

Rapport

Regionstyrelsens uppföljning av sjukfrånvaro och bemanningsstatistik (RS/195/2019)

Uppföljning bemanningsstatistik:

Antal anställda per 31/8

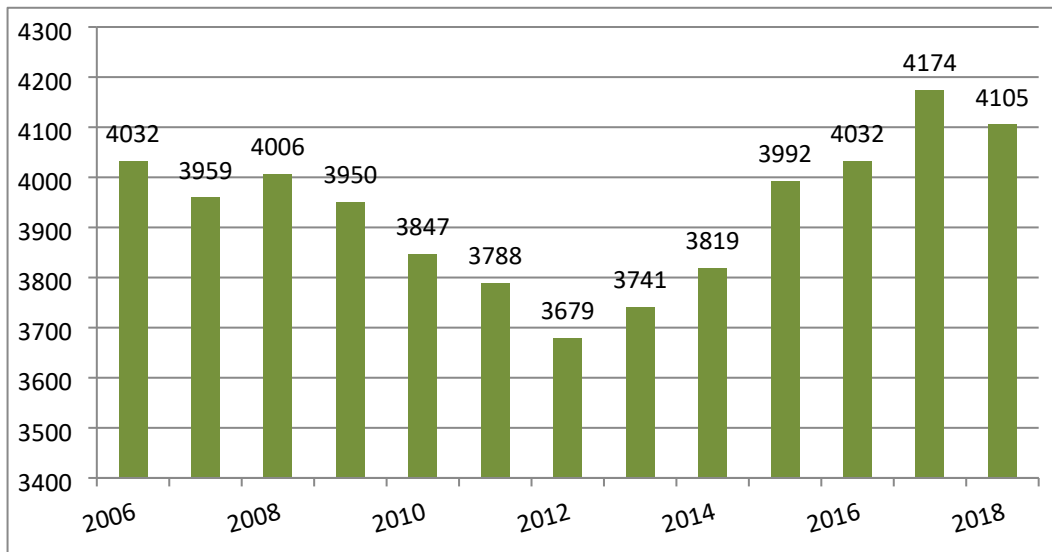
Antal anställda per 31/8	2016-08-31	2017-08-31	2018-08-31	2019-08-31
Totalt antal anställda på månadslön	4012	4145	4150	4141
Varav kvinnor	3131	3240	3226	3202
Varav män	881	905	924	939

Antal timmar för timanställda per 31/8	2016	2017	2018	2019
Antal timmar	172 734	173 789	147 798	157 182
Omräknat i årsarbetare*	147	148	126	134

* årsarbetare är beräknat på 1173 timmar (1760 timmar/12 x 8).

Antal anställda per helår 31/12

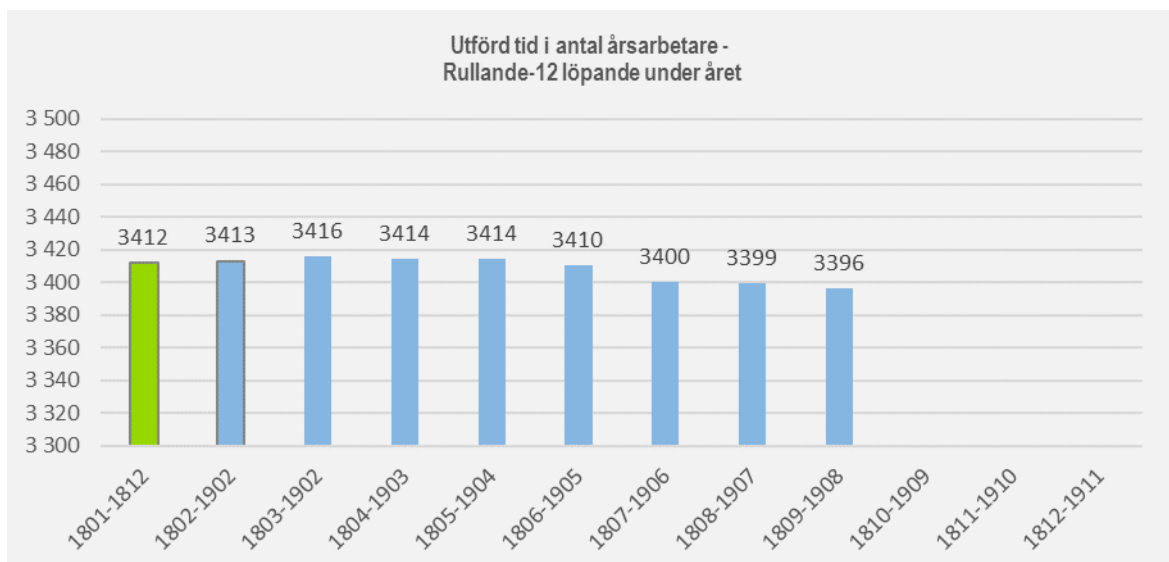
Antalet månadsavlönade uppgick den 31 december 2018 till 4105 personer. Av dessa är 3 189 kvinnor (78 %) och 916 män (22 %). Vid 20190831 var antalet 4141 månadsanställda, detta ska ställas i relation till 180831 då det var 4150, att antalet är högre än vid årsskiftet kan till viss del förklaras med att sommaranställda fortfarande har anställning.



Minskningen 2011 och 2012 beror på verksamhetsövergång till regionförbundet och gymnasieförbundet samt Torsta AB, delar av tidigare verksamhetsområde utbildning och utveckling och kultur. Regionförbundet återkom i verksamhetsövergång från 2015-01-01.

2011-01-01=89 medarbetare 2012-01-01= 86 medarbetare, 2012-07-01= 26 medarbetare. Från Regionförbundet överflyttades 171 månadsavlönade per 2015-01-01.

Utförd tid rullande 12



Timavlönade

Antalet timanställda kan variera stort under året. Många av sommarvikarierna är timanställda. För att jämföra nyttjandet av timanställda under åren kan jämförelsen göras i antalet timmar/år.

Antal timmar för timanställda	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Antal timmar	221942	194947	233641	253126	250392	244731	213390
– varav kvinnor	167031	145016	172208	187199	184194	170505	155500
– varav män	54911	49932	61433	65926	66198	74225	57889
Omräknat i årsarbetare*	126	111	133	144	142	139	122

* årsarbetare är beräknat på 1760 timmar.

Uppföljning Inhyrd personal:

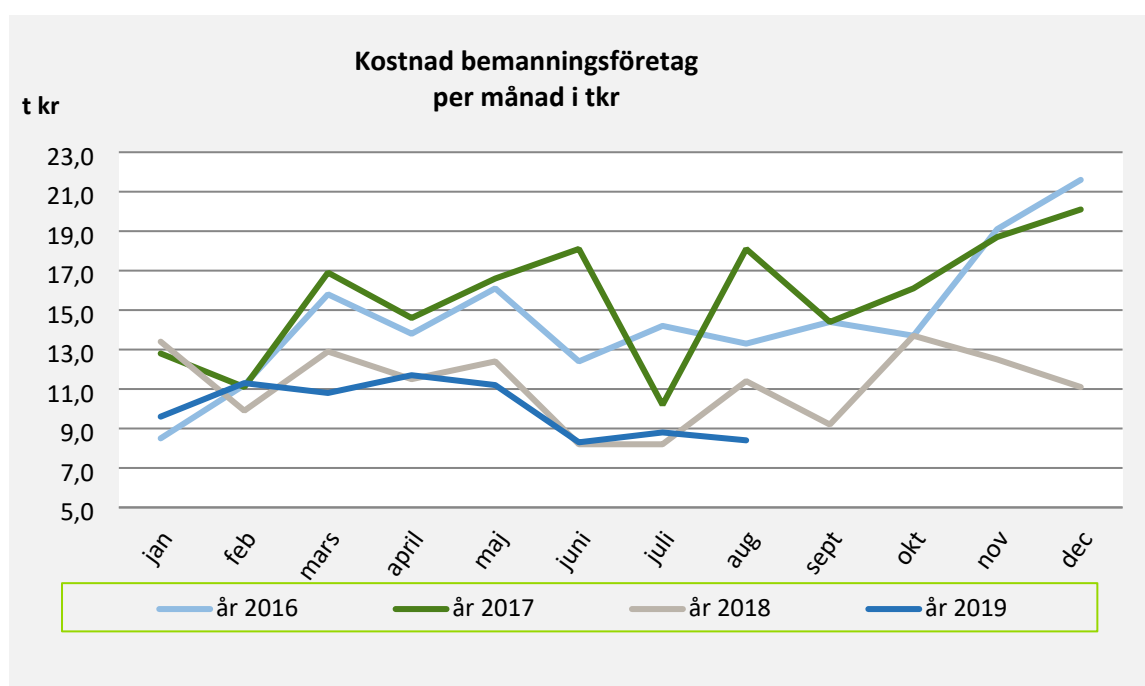
Målvärde: 2 % av den totala lönekostnaden.

Utfall för januari- augusti 2019 är 4,5 % av den totala lönekostnaden.

Motsvarande period 2018 var det 5,2% av den totala lönekostnaden.

Kommentar. Endast Region Skåne uppnår det nationella målet om max 2% av total lönekostnad.

Kostnader för inhyrd personal



Kostnad bemanningsföretag (miljoner kronor)	Jan-aug 2017	Jan-aug 2018	Jan-aug 2019	Förändring (mkr)
Kto 5551 Övrig personal	4,1	1,2	1,5	0,3
Kto 5552 Läkare	84,9	70,9	66,1	-4,8
Kto 5553 Sjuksköterskor	31,5	15,7	12,5	-3,2
Totalt	120,5	87,8	80,1	-7,7

Skälen till köpt bemanning är svårigheter att rekrytera till vakanser vad gäller framförallt sjuksköterskor och läkare. Minskningstakten har avstannat men det är naturligt då det är lättare att minska från höga nivåer, en del av minskningen härrör även från svårighet att få personal till de avrop som görs på vissa bristspecialiteter. Minskningen relaterat till schablonkostnad ger:

- Läkare -2,8 tjänster
- Sjuksköterska -4,2 tjänster
- Övrigt + 0,3 tjänster

Kommentarer:

Rekryteringsinsatser, anställning av ST-läkare, kompetensutveckla egen personal, fortsatt arbete med produktions- och kapacitetsplanering för bättre styrning, kompetensförskjutning på slutenvårdsavdelningar, "vem gör vad", dvs. flytta arbetsuppgifter mellan yrkeskategorier, fortsatt arbete med nya arbetssätt, deltagande i regionövergripande arbete kring minskat behov av bemanningsföretag.

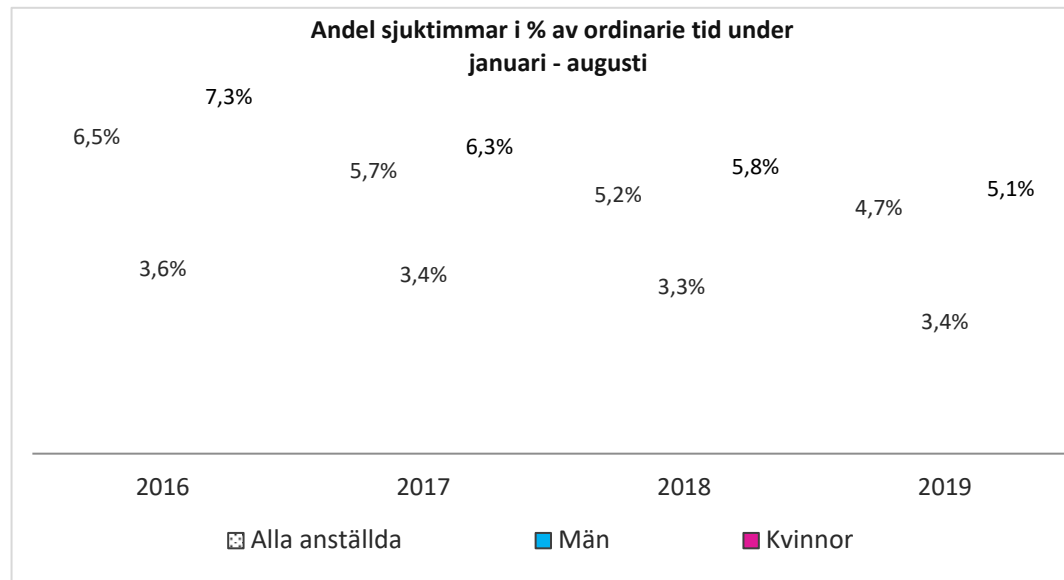
Den totala kostnaden i landet för inhyrda sjuksköterskor fortsätter att öka, med 17 procent, medan kostnaden för inhyrda läkare minskar med 2 procent. Ökningen för all inhyrd personal är totalt 3,7 procent. Region Jämtland Härjedalens motsvarande siffra är -8,8% på totalen

Uppföljning sjukfrånvaro:

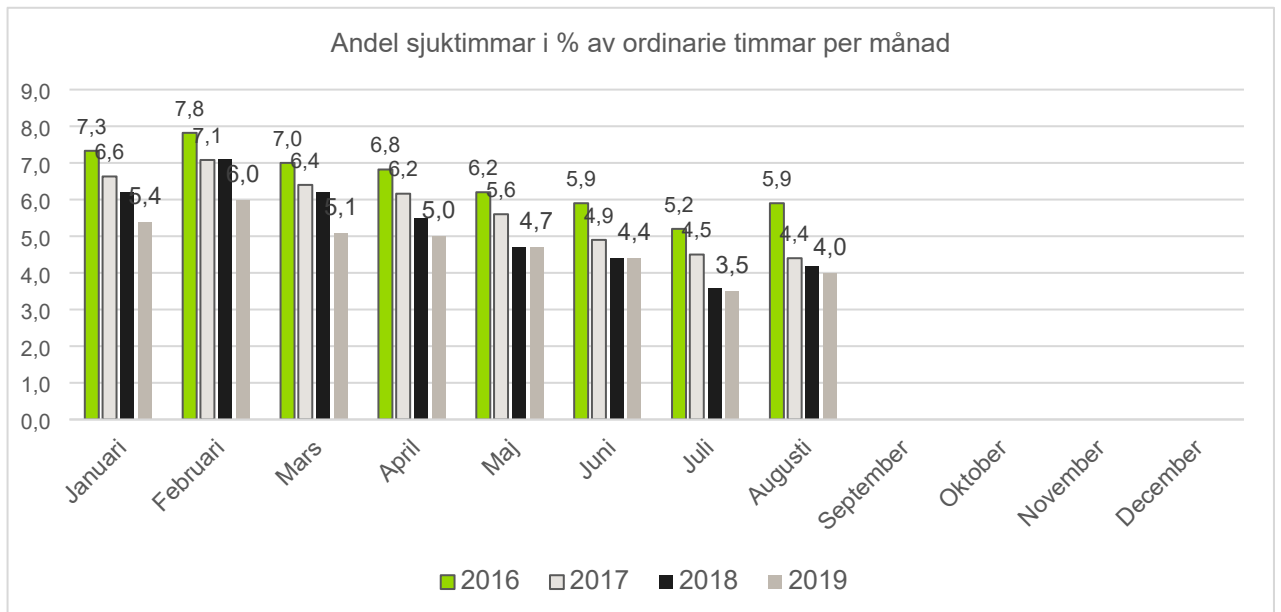
Målvärde 2017: 6 %
Målvärde 2018: 5,8%
Målvärde 2019: 4,8%

Sjukfrånvaron har fortsatt minska under 2019. Sjukfrånvaron minskar både procentuellt till 4,7 % sjukfrånvarotimmar av den utförda tiden och i antal sjuktimmor till totalt 236 206 timmar. Det motsvarar en minskning med 27 837 sjukfrånvarotimmar i jämförelse med samma period förra året. Hälso- och sjukvårdsförvaltningen står för den stora minskningen där 12 verksamhetsområden av 13 redovisar en minskning av sjukfrånvaron.

Korttidsfrånvaron dag 1–15 minskar marginellt med 919 timmar och det härleds till att influensaperioderna inte påverkat i samma utsträckning som föregående år. All frånvaro över 60 dagar minskar också. Alla månader under året har den ackumulerade sjukfrånvaron minskat i jämförelse med föregående år: 2018 var ett år med längre svårare influensa perioder i början av året och det påverkar i jämförelsen mot året.



Sänkningen sker fortsatt bland kvinnor vilket innebär att en minskad skillnad mellan könen syns och männen ligger kvar på en stabil låg nivå. Ett fortsatt medvetet och lösningsfokuserat arbete där lösningen inte är sjukskrivning utan anpassning, förflyttning, omplacering eller verktyg att hantera det ordinarie arbetet ger resultat. På detta sätt tas kompetensen också tillvara på ett bättre sätt. Med ökad rörlighet och dialog kring sjukskrivningar, hälsofrämjande aktiviteter och alternativ kring sjukskrivning inom organisationen är målet att hålla en stabil o låg sjukfrånvaro.



Självupplevd hälsa mäts i vår arbetsmiljöenkät två gånger per år och den ligger i senaste mätningen på 4,87 på en skala där 6,0 högsta värdet. Den indikerar att sjukfrånvarons minskning bidragit med en ökad självupplevd hälsa. Ett viktigt värde som ska korrelera med sjukfrånvarons förändringar.

Region Jämtland Härjedalen

Min arbetsmiljö (Arbetsmiljöindex): 6=Instämmer helt - 1=Tar helt avstånd

	Feb-19	Okt-18	Feb-18	Okt-17	Feb-17	Okt-16	Feb-16	Okt-15	Feb-15	Okt-14	Feb-14
Stödande förhållanden											
Vi uppmuntrar och stödjer varandra på min arbetsplats	4,77	4,74	4,73	4,70	4,68	4,67	4,58	4,59	4,58	4,63	4,62
Det finns väl fungerande samarbetsformer i arbetsgruppen	4,48	4,42	4,39	4,39	4,37	4,36	4,29	4,31	4,33	4,36	4,36
Jag upplever att det är en god stämning på min arbetsplats	4,63*	4,58	4,59	4,61	4,54	4,58	4,46	4,53	4,46	4,53	4,5
På vår arbetsplats bemöter vi varandra med respekt och utifrån värdegrund	4,79	4,75	4,74	4,74	4,69	4,69	4,57	4,61	4,61	4,63	4,64
Känsla av sammanhang											
Vi har tydliga och gemensamma mål för vår verksamhet	4,41*	4,32	4,36	4,36	4,40	4,31	4,29	4,29	4,3	4,32	4,35
Jag känner mig engagerad i mitt arbete som är en viktig del i verksamheten	5,15	5,07	5,1	5,13	5,12	5,12	5,06	5,10	5,08	5,06	5,1
Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt	5,29	5,22	5,25	5,29	5,29	5,29	5,22	5,24	5,23	5,24	5,25
Delaktighet / Självbestämmande											
Det finns påverkansmöjligheter på den egna arbetsituationen	4,35	4,25	4,28	4,33	4,29	4,30	4,22	4,23	4,2	4,23	4,21
Jag hinner avsluta mina arbetsuppgifter på det sätt som planerats	4,24*	4,16	4,16	4,20	4,11	4,14	4,06	4,04	3,98	4,04	4,03
Jag tycker att jag kan påverka hur arbetet organiseras på min arbetsplats	4,13	4,05	4,03	4,10	4,06	4,04	3,97	3,96	3,93	3,95	3,94
Jag har tillräckligt med kunskap och kompetens för de krav som ställs	5,04	4,97	5	5,01	5,04	5,03	5,03	4,94	4,99	4,95	4,99
Ledarskap/ styrning											
Jag får stöd / handledning från min närmaste chef då jag behöver det	4,44*	4,38	4,46	4,52	4,53	4,41	4,40	4,42	4,35	4,42	4,46
Jag vet vilka befogenheter och vilket ansvar jag har	5,15	5,1	5,1	5,12	5,16	5,17	5,14	5,18	5,17	5,17	5,22
Jag får feedback och konstruktiv kritik av min närmaste chef	4,13	4,01	4,14	4,13	4,18	4,05	4,09	4,04	4,06	4,04	4,12
Jag tycker att vi har väl fungerande rutiner och arbetsfördelning på min arbetsplats	4,27*	4,16	4,16	4,18	4,20	4,16	4,10	4,10	4,13	4,15	4,18
Subjektiv upplevelse/ självrapporterad hälsa											
Jag trivs på min arbetsplats	4,93	4,88	4,89	4,93	4,91	4,94	4,87	4,90	4,86	4,9	4,91
Jag upplever att min egen hälsa är bra	4,87	4,79	4,83	4,80	4,81	4,83	4,83	4,82	4,81	4,8	4,81
Totalt	4,65	4,58	4,6	4,62	4,61	4,59	4,54	4,55	4,53	4,55	4,57
Svarsfrekvens:	56%	59%	63%	63%	62%	65%	58%	63%	65%	69%	63%

I återrapporteringen från Företagshälsovården återspeglas ett minskade behov av arbetslivsinriktad rehabilitering och ett ökat användande av de medel som finns avsatta i företagshälsovårdsbudgeten inom de främjande och förebyggande områdena, helt i linje med det arbete som bedrivs på

arbetsmiljöområdet. Ett förflyttat fokus från reaktivitet till att jobba mer proaktivt och förebyggande.

.Region Jämtland Härjedalen 2019 T 1-2

Återrapportering enligt 9-fältaren

Kronor

	Rehabilitera	Förebygga	Främja	Totalt
Organisation		8 708		8 708
Grupp		204 108	449 672	653 780
Individ	563 915	1 037 643	451 370	2 052 928
Totalt	563 915	1 250 459	901 042	2 715 416

i %

	Rehabilitera	Förebygga	Främja	Totalt
Organisation		0%		0%
Grupp		8%	17%	24%
Individ	21%	38%	17%	76%
Totalt	21%	46%	33%	100%

.Region Jämtland Härjedalen 2018 T1-2

Återrapportering enligt 9-fältaren

Kronor

	Rehabilitera	Förebygga	Främja	Totalt
Organisation		134 760		134 760
Grupp		588 064	302 661	890 725
Individ	1 130 400	828 880	230 393	2 189 673
Totalt	1 130 400	1 551 704	533 054	3 215 158

i %

	Rehabilitera	Förebygga	Främja	Totalt
Organisation		4%		4%
Grupp		18%	9%	28%
Individ	35%	26%	7%	68%
Totalt	35%	48%	17%	100%

Prognos att uppfylla målet:

Målet för 2019 är uppfyllt och målet är nu att bibehålla sjukfrånvaronivån samt jobba med en minskning i de områden som inte är nere vid 5,0%. De åtgärder som lyfts för att uppnå prognosen är tidiga rehabiliteringsinsatser, åtgärder gällande korttidsfrånvaro, chefers förutsättningar att stödja medarbetarna och fånga upp signaler samt specialiststöd till chefer i rehabiliteringsarbetet och det hälsofrämjande arbetet. Hälsofrämjande teamet är ute på områdesledning och för dialog om hälsofrämjande insatser med ett fokus på korttidsfrånvaro under hösten.

Det också sker idag ett ökat samarbete med vården kring den medicinska rehabiliteringen och det gynnar den arbetslivsinriktade delen. Ett bättre samarbete med vården ger möjligheter till att skapa tidigt kontakt och en mer arbetlivinriktad rehabilitering vilket är en viktig framgångsfaktor som vi också identifierar i vårt arbete med frågorna.