

§136

## **Analys av kostnader för extraersättningar (HSN/202/2023)**

### **Sammanfattning**

Hälso- och sjukvårdsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 17 oktober 2024 (§ 113) att analys av kostnader för extraersättningar ska följas upp vid nämndens möte i oktober 2025. Utfallet av extra ersättningar inkl. sociala avgifter är tom augusti månad 2025 21,7 mkr då exkluderat retroaktiv lön för Vårdförbundets avtalsområde som utbetalas i oktober månad. Det är en minskning jämfört med 2024 där utfallet för samma period var 40,4 mkr.

Orsaker till att utfallet har minskat 2025 är dels en tydligare skrivning i rutinen inför en aktivering samt dels en mer restriktiv hållning i användandet av extra ersättningar. Att vissa enheter har lyckats anställa egen personal har också påverkat utfallet samt att enhetschefer har varit undantagna möjligheten till extra ersättning. Ytterligare en bidragande orsak är en mer riktad användning och central styrning av poolens resurser. Mellan åren 2024 och 2025 har även skett en ändring i nivån för po-pålägg som påverkar utfallet av kostnader, nivån enligt SKRs riktlinjer var för 2024 57,21 % och för 2025 är den 44,14%.

Av den totala kostnaden avser den övervägande delen 14,8 mkr pass där medarbetarna arbetat utöver sin ordinarie arbetstid, där den största kostnaden avser extrapass under helg 7 mkr samt extrapass under vardag 5,2 mkr. Sett till kostnaden för hyrpersonal så är extra ersättningarna kostsamma. Timkostnaden för en inhyrd allmänsjuksköterska för område Östersund är 634 kr. Jämfört med regionens medianlön (37 300kr) för en allmänsjuksköterska som enligt kollektivavtalet ersätts med kvalificerad övertid om 240% är den kostnaden per timme 782 kr inkl. sociala avgifter. Extraersättningarnas nivåer för extrapass är högre än kollektivavtalet och innehåller fler nivåer på extraersättning beroende på när extrapasset infaller. Det innebär sett till regionens medianlön för en allmänsjuksköterska en kostnad inkl. sociala avgifter för nivån 310 % 1010 kr, för nivån 330 % 1075 kr, för nivån 350 % 1140kr och för nivån 390 % 1271 kr.

En del i extraersättningarna som är särskilt kostsam är den där medarbetaren på förfrågan från enhetschef antingen flyttar sin beviljade men ej påbörjade semester eller avbryter sin påbörjade semester och återgår i tjänst. Det innebär att medarbetaren återgår till ordinarie schema som redan är ersatt med ordinarie månadslön. Utöver månadslön har medarbetaren ersatts med extraersättning om 240% av timlönen och planerade semesterdagar återförs. Det innebär dels en hög kostnad för det utförda arbetet samt kan medföra risker ur arbetsmiljö- och hälsoperspektiv att medarbetaren inte får tillräckligt med återhämtning.

En problematik med kombinationen av extra ersättningar och arbetstidsmodeller med lägre heltidsmått är att det ytterligare driver regionens kostnader, då arbetsgivaren i praktiken betalar två gånger för utfört arbete. I och med att medarbetaren har ett lägre heltidsmått, men med bibehållen månadslön, uppstår en kostnad då arbetsgivaren behöver bemanna upp den arbetstid som utgör arbetstidsförkortningen. I de fall medarbetaren genom sänkt arbetstidsmått har mer ledighet i sitt arbetsschema finns ökad möjlighet till att arbeta extra pass mot en högre ersättning. Utöver det finns en skrivelse i Vårdförbundets HÖK om att de medarbetare som under året arbetat mer än 200 h utöver fastställd sysselsättningsgrad ska för överstigande timmar ersättas med ytterligare 1/165 av månadslönen. Det kan medföra att arbetsgivaren för dessa utförda timmar betalar kostnaden tre gånger om. För 2024 var det 28 personer inom Vårdförbundets avtalsområde som arbetade över 200h mertid eller övertid, samtliga av dessa personer har fått extrapassersättning. Antalet överstigande timmar var totalt 1467 st och motsvarande en kostnad på 489 tkr inkl. sociala avgifter. Medarbetarna arbetar på enheter som nyttjat extrapassersättningar i stor utsträckning dvs ambulansen, 1177, neonatal, klinisk kemi.

### Förslag till beslut

Hälso- och sjukvårdsnämnden tar del av informationen och lägger den till handlingarna.

### Beslut

Hälso- och sjukvårdsnämnden tar del av informationen och lägger den till handlingarna.

### Expedieras till

HR-direktör, hälso- och sjukvårdsdirektör

### Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse - Analys av kostnader för extra ersättningar