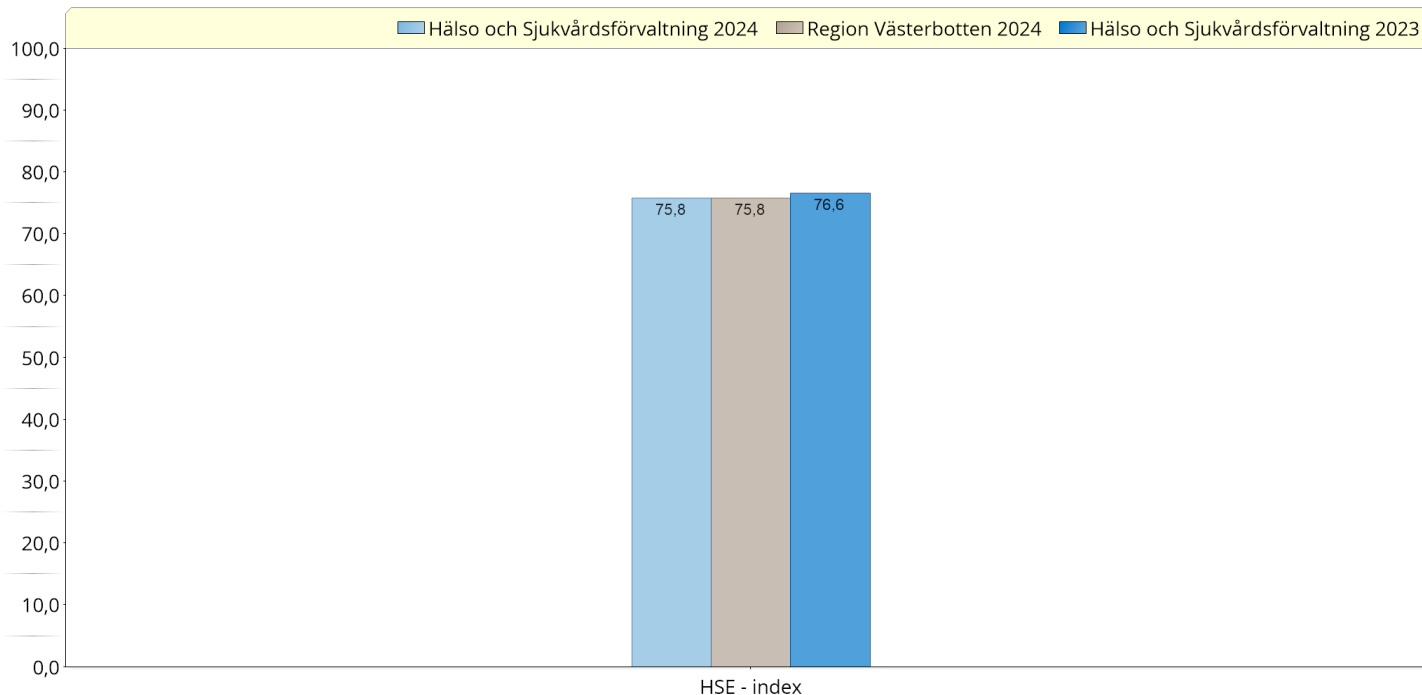
1. Min chefs chef ger förutsättningar för att bedriva en säker vård (Säker vård innebär låg förekomst av skador som kan undvikas)
2. På min arbetsplats lär vi oss av det som fungerar bra
3. På min arbetsplats agerar vi alltid utifrån de risker vi ser
4. På min arbetsplats genomförs alltid förbättringar 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.

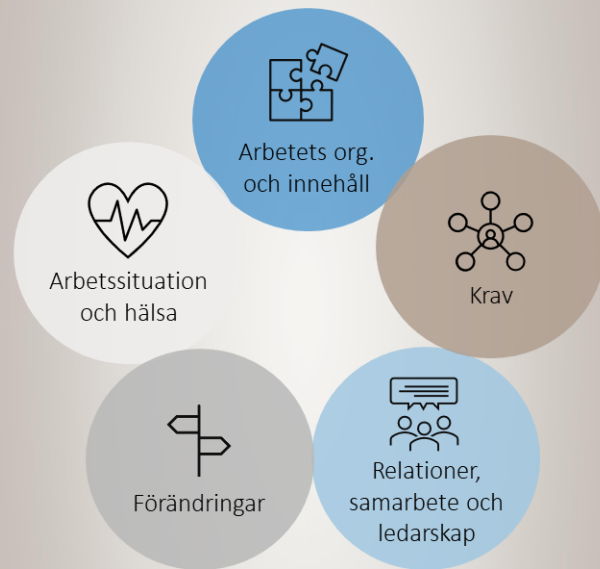
Resultatet är indelat i fem dimensioner:

- 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

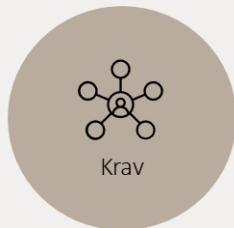
Resultatet redovisas med indexvärden och kan anta en siffra mellan 0-100. Noll (0) är det lägsta möjliga värdet och hundra (100) är det högsta möjliga värdet.



Temat som ingår i respektive dimension



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



- Emotionella krav
- Arbetsmängd



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



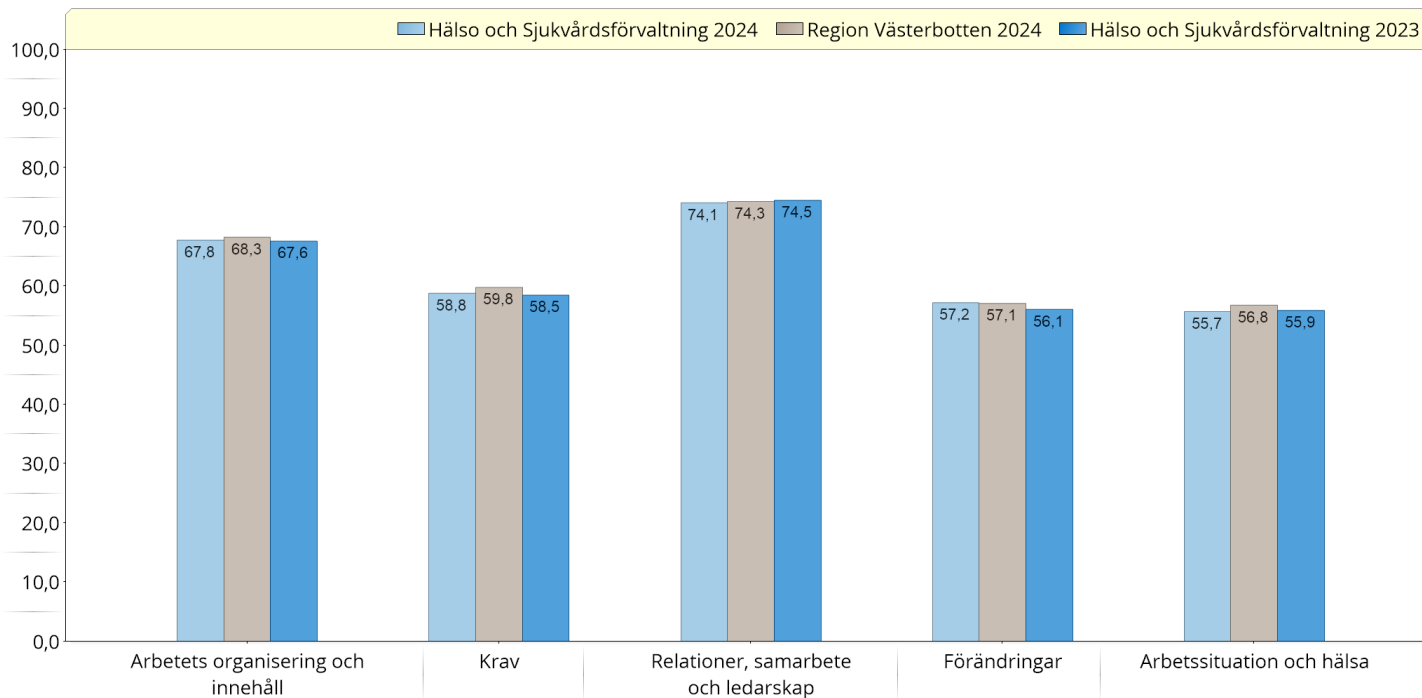
- Förändringar



- Konflikt mellan arbete och privatliv
- Stress

Dimensioner

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



Frågor under varje tema inom dimensionen



Arbetets org.
och innehåll

Rollkonflikter

- Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?

Inflytande

- Kan du påverka hur du utför dina arbetsuppgifter?
- Har du tillräckligt inflytande över dina ansvarsområden i ditt arbete?
- Kan du fatta viktiga beslut om ditt arbete?
- Kan du påverka i vilken ordning du utför dina arbetsuppgifter?

Förutsägbarhet

- Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner?
- Får du information i god tid om dina arbetsuppgifter förändras?
- Får du information i god tid om vem du arbetar med förändras?
- Får du information i god tid om din arbetstid förändras?

Möjlighet att utföra arbetsuppgifter

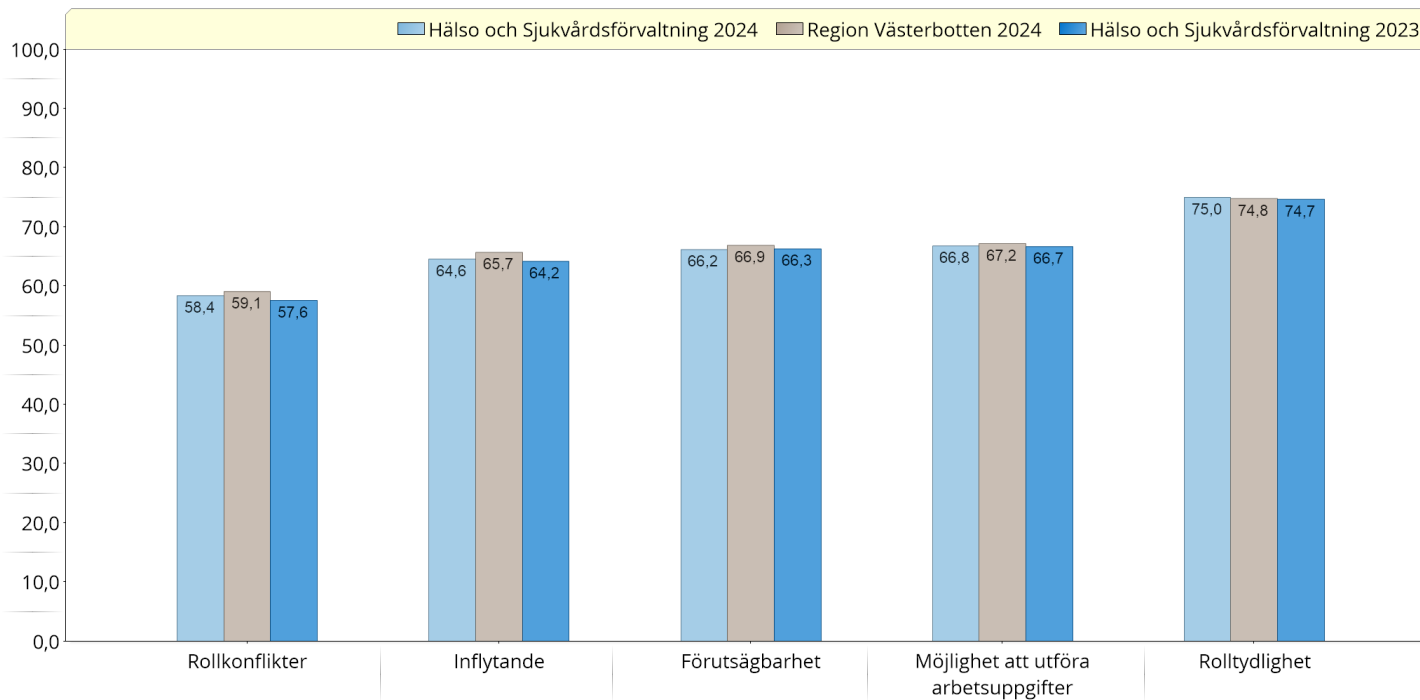
- Kan du utföra ditt arbete med en kvalitet som du är nöjd med?
- Måste du utföra arbetsuppgifter du anser är onödiga?

Roltydlighet

- Finns det klara mål för ditt arbete?
- Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?
- Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden?
- Vet du när du utfört ditt arbete väl?

Arbetets organisering och innehåll

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



Frågor under varje tema inom dimensionen



Krav

Emotionella krav

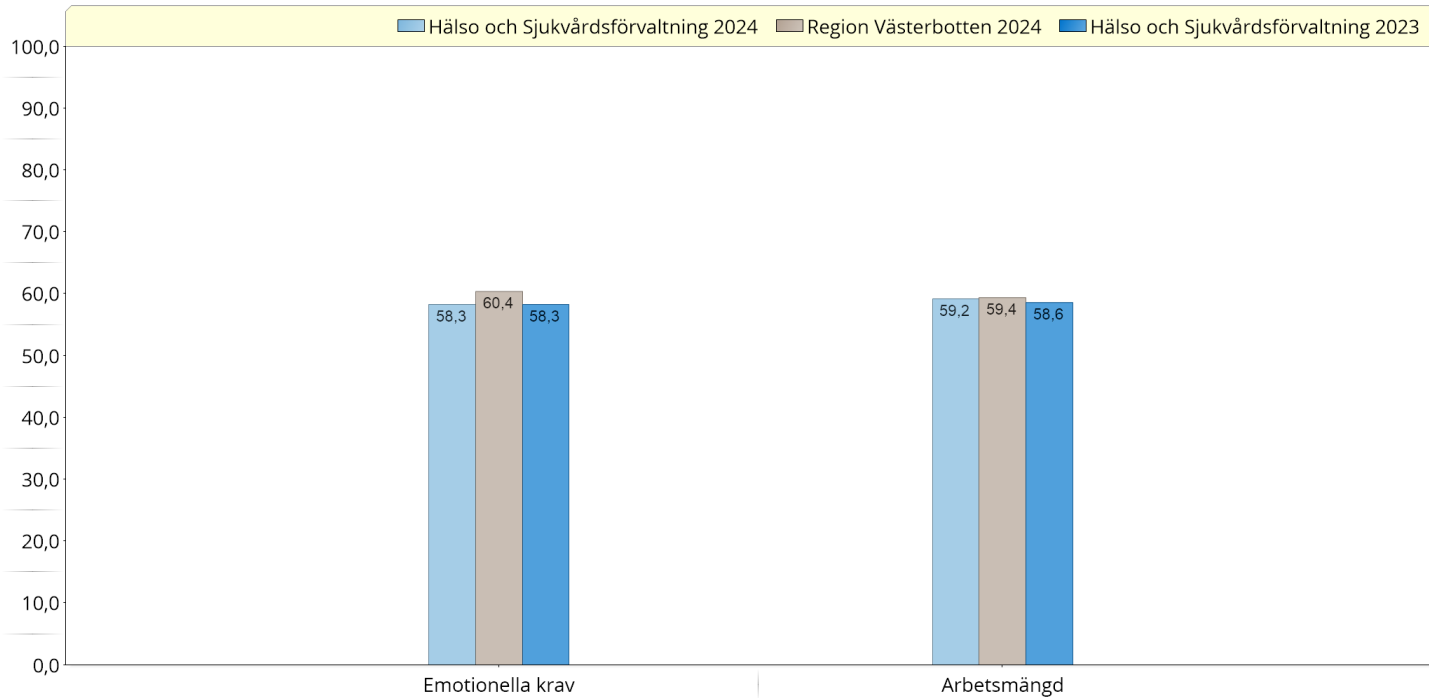
- Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?
- Har du i ditt arbete kontakt med människor som är motvilliga eller aggressiva mot dig?
- Behöver du hantera relationer som är känslomässigt krävande i ditt arbete?

Arbetsmängd

- Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter?
- Hur ofta får du ta emot oväntade arbetsuppgifter som sätter dig under tidspress?
- Hur ofta har du 'deadlines' som är svåra att klara av?
- Kommer du efter med ditt arbete?

Krav

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





Frågor under varje tema inom dimensionen

Samarbete med kollegor

- Hjälper du och dina kollegor varandra om någon har för mycket att göra?
- Finns det en känsla av gemenskap och sammanhållning mellan dig och dina kollegor?
- Är du och dina kollegor överens om vad som är viktigast bland era arbetsuppgifter?
- Arbetar du och dina kollegor bra ihop när problem uppstår som kräver att ni samarbetar?

Stöd från chef

- Kan du prata med din närmaste chef om problem du upplever i arbetet?
- Kan du få råd och vägledning av din närmaste chef om du behöver det?

Rättvisa

- Löses konflikter på ett rättvist sätt?
- Respekteras du av ledningen på din arbetsplats?
- Ges en tydlig motivering när det fattas viktiga beslut på din arbetsplats?
- Behandlas du rättvist på din arbetsplats?

Tillit till kollegor

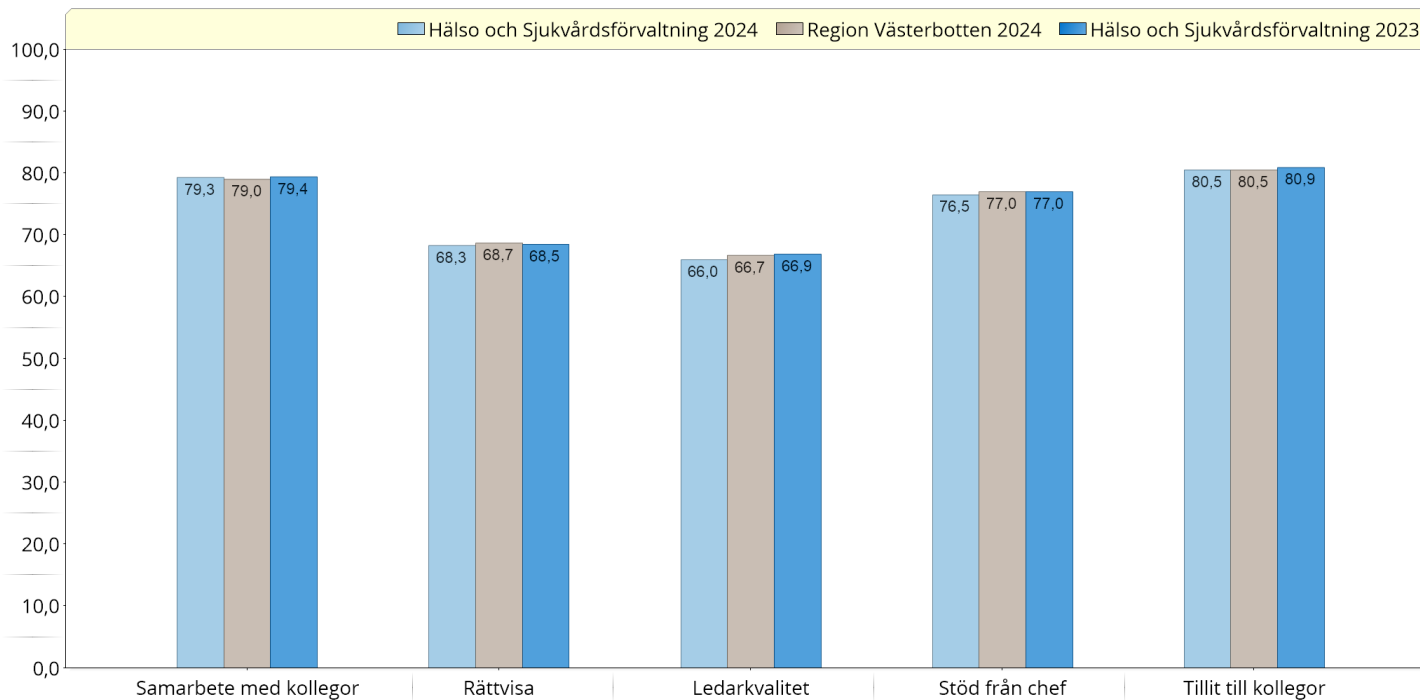
- Håller du och dina kollegor varandra informerade om saker som är viktiga för att ni ska kunna göra ett bra jobb?
- Litar du på dina kollegors förmåga till att göra ett bra jobb?
- Kan du uttrycka dina åsikter och känslor till dina närmaste kollegor?
- Litar medarbetarna i allmänhet på varandra?

Ledarkvalitet

- I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef prioriterar trivseln på arbetsplatsen högt?
- I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef kommunicerar tydliga mål i arbetet?
- I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef är bra på att hantera konflikter?
- I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef är bra på att motivera medarbetare?

Relationer, samarbete och ledarskap

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



Frågor under varje tema inom dimensionen



Arbetsituation
och hälsa

Konflikt mellan arbete och privatliv

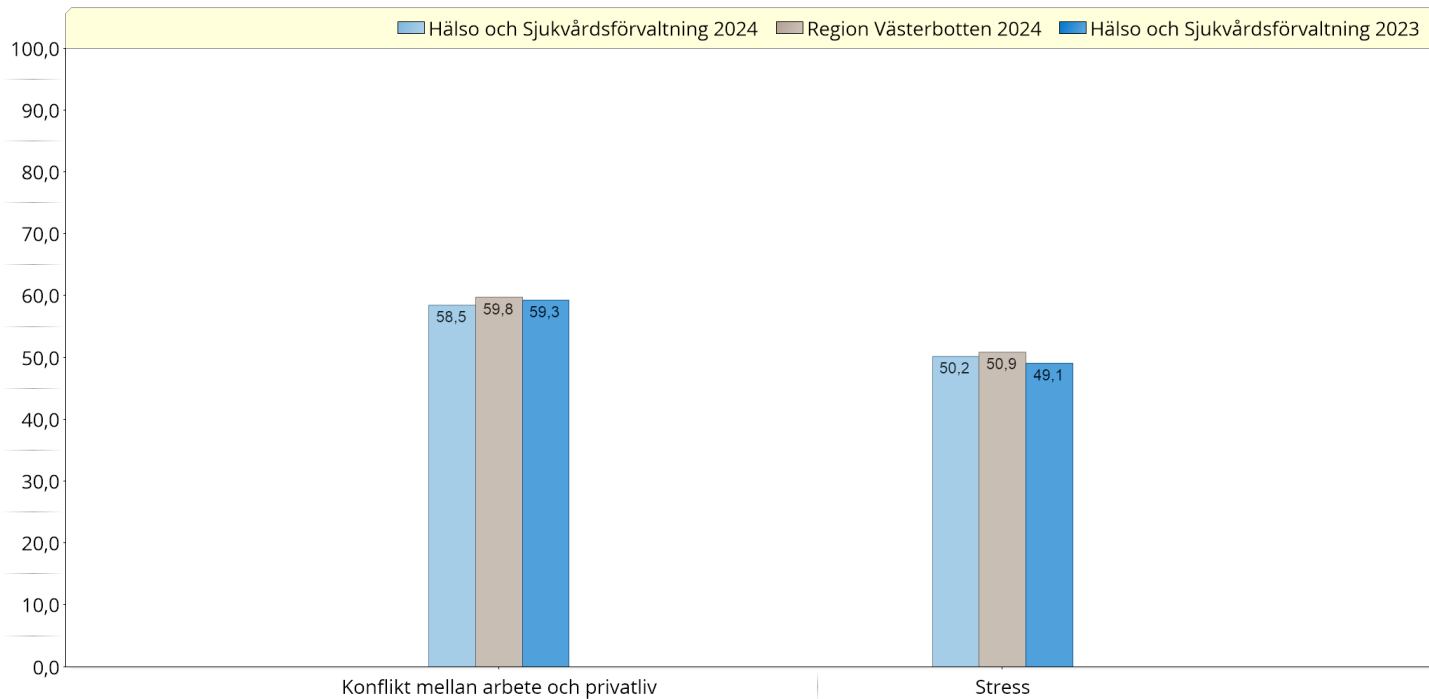
- Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?
- Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?

Stress

- Hur ofta har du känt dig stressad under de senaste två veckorna?
- Vad tror du är den mest bidragande orsaken till din upplevelse av stress?

Arbetsituation och hälsa

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



Frågor under varje tema inom dimensionen



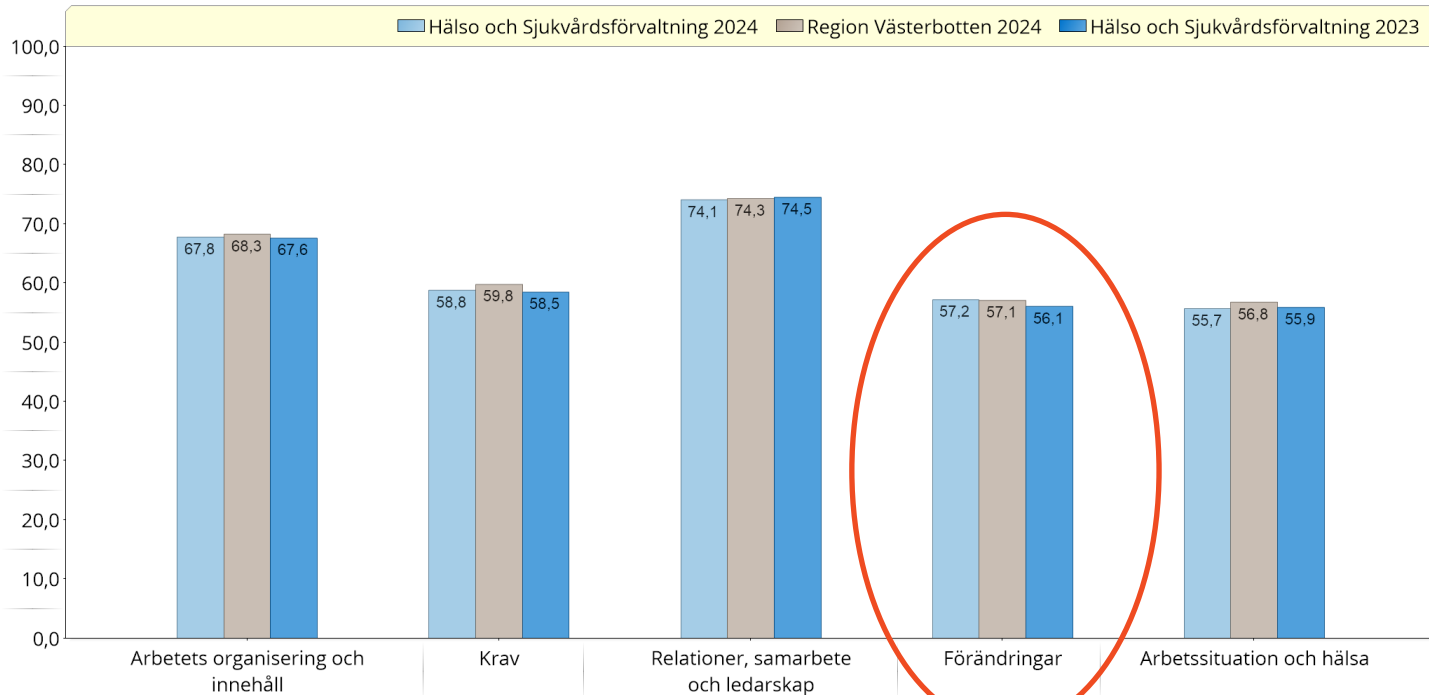
Förändringar

Förändringar

- Har du upplevt att större förändringar genomförts på arbetsplatsen under de senaste två åren?
- Informerade ledningen medarbetarna tillräckligt om förändringarna på arbetsplatsen?
- Involverades medarbetarna tillräckligt i samband med förändringarna?
- Är du överlag nöjd med sättet ledningen hanterade förändringarna?
- Förstår du ledningens skäl för att genomföra förändringarna?

Förändringar

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

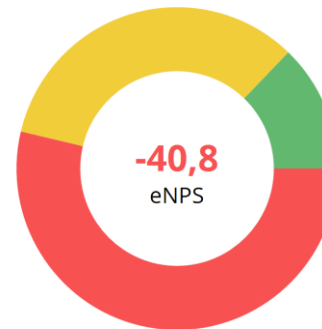
7-8 = Passiva

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.

$eNPS = \text{andelen "Ambassadörer" (\%)} - \text{andelen "Kritiker" (\%)}$



| Kritiker | | Passiva | | Ambassadörer | |
|----------|-------|---------|-------|--------------|-------|
| 3683 | 53,6% | 2300 | 33,5% | 882 | 12,8% |

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

