



Utvärdering sommar 2026

- **Struktur och utgångspunkter i uppföljningen**
- **Uppföljning av risker**
- **Löpande uppföljning under sommaren, trafikljuset**
- **Vårdplatser – beläggning**
- **Läget i verksamheterna per division**
- **Kostnadsuppföljning extra ersättningar**
- **Ekonomisk uppföljning, helhet**
- **Arbetad tid/Övertid/Semester**
- **Hyrbemanning – sammanställning**
- **Verksamhetens sammanfattning**

Uppföljning sommarperioden 2026

- Uppföljningen är en aktivitet i SAM-årshjulet för att bidra till ett strukturerat arbetssätt med koppling till riskanalysen som görs innan sommaren.
- Övergripande sammanfattning av läget varje vecka under sommaren och en större genomgång med analys efter att sommarperioden är slut.
- Den innehåller skattning för både patientsäkerhet och arbetsmiljö. Information finns även tillgänglig kring beläggning och vårdplatser löpande.
- Kompletterat statistik med en enkät till verksamheterna för input gällande påverkansfaktorer gällande framförallt planering och bemanning.
- Inför 2027 finns ett ännu tydligare uppdrag att arbeta med en robustare bemanning för att stärka möjligheten att bemanna med egen personal under sommarperioden.



Risikanalyt sommaren 2026

Den klart dominerande riskerna i hela organisationen inför sommaren 2026 gällande arbetsmiljö följer nedan, detta har även en stark koppling till patientsäkerheten.

Bemanningsbrist

Återkommer i nästan samtliga verksamheter och leder till:

Konsekvenser

- Övertid, extrapass och dubbelpass
- Minskad återhämtning
- Stress och ökad risk för sjukskrivning
- Svårigheter att upprätthålla patientsäkerhet
- Färre vårdplatser och minskad tillgänglighet
- Risk för ökade väntetider

Vanligaste åtgärder

- ✓ Tidig sommar- och bemanningsplanering
- ✓ Avrop av hyrpersonal/stafetter
- ✓ Ändamålsenlig användning av personalpool
- ✓ Aktivering av extra ersättningar
- ✓ Omfördelning av resurser mellan enheter
- ✓ Tydliga prioriteringsordningar vid hög belastning

Kompetensbrist

Flera verksamheter beskriver risker kopplade till många vikarier, nyanställda eller personal som arbetar i nya verksamheter.

Konsekvenser

- Ökad belastning på erfaren personal
- Risk för felbedömningar
- Brister i följsamhet till rutiner

Vanligaste åtgärder

- ✓ Introduktionsprogram
- ✓ Säkerställa att erfaren personal finns på samtliga arbetspass
- ✓ Uppdaterade rutiner och somnardokument
- ✓ Mentorskap och kompetensfördelning i scheman
- ✓ Utbildningsinsatser (i system och lokala rutiner)

Ökad vårdtyngd och arbetsbelastning

Framför allt inom slutenvård, akutsjukvård och medicinområden.

Konsekvenser

- Stress och etisk stress
- Risk för vårdskador
- Försämrade arbetsmiljö
- Ökad sjukfrånvaro
- Förseningar i vårdflöden

Vanligaste åtgärder

- ✓ Prioriteringsordningar
- ✓ Daglig styrning och vårdplatsmöten
- ✓ Effektivare utskrivningsprocesser
- ✓ Anpassning av verksamhetens omfattning under sommaren

Uppföljning löpande varje vecka under sommarperioden 2026

Verksamheternas representanter har enligt nedan skattat sina verksamheter på veckobasis

Instruktioner, patientsäkerhet

1. Beskriv läget i en kommentar

Högerklicka på aktuell ruta och skriv i din kommentar om läget.

2. Fokusera vårdplatser, bemanning och utskrivningsklara

Men övrig information av värde får gärna lyftas också

3. Betygsätt läget enligt tabellen till höger

Ungefär vilken vård som kan bedrivas

Akut vård Vård som inte kan anstå Planerad vård

		Akut vård	Vård som inte kan anstå	Planerad vård
1	Full aktivitet (tillräcklig bemanning för full produktion och möjlighet att kompensera för sjukdom etc)	ja	ja	ja
2	Reducerad aktivitet (ex. planerad sommarneddragning. Viss vård skjuts upp men utan risk för patienter)	ja	ja	nej
3	Otillräcklig aktivitet (kan eventuellt vara ok mycket korta perioder om andra verksamheter kan kompensera.)	ja	nej	nej
4	Oacceptabelt låg aktivitet (ex. akutverksamhet kan inte upprätthållas, vård kan inte bedrivas pga avsaknad av särskild kompetens)	nej	nej	nej

Instruktioner, arbetsmiljö

1	Tillfredställande arbetsmiljö enligt plan (utifrån planerad sommarbemanning och det är möjligt att ersätta korttidsfrånvaro upp till
2	Obehag, oro för felhantering, tillbud utan personskada.
3	Psykiska/fysiska besvär som leder till sjukfrånvaro.
4	Oacceptabel arbetsmiljö

Arbetsmiljöbedömning sommaren 2026/2025

2026

Arbetsmiljö	Nuläget för respektive Nuläget för respektive vecka vid Sommarledning HS, onsdagar kl 11											
Verksamhet	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
Akutvård	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
Barn	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Bild och funktion	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
HM	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
HNR	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
Infektion	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1
Labmedicin & patologi	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
AnOpIVA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kirurgi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kvinna	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
Ortopedi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Ögon	1	1	1	1	1	1			1			
Öron	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
1177	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ambulansen	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Barn och unga vuxna	1	1	1	1	1	1	1	1				
Folktandvården - deltar vb	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
NV Berg/Bräcke/Ragunda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
NV Härjedalen	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
NV Krokom/Strömsund/Åre	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
NV Östersund	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ungdomsmottagningen - deltar	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Vuxenpsyk				1	1	1	1	1	1	1	1	1
Patientsäkerhet												
Läkemedelsenheten				1	1	1	1	1	1	1	1	1
Regionservice				1	1	1	1	1	1	1		

2025

Arbetsmiljö		Nuläget för respektive v Nuläget för respektive vecka vid Sommarledning HS, onsdagar kl 11											
Division	Verksamhet	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
Medicin	Akutvård	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	3	2
Medicin	Barn	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
Medicin	Bild och funktion	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Medicin	HM	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
Medicin	HNR	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
Medicin	Infektion	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1
Medicin	Labmedicin & patologi			2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
Kirurgi	AnOpIVA	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Kirurgi	Kirurgi	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3
Kirurgi	Kvinna			2	2	2	2	2	3	2	1	2	1
Kirurgi	Ortopedi	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3
Kirurgi	Ögon												
Kirurgi	Öron	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Nära vård	1177	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Nära vård	Ambulansen					1	3	3	3	2	2	1	1
Nära vård	Barn och unga vuxna												3
Nära vård	Folktandvården - deltar vb												1
Nära vård	NV Berg/Bräcke/Ragunda	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2
Nära vård	NV Härjedalen	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
Nära vård	NV Krokom/Strömsund/Åre	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1
Nära vård	NV Östersund	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Nära vård	Ungdomsmottagningen - deltar vb	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Nära vård	Vuxenpsyk	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
Patientsäkerhet	Patientsäkerhet												
Regionstab	Läkemedelsenheten	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Regionstab	Regionservice				1		1	1	1	1	1	1	

- Andra året som vi följer upp både patientsäkerhet och arbetsmiljö på det här strukturerade sättet.
- Jämfört med förra sommaren har fler verksamheter rapporterat ett mer stabilt läge vid fler tillfällen än föregående år.

2025

erhe

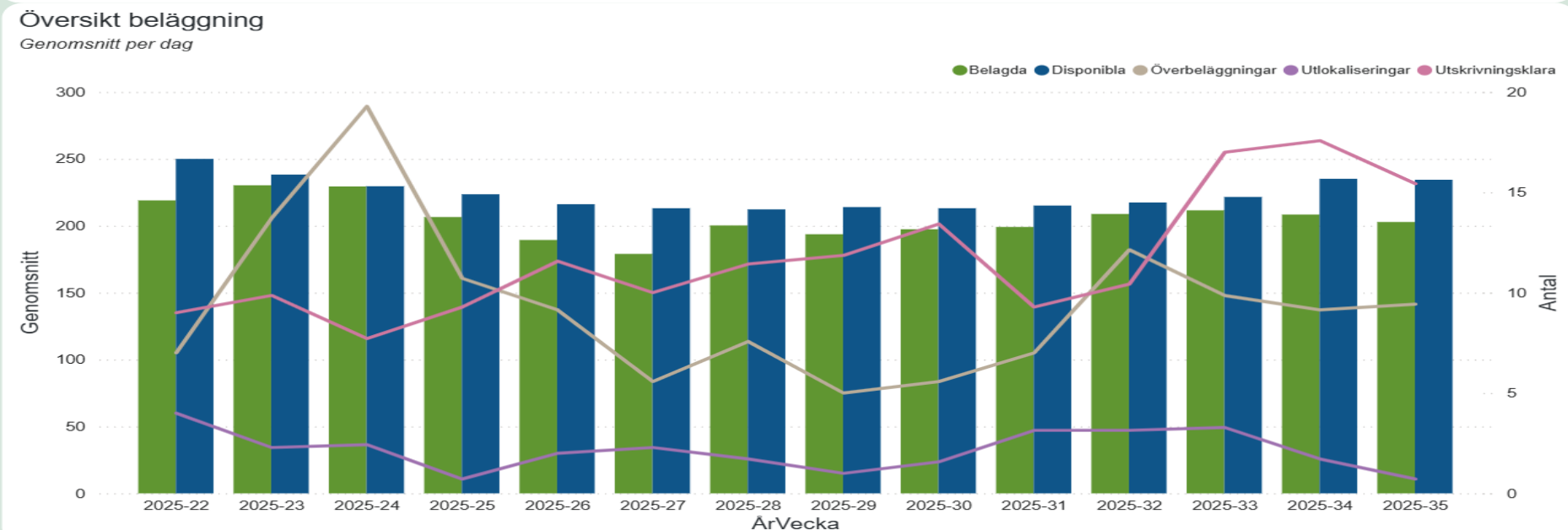
Beläggning av vårdplatser en överblick



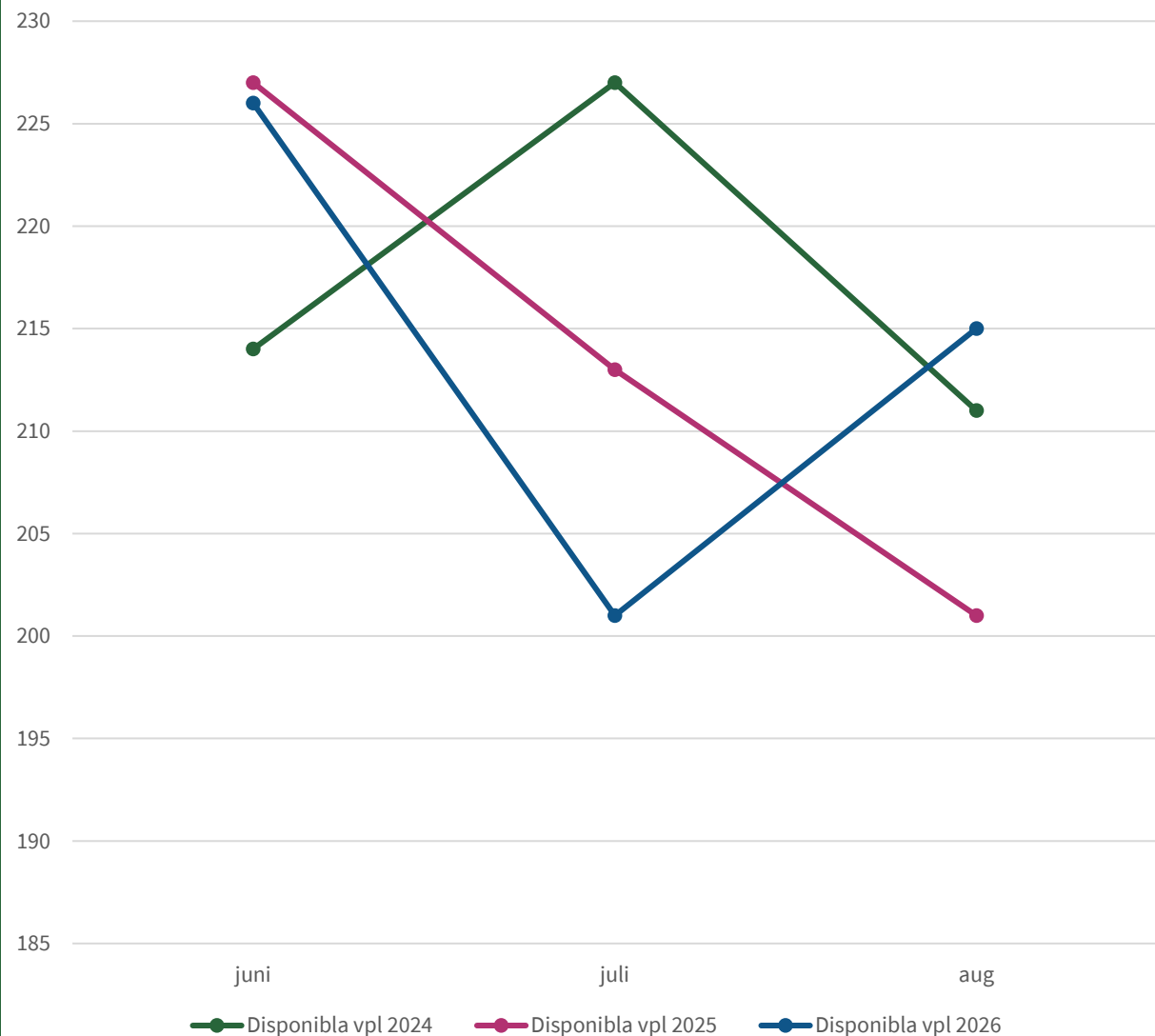
En överblick på beläggningarna löpande under sommaren. Viss felmarginal finns då ett verksamhetsområde haft utmaningar med sin registrering av vårdplatser och beläggning.

En faktor som lyfts av verksamheterna specifikt är den kommunsamverkan som även under denna sommar fungerat väldigt väl och bidragit till att utskrivningsklara inte behövt vänta länge på platser i kommunerna annat än i ett fåtal fall.

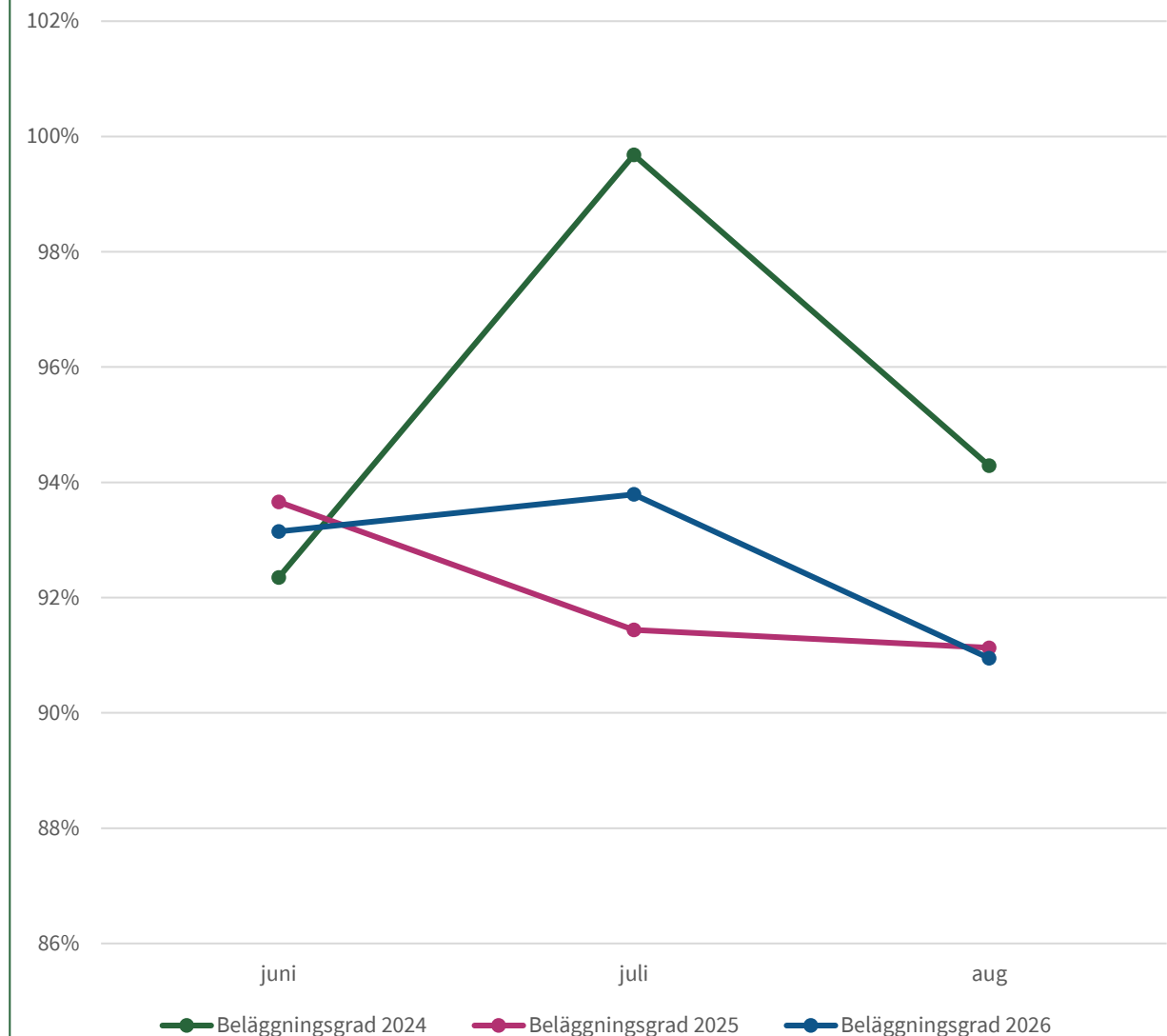
- Sammanfattningsvis går det att notera att verksamheterna hade ett lägre antal platser disponibla under sommaren 2026 jämfört med 2025.
- 2026 har det varit ett högre antal överbeläggningar generellt genom sommaren än 2025.
- Utlokaliseringar har varierat men legat på en relativt stabil och låg nivå.
- Antalet utskrivningsklara har succesivt minskat under sommar perioden 2026 jämfört med 2025 som hade en ökande trend under samma period.



Disponibla vårdplatser

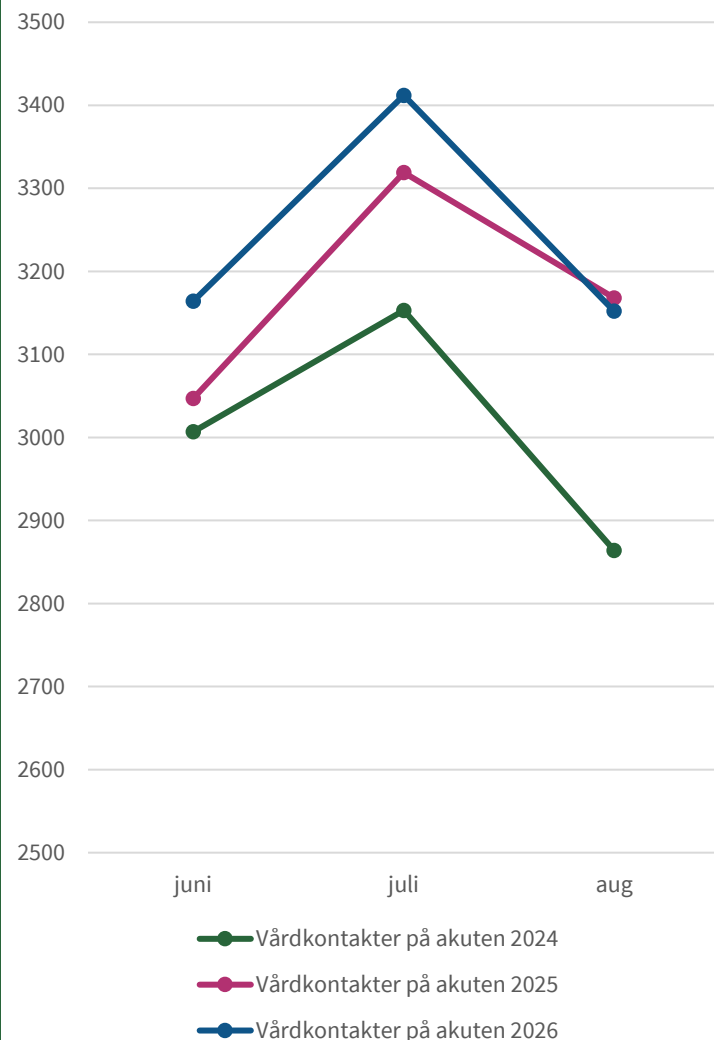


Beläggningsgrad slutenvård

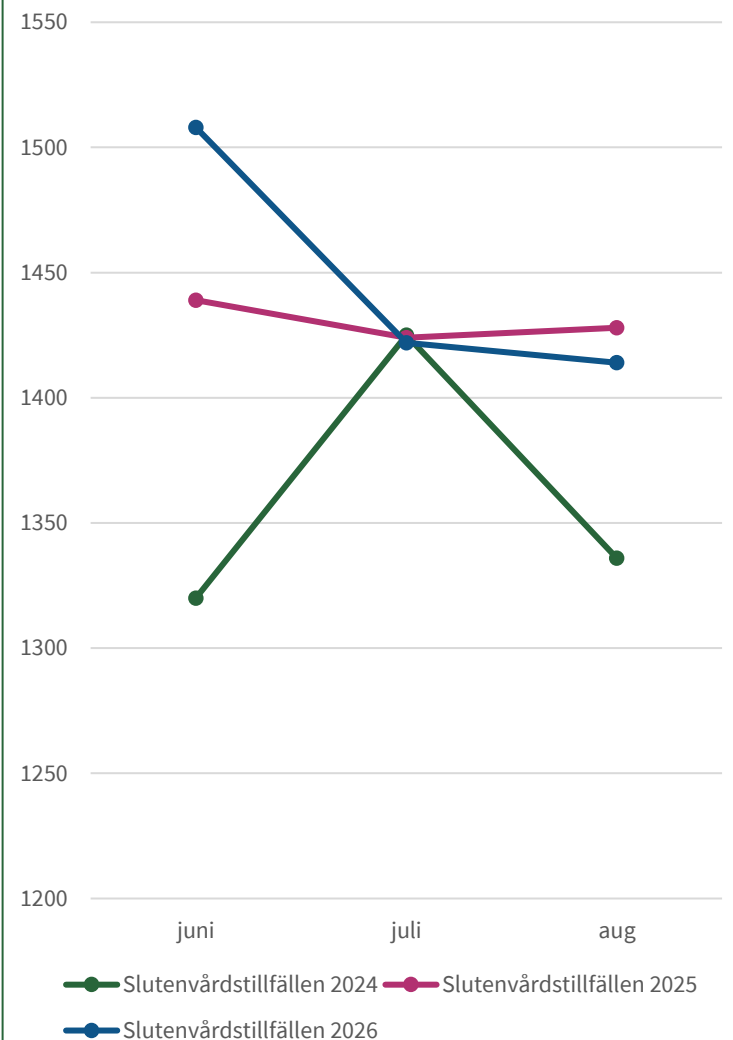


Skiftningen i disponibla somatiska vårdplatser med en dipp i mitten av sommarperioden sammantaget med en flackare och sedan nedåtgående kurva i beläggningsgrad kan ha bidragit till att känslan av belastning och påverkan på patientsäkerheten varit mer positiv än föregående år.

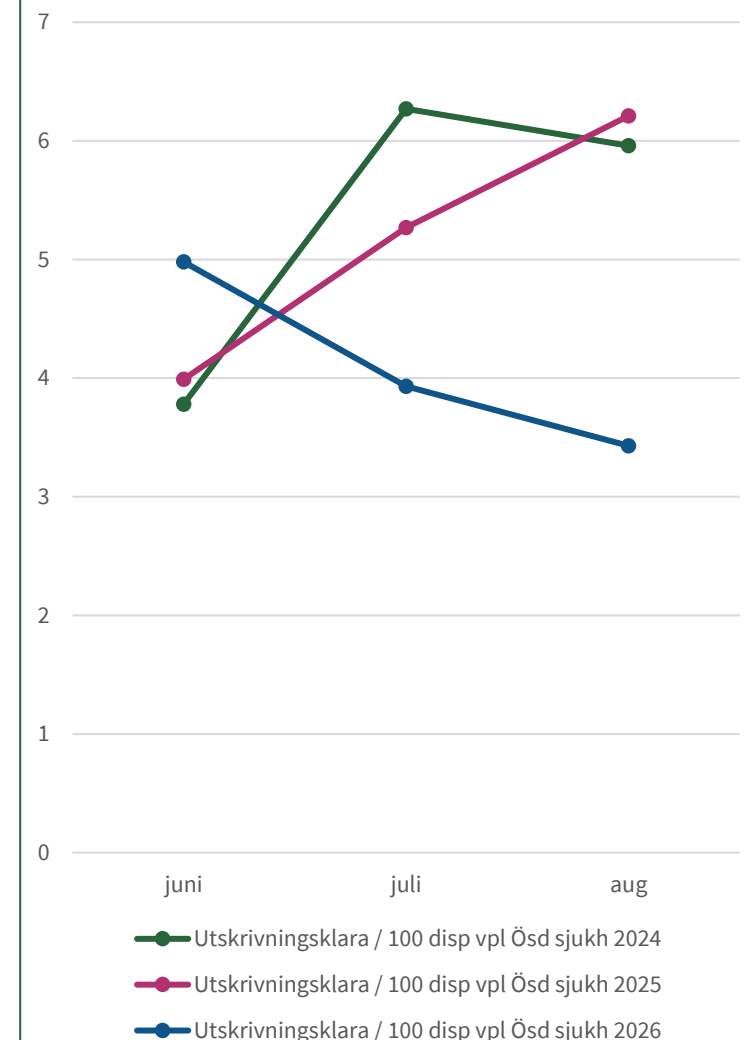
Vårdkontakter på somatiska akuten



Slutenvårdstillfällen

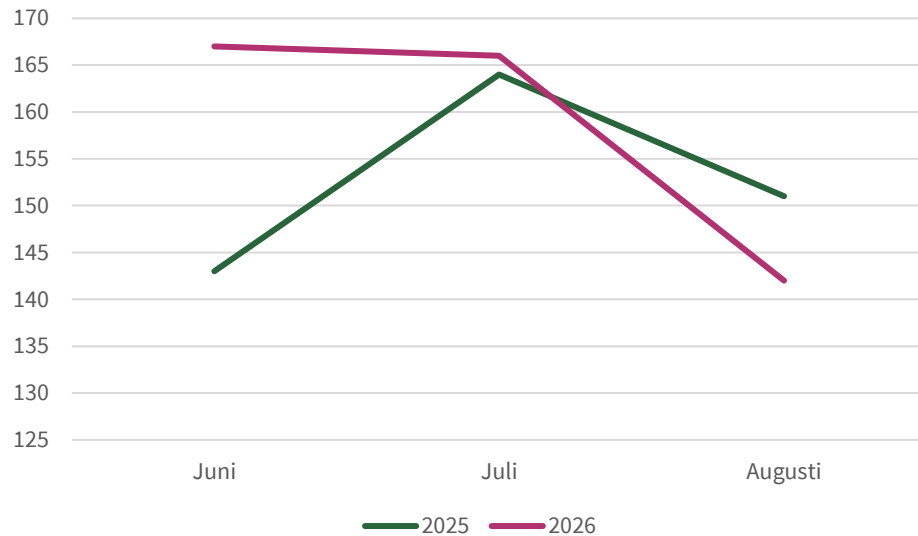


Utskrivningsklara



Akutmottagningens inflöde har varit generellt högre än föregående år. I kombination med att slutenvårdstillfällena börjat högre än tidigare år och sedan planat ut samt att antalet utskrivningsklara haft en positiv nedgång kan även det ha bidragit till att det sammantaget varit en känsla av större stabilitet i verksamheterna den här sommaren. Trots att läget inför och under sommaren bedömdes som skört.

Besök obsplatser



Inläggningar från obs platser till slutenvård:

2025 24,9%

2026 23,4%

Dvs ca 75% går hem från OBS

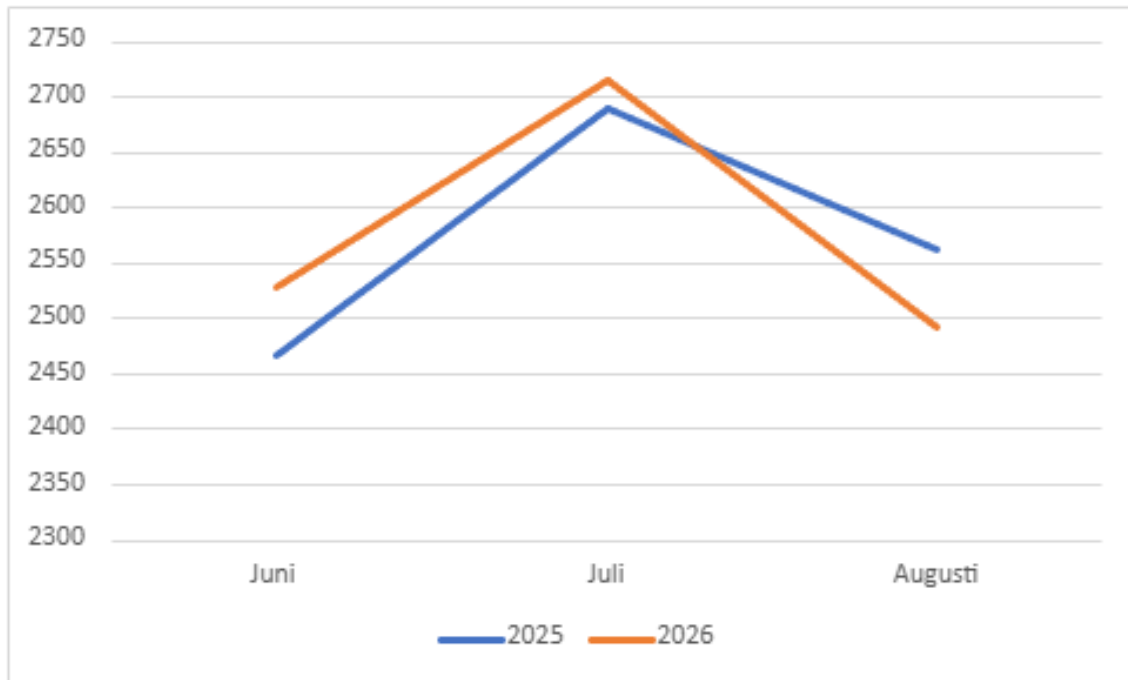
11 vårdplaneringar gjorts av ssk på akuten tillsammans med hemgångsteamet i Östersunds kommun sedan i maj.

Det har resulterat i att patienten kunnat gå hem direkt från Akutmottagningen eller OBS.

Troligt medicin patienter till största del.

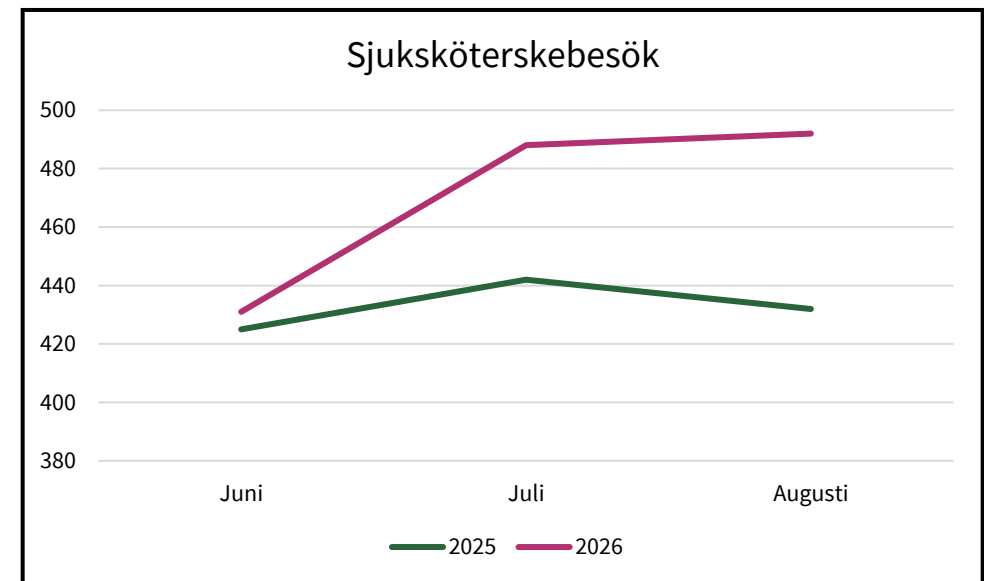
Idag har vi inte uppgifter på hur många vårddygn en patient ligger inne för vårdplanering men skillnaden skulle kunna vara så stor som 55 dygn om motsvarande inneliggande dygn uppgår till fem per patient.

Läkarbesök alla kliniker

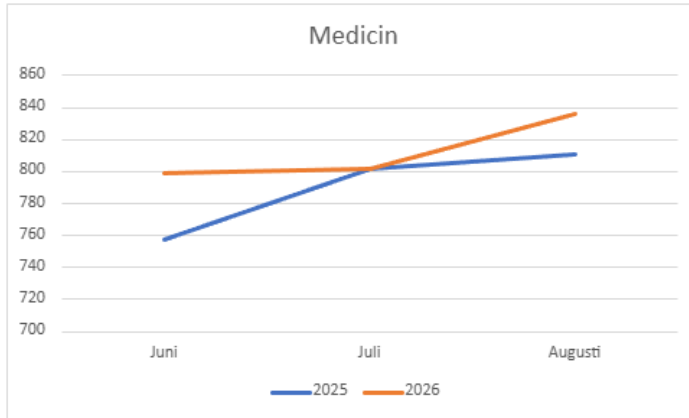


Andel
inläggning/läkarbesök
alla kliniker sommar
2025: 32,9%
2026: 32,5 %

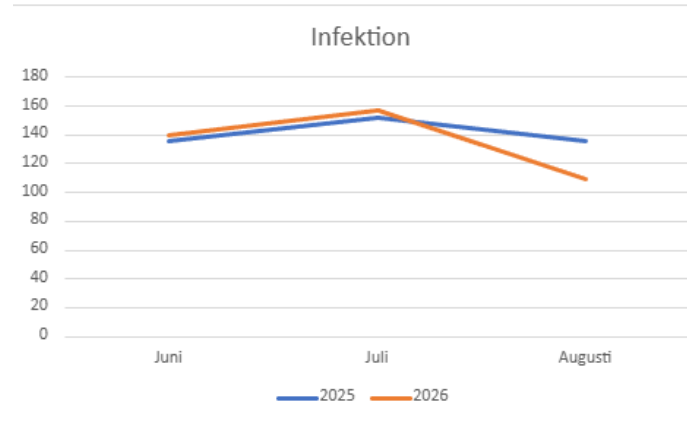
Sjuksköterskebesök



Läkarbesök Medicin/Infektion

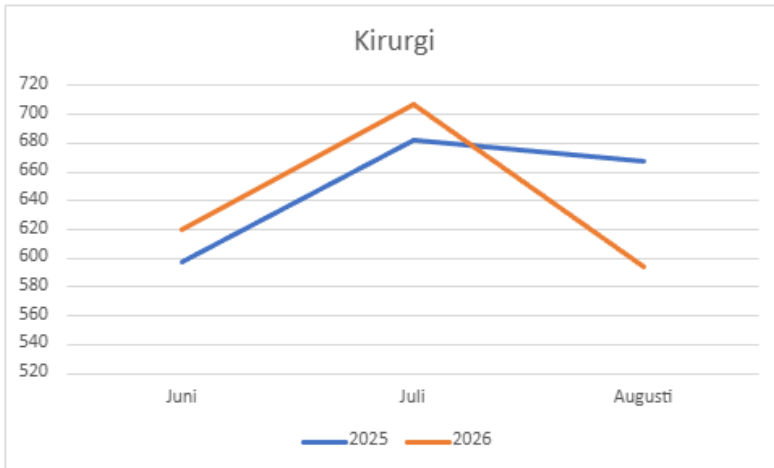


Inläggning:
2025 46,8 %
2026 42,8 %

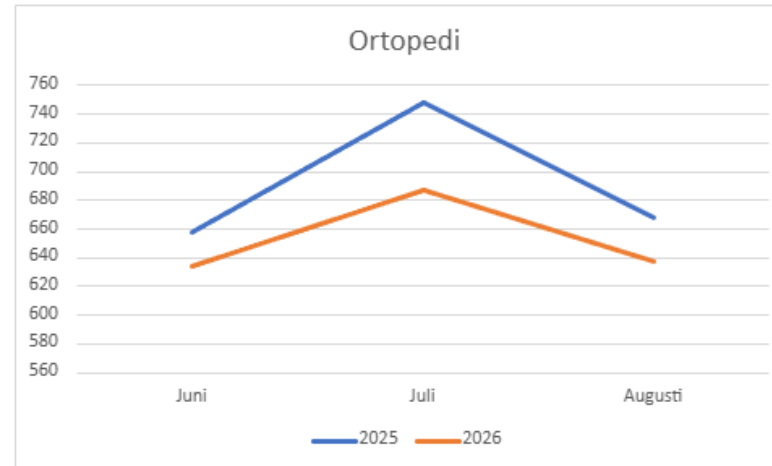


Inläggning:
2025 58,3 %
2026 54,4 %

Läkarbesök Kirurgi/Ortopedi

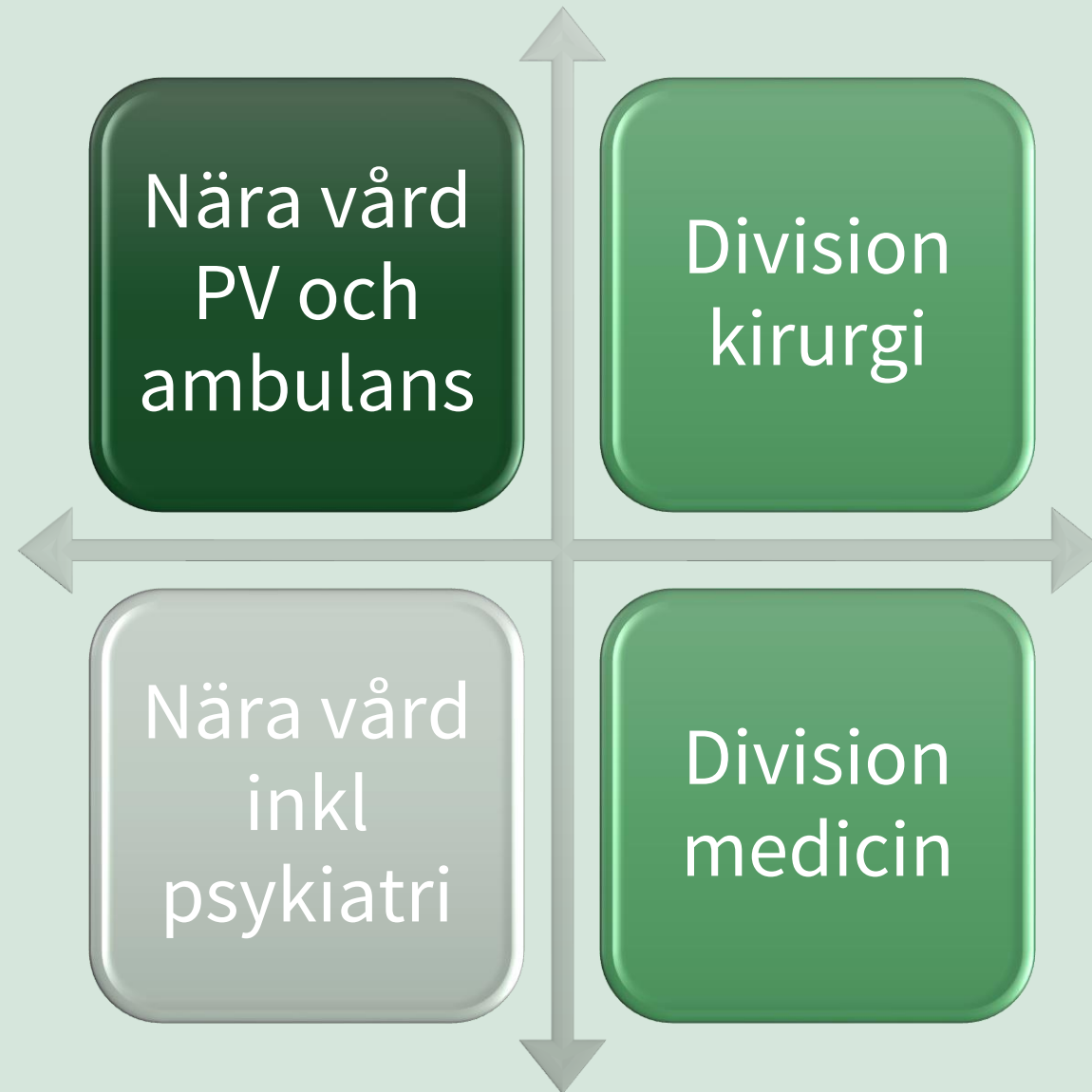


Inläggning
2025 39%
2026 41,2%



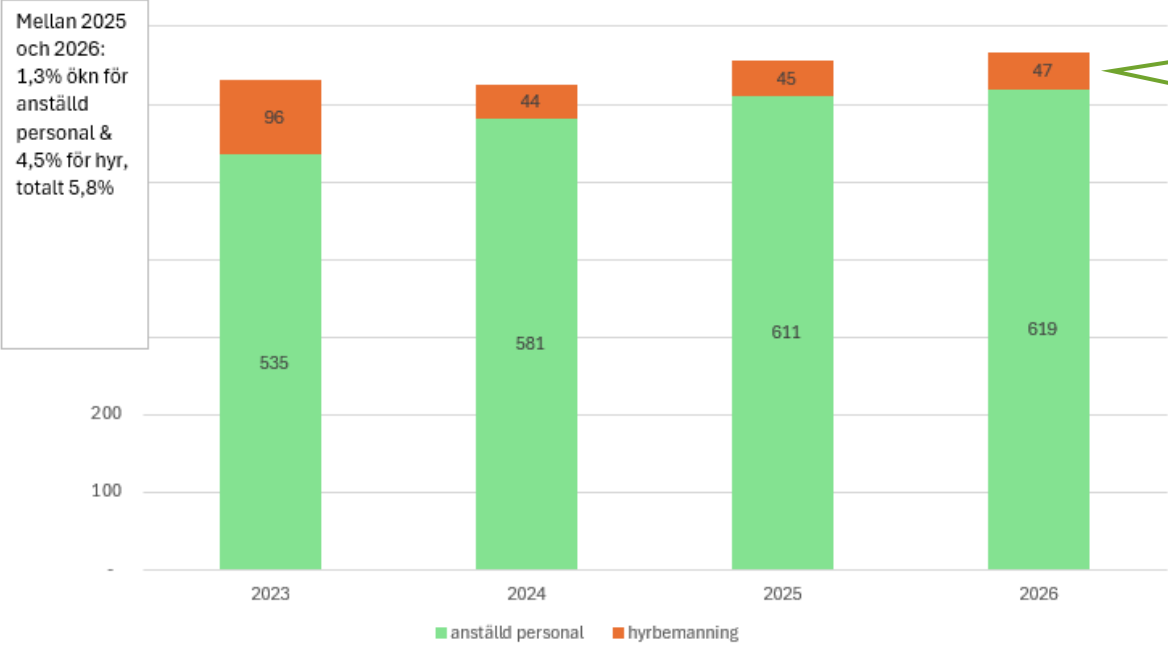
Inläggning
2025 12,3%
2026 14,6%

Sommaren per division



Total kostnad & arbetad tid för hyrbemanning & egen personal (inom HS)

Kostnader i mkr, för anställd personal och hyrkonsulter (inom HS)



Preliminärt ca 800 tkr i merkostnad för direktupphandlingar



Arbetad tid anställd personal och hyrbemanning (inom hela HS), juni tom aug



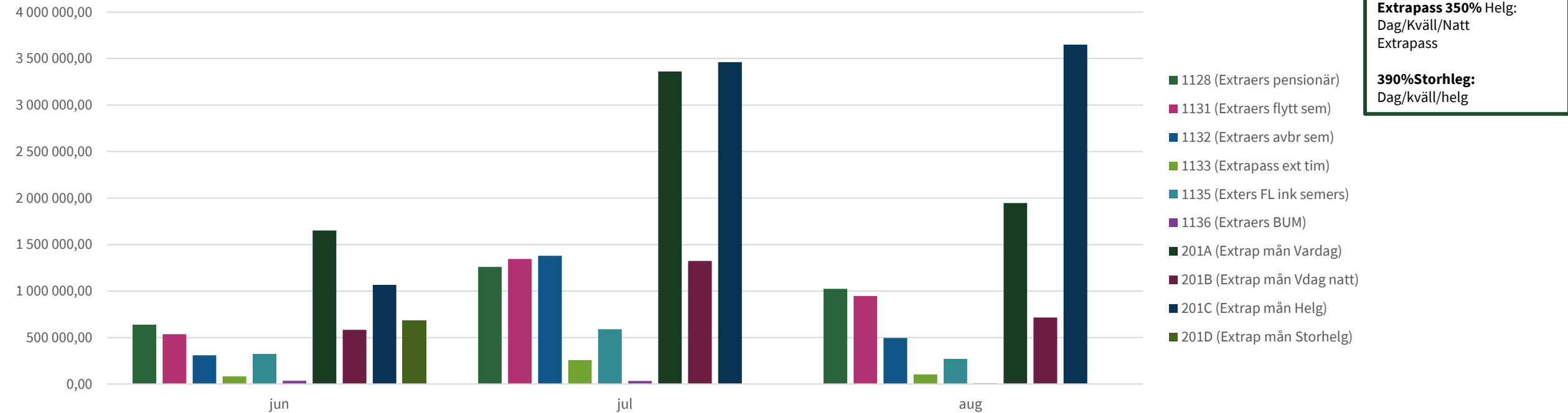
Uppföljning av kostnad för extra ersättningar jun-aug 2026 per löneart

Extrapass 310% Vardag:
Dag/kväll

Extrapass 330% Vardag:
Natt

Extrapass 350% Helg:
Dag/Kväll/Natt
Extrapass

390%Storhelg:
Dag/kväll/helg



Per månad	1128 (Extraers pensionär)	1131 (Extraers flytt sem)	1132 (Extraers avbr sem)	1133 (Extrapass ext tim)	1135 (Exters FL ink semers)	1136 (Extraers BUM)	201A (Extrap mån Vardag)	201B (Extrap mån Vdag natt)	201C (Extrap mån Helg)	201D (Extrap mån Storhelg)	Totalsumma
jun	637 315	535 340	307 587	82 154	323 004	34 128	1 650 182	581 807	1 066 130	686 001	5 903 647
jul	1 258 138	1 345 372	1 378 107	256 985	589 402	31 689	3 361 548	1 323 458	3 461 883		13 006 581
aug	1 023 862	945 916	495 519	103 488	269 120	6 578	1 945 981	714 569	3 650 555		9 155 589
Totalt 2026	2 919 315	2 826 628	2 181 212	442 627	1 181 526	72 395	6 957 711	2 619 834	8 178 568	686 001	28 065 817
Dif beslut				442 627		72 395	1 391 542	523 967	1 635 713	137 200	4 203 444
Totalt 2025	2 664 169	2 311 600	1 595 767				5 025 982	1 888 812	6 534 332	554 020	20 585 781
Totalt 2024	2 749 022	3 695 832	3 279 799				8 997 948	2 955 560	10 848 181	905 533	34 885 528

Ekonomi – sommaren juni-aug

	2026	Dif mot fg år	2025
Intäkter (inkl hälsoval)	291 474	4,5%	278 926
Övriga bidrag	37 978		102 353
Intäkter summa	329 452		381 279
Personalkostnad	-623 223	1,1%	-616 437
Inhyrd bemanning	-46 871	4,8%	-44 705
Köpt vård	-135 570	39,6%	-97 083
Övriga kostnader	-363 795	2,5%	-354 767
Bruttokostnad	-1 169 459	5,1%	-1 112 992
Nettokostnad	- 840 007	14,8%	- 731 712
Nettokostnadsutveckling exkl övriga bidrag	5,3%		3,4%

- Bidrag 64 mkr lägre i år, inkluderar bidrag för sommarbemanning.
- Inhyrd bemanning ökat något över prisrörelse, dock lägre volym av bokade timmar. Dvs dyrare timkostnad.
- Total bemanningskostnad ökat 1,4%
- Köpt vård – stor ökning främst kopplat till division medicin samt övergripande (fritt vårdval samt jämtar utanför länet, preliminära reserveringar).
- Extra kostnader kopplat till stängda vårdplatser hos Neo – köpt vård och transporter reserverade prel ca 3 mkr.
- Men även lägre bemanningskostnader personal och hyr hos Neo/BUM.

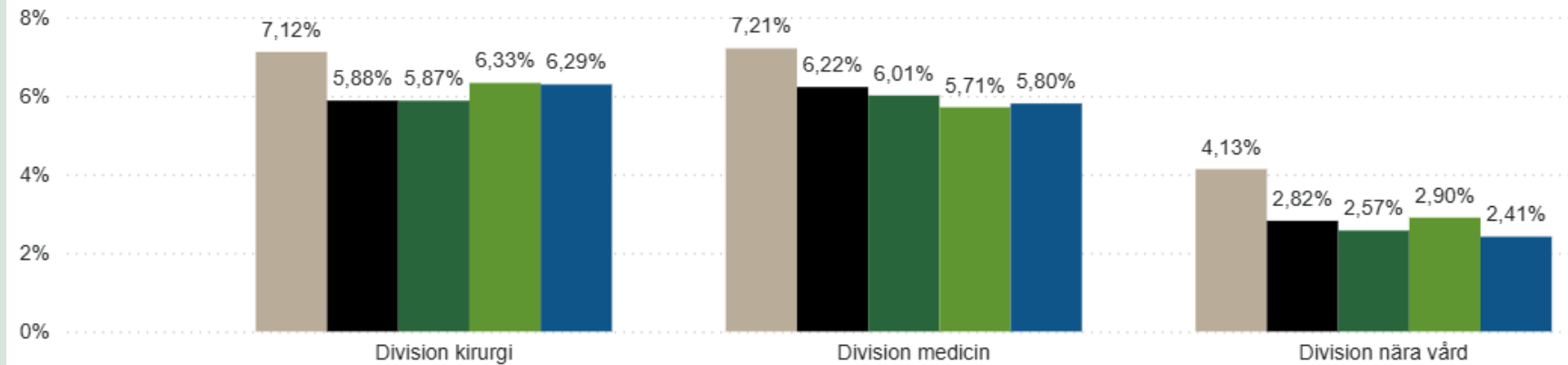
Övertid under sommarperioden jun-aug

Total andel övertid har kvarstått eller minskat jämför med samma period förra året (juni-aug). Fortsatt registreras även all mertid som övertid, likt föregående år.

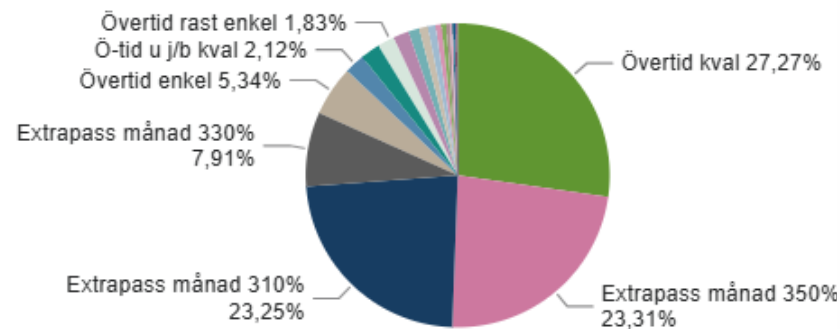
Övertidsandelen är som störst för lönearten kval övertid under sommarperioden jun-aug 2026, likt föregående år. Även gällande extrapass ser fördelningen ut som föregående år. Tid med störst andel är pass under vardag dagtid samt helg dag/kväll/natt. Chefer som arbetat kliniskt har under sommarperioden haft rätt till övertid (utanför avtal) men inte till ersättning enligt regelverket för extrapass.

Per förvaltningsområde

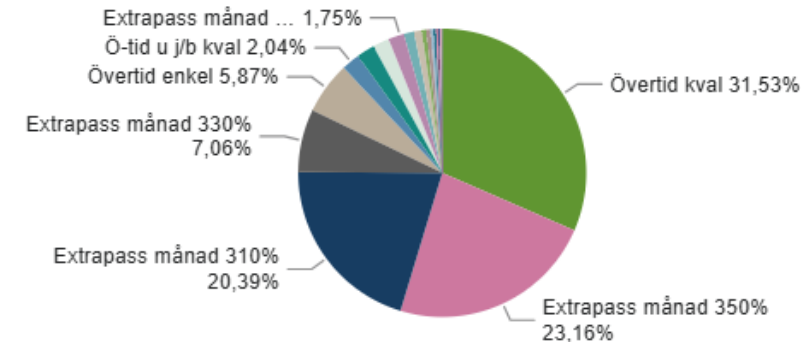
År ● 2022 ● 2023 ● 2024 ● 2025 ● 2026



Per övertidstyp 2026



Per övertidstyp 2025

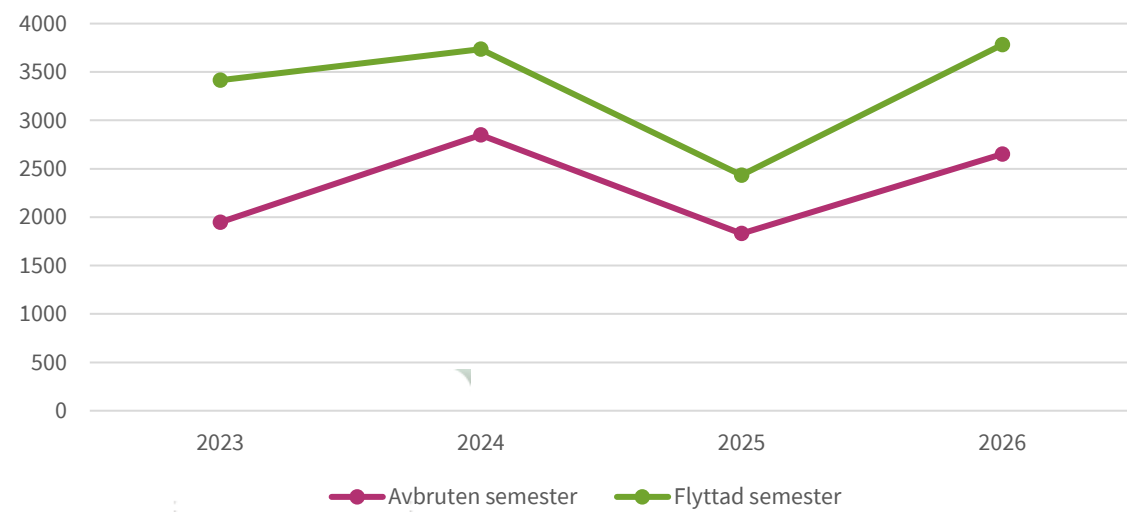


Arbetade timmar och semestereskuld

- Under sommarperioden så har fler timmar registrerats på lönearter för att flytta och av avbryta semester än föregående år.
- Ett rimligt antagande är även att dagarna mellan åren ökat i värde.
- Observandum på att siffrorna för de två föregående åren är från lönekörningen i augusti medan 2023 och 2026 är från september.
- Arbetad tid har succesivt ökat över tid mellan åren månad för månad.

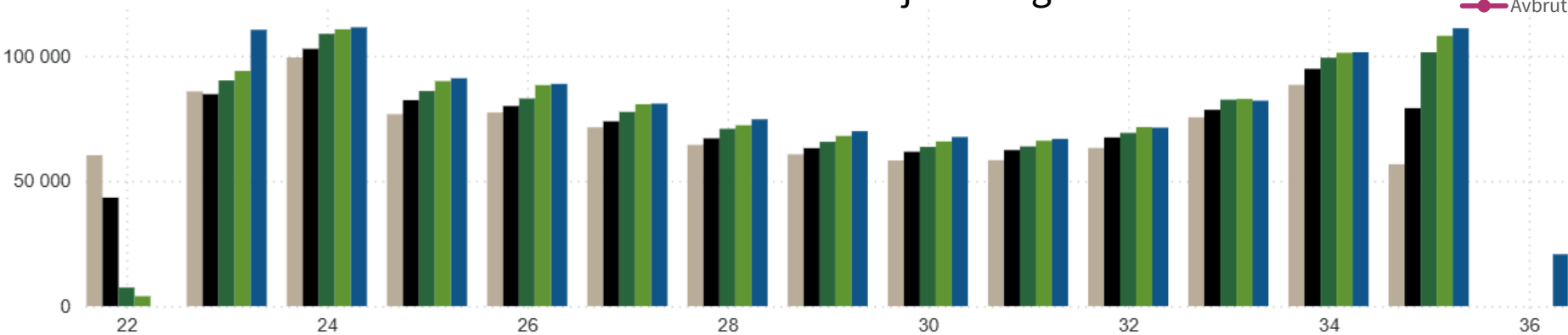
	Antal semesterdagar	Antal semestertimmar	Skuld
Semesterskuld efter 2026-09	36 215	1059	87 845 554
Semesterskuld efter 2025-09	34 693	1101	79 452 679
Semesterskuld efter 2024-08	30 371	1208	67 381 000
Semesterskuld efter 2023-09	30 476	1186	65 609 000

Antal timmar flyttad/avbruten semester



Summerad per månad och år

År 2022 2023 2024 2025 2026



Arbetad tid juni- aug



Enskilda beslut och åtgärder inför sommaren 2026

BUM – Barn- och ungdomsmedicin (ink NEO)

HIM – Hud, Infektion och medicin

HNR – Hjärta, Neuro och Rehabilitering

När sommaren närmade sig var bemanningssituationen fortsatt svår och ett antal kortsiktiga beslut fattades.

Besluten hade till stor del sin grund i en svår bemanningssituation inom verksamheterna i division medicin, dock var några beslut av sådan art att de även behövde omfatta verksamheter inom de andra divisionerna.

Nedan visas en tidslinje för de besluten.

November 2025

Beslut om att justera ner ersättningsnivåer för extrapass och semester. Sommardirektiv inklusive information om extraersättningar skickades ut kring jul.

Slutet av maj, första bokningen 3:e juni

Beslut om att direktupphandla hyrbemanning

2026-06-08

Återgång till ersättningsnivå för extrapass till 2025 års nivå.

2026-05-20

Möjlighet att flytta/avbryta upp till tre semesterveckor under sommarperioden för HIM, HNR och BUM.

Återgång till ersättningsnivå för flyttad/avbruten semester i nivå med 2025.

Beslut om att medarbetare som flyttar sin ordinarie arbetstid till områden BUM erhåller extraersättning motsvarande 240% utöver ord lön.

2026-06-08

Högre ersättning till tillfälligt anställda resurser med huvudsaklig anställning hos annan arbetsgivare med specifik kompetens kopplat till verksamhet inom BUM.
Högre ersättning till tillfälligt anställda resurser med huvudsaklig anställning hos annan region med specifik kompetens kopplat till verksamhet inom HIM och HNR.

Sammanfattande kartläggning av påverkansfaktorer och framtida behov

Utifrån uppdraget till Regiondirektör om att redovisa planering för att genom pågående aktiviteter gällande arbetsmiljö, sjuktal och strategisk kompetensförsörjning säkerställa bemanningen inför sommaren 2027.

PÅVERKANSFAKTORER

- Tillgång till extra bemanning oavsett om det är egna vikarier eller hyr krävs för att kunna ge egen personal ledigt.
- Långsiktiga planeringsförutsättningar skapar ro och stabilitet.
- Arbetsmiljö, kompetensutveckling (introduktion/rutiner/flöden) skapar goda förutsättningar för varaktiga lösningar.
- Konkurrens med kommunen om resurser (både rekrytering och hyrbemanning) är en utmaning, lika så kompetensbrist nationellt.
- Internt och externt samarbete påverkar verksamhetens konkreta resursnyttjande i sin helhet.

PRIORITERADE AKTIVITETER

- Arbeta för en mer sammanhållen och effektiv bemanningsplanering inklusive behovsbeskrivning.
- Stärka grundbemanningen och den långsiktiga kompetensförsörjningen.
- Utveckla attraktiva processer/verktyg för att främja god kompetensförsörjning och resursnyttjande.
- Effektivisera rekryterings- och bemanningsadministrationen.
- Öka flexibiliteten i resursutnyttjandet mellan verksamheter.
- Implementera och optimera användandet av schemaläggningsstöd under åren 2027-2028.
- Utvärdera pågående arbete med pilot av arbetstidsmodell.

Tvärfunktionell arbetsgrupp

- Uppdrag att arbeta utifrån ” Personalplanering i hälso- och sjukvården med fokus på semesterperioder”.
- Fördjupad analys av verksamheternas återkoppling samt utfall av extraersättningar.
- Tvärfunktionell dialog mellan stöd och verksamhet kring behov och möjligheter.
- Omvärldsbevakning.
- Helhetstanke med flera verktyg.
- Långsiktigt arbete med kompetensförsörjning parallellt i ordinarie verksamhetsplan.
- Kontinuerliga möten med arbetsgrupp och hälso- och sjukvårdsledningen under hösten för att följa upp aktiviteter och mål om att nå en mer optimerad personalplanering inför sommaren 2027.



Tack för er tid, frågor?