

Sekretariatet
Charlotte Funseth
charlotte.funseth@regionjh.se

Regionstyrelsen
RS/191/2023
2025-12-01

Revidering av Regler för extraersättningar till medarbetare inom förvaltningsområde hälso- och sjukvård 2026-02-01--2027-01-31

Ärendebeskrivning

Hälso- och sjukvårdsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 17 oktober 2024 (§ 113) att ge regiondirektören i uppdrag att utreda om andra åtgärder kan vidtas för att långsiktigt tillmötesgå behovet vid svåra bemanningssituationer. Nuvarande beslut om extraersättning utöver kollektivavtal till medarbetare som inom Hälso- och sjukvårdens förvaltningsområde arbetar extra pass har tillämpats i sedan maj 2023. Syftet med extra ersättningarna är att under perioder då verksamheten har extra svårt att bemanna samt då alla andra alternativ till åtgärder är uttömda så kan medarbetare, utifrån frivillighet, ta på sig extra arbetspass mot en extra ekonomisk ersättning. Uppföljning och utvärdering av beslutet har skett efter både sommaren 2023 och 2024 vilket resulterat i några justeringar i reglementet.

Aktivering av extraersättningar sker efter beslut av HS-direktör och innan begäran om aktivering sker ska verksamheten ha vidtagit vissa åtgärder. Vilka åtgärder som avses beskrivs i rutindokument tillhörande beslutet om extraersättningar.

Det ser olika ut inom förvaltningsområdet gällande vilka enheter som haft behov av att aktivera extraersättningarna, övervägande har aktivering skett under juni-augusti för att hantera semester och föräldraledigheter. Utöver det finns dock några verksamheter som haft regelverket aktiverat i större utsträckning än andra. Neonatal och Klinisk kemi har haft extraersättningar aktiverade under hela 2024 medan C-Op, Ortopeden, Ambulansen nyttjat extraersättningarna under nio månader 2024.

Verksamhetens grundbemanning påverkar behovet av extraersättningar och flera enheter har i grunden vakanta tjänster. I första hand bör dessa hanteras med hjälp av inhyrd personal men då avropen inte ger önskat resultat återstår att erbjuda befintlig personal extraersättningar. Det går att konstatera att problematiken med att en enhet står med vakanta tjänster kan inte i sig lösas med extraersättningar. För att få bemanningen på plats behöver andra åtgärder vidtas och respektive enhet behöver analysera vilka faktorer som påverkar deras möjligheter att bemanna samt utifrån det upprätta en åtgärdsplan.

Chefens roll och förutsättningar

Chefens förutsättningar att arbeta kontinuerligt med bemanningsfrågor spelar roll i sammanhanget kring behovet av extraersättningar. Det är många områden inom arbetstid- och villkorsfrågor som en chef behöver ha kunskap för att den praktiska hanteringen ska fungera optimalt. Främst handlar det om att följa de riktlinjer och anvisningar som finns gällande både schemaplanering i stort och semesterplanering specifikt.

Innan begäran om extraersättningar görs ska chef ha vidtagit vissa åtgärder i verksamheten och det är då av vikt att identifiera vilka särskilt viktiga förutsättningar som fordras i det arbetet. För att mer specifikt fånga behovet har frågor skickats ut till chefer under våren 2025 där syftet dels var att kartlägga vilka specifika behov verksamheterna har utifrån ovan, dels få en bild av hur upplevelsen kring hur goda chefers förutsättningar är i form av kunskap och stöd i framför allt semesterplanering och efterlevnad av lag och avtal. Resultaten ger en bild av att där chef funnits på plats har semesterplaneringen fungerat bra ur i de avseenden chefen själv kunnat påverka. Upplevelsen kring kännedom och kunskap kring riktlinjer, lag och avtal är bland de som svarat god. Svarsfrekvensen är dock inte så pass stor att det går att uttala sig generellt för hela förvaltningen.

Andra åtgärder

Hälso- och sjukvårdens förvaltningsområde har även kommunicerat ett övergripande behov av att förändra det nu gällande lokala arbetstidsavtalet, då verksamheten ser detta som en avgörande faktor att lyckas bemanna verksamheten. Dessa två områden, beslut om extraersättningar och behovet av att revidera innehållet i det lokala avtalet i tangerar varandra då förutsättningarna att i grunden lyckas bemanna verksamheten även påverkar behovet av att aktivera extraersättningarna. För att kunna ge förslag om andra åtgärder som på sikt ska kunna möta verksamhetens bemanningsbehov och samtidigt minska behovet av extraersättningar behöver fördjupade analyser göras över vilka förutsättningar och behov respektive enhet har gällande sin bemanning.

Som ett exempel på arbete som har påbörjats sedan rapporten "Utredning av verksamhetens behov av arbetstidsavtal 2023–2024" färdigställdes är att verksamheten på centraloperation har genom en lokal överenskommelse med arbetstagarorganisationerna beslutat om att i delar av verksamheten införa ett test med 6 timmars arbetspass utan rast. Syftet med överenskommelsen är en förbättrad arbetsmiljö genom ökad återhämtning för medarbetarna samt öka arbetsplatsens attraktion för att främjades kunna behålla och rekrytera personal. Genom ett utökad öppethållande i operationssalar kan även verksamhetens produktionskapacitet öka.

Slutsats

Verksamheten har aktivt arbetat för att vidta åtgärder som resulterat i att kostnaderna för extraersättningar har minskat mellan åren 2024 och hittills 2025. Dock att i närtid helt ta bort möjligheten till extraersättningar bedöms inte som rimligt. Målbilden bör vara en långsam, hållbar minskning av extraersättningar för att samtidigt kunna säkerställa kvalitet och stabilitet i verksamheten. Arbetet behöver även gå i takt med andra åtgärder som exempelvis möjligheten att nyttja inhyrd personal som i hög grad påverkar behovet av extra ersättningar. Under sommarperioden blir detta särskilt påtagligt då medarbetarna behöver få ut sin semesterledighet. Att då i god tid kunna avropa hyrpersonal är avgörande för att på så sätt kunna säkra sommarbemanningen.

För att nå målbilden behöver en revidering av regelverket kring extraersättningar göras där det dels tydliggörs att möjlighet till extraersättning endast avser utfört arbete inom vissa yrkesgrupper/befattningar samt under vilken period under året dessa kan nyttjas. Vilka befattningar som omfattas framgår av regelverket. Möjligheten till extraersättningar behöver finnas kvar under de perioder som är särskilt svåra att bemanna dvs under jul/nyår samt under sommarperioden juni, juli och aug, för övrig tid under året är inte extraersättningar möjliga.

Nivåerna för extraersättningar är höga och driver regionens kostnader på flera sätt, dessa

behöver justeras generellt. En sänkning av extraersättningarnas nivåer syftar dels till att minska det totala utfallet, dels till att motverka att en hög extraersättning bidrar till negativa konsekvenser i arbetsmiljön och begränsar medarbetares möjlighet till återhämtning under sommarperioden. Extraersättning för att flytta beviljad men inte påbörjad semester minskas därför och är möjlig endast under som längst en vecka.

För att verksamheten även fortsättningsvis ska kunna arbeta med förebyggande åtgärder behöver chefer och assistenter rätt förutsättningar och kunskap i frågor gällande semesterplanering, bemanning och arbetstider. Det innebär att tydliga riktlinjer behöver finnas samt information- och utbildningsinsatser genomförs.

Hälso- och sjukvårdsnämnden behandlade ärendet 2025-11-20 § 137 och föreslår regionstyrelsen:

1. Regler för extraersättningar till medarbetare inom förvaltningsområde hälso- och sjukvård 2026-02-01--2027-01-31 antas.
2. Kompetenshöjande och förebyggande insatser till chefer samt assistenter ska identifieras och genomföras.

Nämnden beslutade även för egen del att regelverket ska utvärderas på hälso- och sjukvårdsnämndens möte i oktober 2026.

Regiondirektörens förslag

1. Regler för extraersättningar till medarbetare inom förvaltningsområde hälso- och sjukvård 2026-02-01--2027-01-31 antas.
2. Kompetenshöjande och förebyggande insatser till chefer samt assistenter ska identifieras och genomföras.

I tjänsten

Sara Lewerentz
Regiondirektör

Krister Eriksson
HR-direktör

Utdrag till

HR-direktör
Förhandlingschef
Hälso- och sjukvårdsdirektör
HR-direktör
Divisionschefer