

§113

Extraersättning till medarbetare inom förvaltningsområde Hälso- och sjukvård (HSN/202/2023)

Sammanfattning

Efter att först haft en provperiod och senare en beslutad hantering gällande fram till 2025-01-31 gällande extraersättningar utvärderas nu kostnad samt praktiskt hantering av regelverket kopplat till extraersättningar inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

Inför sommaren 2024 fattades ett antal kompletterande beslut för att utöka användandet av detta regelverk under en begränsad period. Det hade sin grund dels i pågående avtalskonflikt som begränsade möjligheten för medarbetare att arbeta övertid, dels ikraftträdandet av det nationella hyrvalet med ny hanteringsprocess samt vikande svar på avrop. Möjligheten att ta del av ersättningarna i regelverket utökades på olika sätt till grupperna pensionärer, föräldralediga men även timanställda och chefer med möjlighet att arbeta kliniskt i verksamheten. Det fattades även ett beslut om att utomlänanställda via erbjudande kunde ta del av liknande ersättningar som egen personal.

Fortsatt ska begäran om möjligheten att använda extraersättningar inbegripa att alla andra möjliga åtgärder beaktats. Sådana kan vara säkerställande av att ledighetsuttag inte sker i större omfattning än nödvändigt, att schemaändring sker så att vakanta arbetspass fördelas jämnt över schemaperioden och att aktiva ställningstaganden om avropande av inhyrd personal görs. Begäran beviljas av Hälso- och sjukvårdsdirektör med restriktivitet utifrån övergripande ekonomiskt läge.

Kostnadsuppföljningen har varit mer tillfredställande 2023 och 2024 då tiden kunnat registreras direkt i systemet och utbetalning med endast en månads eftersläp likt andra timersättningar. Det har även gått att erhålla jämförbara data mot föregående år.

Konstruktionen att ersättningen grundar sig på individens grundlön har också ansetts rimlig och stämmer bra överens med andra ersättningar som utges för annan arbetad tid exempelvis övertid. Hälso- och sjukvårdens verksamheter har uttryckt sig positivt kring möjligheten det här ger för dem att själva kunna styra när behovet av extraersättningar är som störst utifrån sina specifika förutsättningar och på så sätt kontrollera kostnaderna. Under perioden jun – aug 2024 har kostnaderna för extra ersättningar inklusive kostnader för de kompletterande beslut som fattades innan sommaren ökat jämfört med föregående år. 2023 landade den totala kostnaden för sommaren på ca 26 miljoner, sommaren 2024 har kostnaderna uppgått till ca 33,5 miljoner (möjligt med något mindre eftersläp). Det är en skillnad på ca 7,6 miljoner mer för sommaren 2024 jämfört med 2023. Verksamheten har ökat inom samtliga lönearter, störst skillnad är det på lönearter för extrapass förutom storhelg, pensionärer, samt ersättningar till chefer som arbetat kliniskt. Vi kan se att hyrbemanningen minskat avsevärt, till stor del kopplat till att verksamheterna inte fått svar på avrop i den utsträckning de önskat, detta har också bidragit till att kostnaderna för

extraersättningarna totalt sett ökat samtidigt som kostnad för hyrbemanning minskat. Under första delen av 2024 kan kostanden ha dämpats något av pågående konflikt med vårdförbundet som gjorde möjligheten att använda regelverket väldigt begränsad för grupper tillhörande det avtalsområdet.

Viktigt att beakta gällande kostnad för extraersättningar under sommaren är att den avtalsrörelse som drog ut på tiden även påverkade årets lönerrevision för det berörda avtalsområdet. Det innebär att kostnader för retroaktiva löner ytterligare kommer att öka kostnaderna vid utbetalning i november. Den större delen av kostnaden har betalats ut enligt rutin men total kostnad för extraersättningar går därför att sammanställa först vid årsbokslutet.

En utförligare uppföljning kommer utföras för att säkerställa att verksamheterna följer givna ramverk och fullföljer de åtgärder som ska vidtas för att ha möjlighet att använda sig av extraersättningar vid särskild svåra bemanningssituationer.

Genom att också framåt fortsätta att arbeta med pågående åtgärder för att vara en attraktiv arbetsplats, aktivt arbeta med förbättringar i arbetsmiljö, öka möjligheten att rekrytera egen personal i stället för hyrbemanning och samtidigt använda den hyrbemanning som fortsatt behövs ändamålsenligt, kan verksamheten med stor sannolikhet minska behovet av antal timmar och där med också kostnaden för extraersättningar.

Några faktorer som skulle kunna bidra till att förbättra förutsättningarna för planeringen vid arbetstoppar och inför sommarperioden är att förbättra processen kring semesterplaneringen och att större utsträckning rotera personal från mottagningar eller andra administrativa tjänster som också har klinisk erfarenhet till heldygnsvård under framför allt sommarperioden.

Målet för verksamheten är att genom ovan beskrivna arbete främja att långsiktigt uppnå målet att ha 98% egna anställda medarbetare och på så sätt också minska behovet av att medarbetare arbetar mer än sin ordinarie arbetstid. Det skulle kunna ha en positiv effekt, inte bara på övertid men också på sjuktal och bidra till att medarbetare får ett långsiktigt mer hållbart arbetsliv.

Förslag till beslut

Hälso- och sjukvårdsnämnden föreslår Regionstyrelsen

1. Regler för extraersättning till medarbetare inom förvaltningsområde Hälso- och sjukvård 2025-02-01 till 2026-01-31 antas.
2. Begäran beviljas av Hälso- och sjukvårdsdirektör med restriktivitet utifrån övergripande ekonomiskt läge.
3. Hälso- och sjukvårdsnämnden beslutar för egen del att analys av kostnader för extraersättningar följs upp vid nämndens möte i oktober 2025.
4. Hälso- och sjukvårdsnämnden ger Regiondirektören i uppdrag att under perioden fram till 2025-10-31 utreda om andra åtgärder kan vidtas för att långsiktigt tillmötesgå behovet i verksamheten helt eller delvis.

Beslut

Hälso- och sjukvårdsnämnden föreslår Regionstyrelsen

1. Regler för extraersättning till medarbetare inom förvaltningsområde Hälso- och sjukvård 2025-02-01 till 2026-01-31 antas.
2. Begäran beviljas av Hälso- och sjukvårdsdirektör med restriktivitet utifrån övergripande ekonomiskt läge.
3. Hälso- och sjukvårdsnämnden beslutar för egen del att analys av kostnader för extraersättningar följs upp vid nämndens möte i oktober 2025.
4. Hälso- och sjukvårdsnämnden ger Regiondirektören i uppdrag att under perioden fram till 2025-10-31 utreda om andra åtgärder kan vidtas för att långsiktigt tillmötesgå behovet i verksamheten helt eller delvis.

Jäv

Magnus Rönnerfjäll (C) uppger jäv och deltar ej i beslutet.

Expedieras till

Hälso- och sjukvårdsdirektör, HR-direktör, Ekonomidirektör, divisionschefer, Regionstyrelsen.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse uppföljning och förslag till beslut extra ersättningar HS
- Regler för extraersättning till medarbetare inom förvaltningsområde hälso- och sjukvård 2025-02-01--2026-01-31