

Karin Melander
HR-direktör

Beslutat

Dnr. 2021-POL000134

1 (4)

Strategi för oberoende av hyrpersonal

Bakgrund och nuläge

Beroendet av bemanningsföretag och inhyrd hälso- och sjukvårdspersonal har successivt ökat under de senaste åren. För en ökad kontinuitet och kvalitet inom hälso- och sjukvården i Region Skåne är målsättningen att vara en attraktiv arbetsgivare och bemanna verksamheterna med fast anställd personal. Ett minskat beroende av inhyrd personal skapar kontinuitet för patienterna, det leder till en tryggare vård med högre kvalitet och lägre kostnader samtidigt som det skapar bättre förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett långsiktigt utvecklingsarbete. Med egen personal säkras också det viktiga utbildningsuppdraget, då fler kan handleda blivande medarbetare inom hälso- och sjukvården.

Inhyrning sker av såväl läkare som sjuksköterskor, där kostnaden för de senare är störst. Behovet av hyrsjuksköterskor kan förklaras av en allt större brist på både grundutbildade och specialistutbildade sjuksköterskor i flertalet verksamheter. När det gäller läkare är det till övervägande del specialister i allmänmedicin som anlitas från bemanningsföretagen, beroende på långvariga vakanser i primärvården där fasta tjänster inte är tillsatta.

Omfattningen av inhyrning definieras som kostnaden för inhyrd personal i förhållande till Region Skånes totala personalkostnad. Under de senaste två åren har inhyrningskostnaden legat runt 2%, medan ett mål är satt till maximalt 1,5% av den totala personalkostnaden.

Sjukvårdsförvaltningarna har sedan 2015 arbetat med genomförandeplaner för att minska beroendet av inhyrning. Detta arbete har intensifierats under senare år genom ett strukturerat, regiongemensamt arbete med arbetsgrupp och regelbunden uppföljning i koncernledning och personalnämnd.

Effekter av arbetet med att minska hyrberoendet ses i verksamheter där man förändrat sitt arbetssätt genom att strukturerat arbeta med att använda

kompetensen rätt. Dessutom är ett fortsatt arbete för en god arbetsmiljö och ett gott ledarskap väsentligt för att behålla och attrahera medarbetare till anställning i Region Skåne. Ett utökat antal utbildningsplatser, utbildningsförmåner och ett ökat antal ST-tjänster i allmänmedicin kan på sikt komma att minska behovet av inhyrd personal.

I Region Skåne har vi arbetat för att centralisera arbetet med avrop från gällande ramavtal. Det innebär att endast ett fåtal medarbetare inom respektive förvaltning, med kunskap om avtal och regelverk kring inhyrning, hanterar kontakten med bemanningsföretagen. Dessa så kallade avropsfunktioner arbetar enligt en regiongemensam rutin med hjälp av ett IT-stöd. Detta arbetssätt gör det lättare att följa upp inhyrningen, både vad gäller kostnad och kvalitet, och garanterar efterlevnad av gällande avtal.

De interna resursteamerna bör lyftas fram som ett attraktivt alternativ för de medarbetare som annars söker ett mer flexibelt arbete hos ett bemanningsföretag. Resursteam finns vid flertalet förvaltningar och de bidrar till verksamheten genom att täcka arbetstoppar och vakanser med erfarna medarbetare, anställda i Region Skåne. I jämförelse med personal med fast arbetsplats har resursteamens medarbetare ett något högre löneläge och större flexibilitet när det gäller arbetstid och arbetsplats, i likhet med inhyrd personal.

Det bedrivs ett nationellt samarbete för att minska beroendet av att hyra in sjuksköterskor och läkare från bemanningsföretag. Arbetet startade 2016 som ett projekt, initierat av styrelsen för Sveriges Kommuner och landsting (SKL). Målsättningen var att utarbeta en hållbar, samlad och gemensam strategi för regionerna för att minimera användandet av hyrpersonal inom hälso- och sjukvården. Projektet avslutades 2019 för att övergå i ett kontinuerligt, långsiktigt samarbete mellan landets samtliga regioner. Om välfärden ska bibehållas och utvecklas i en tid då både demografi och kompetensförsörjning är en utmaning, måste regionerna fortsätta utveckla resurseffektiva arbetssätt och sin ställning som attraktiva arbetsgivare. Det är ett viktigt steg i arbetet med att bli hyroberoende.

Ett område som förväntas ha stor effekt är ett utökat samarbete mellan regionerna när det gäller upphandling av inhyrd vårdpersonal, där ett gemensamt ramavtal leder till att regionerna blir en stark och tydlig kravställare. Det genererar rimligare priser, högre kvalitet, bättre leverans och på sikt förutsättningar för en mer seriös bemanningsbransch. Samtliga 21 regioner har genom en avsiktsförklaring ställt sig bakom en gemensam upphandling och arbetet inleds under våren 2021.

Strategi

För att minska beroendet av inhyrd personal från bemanningsföretag krävs både långsiktiga och kortsiktiga åtgärder.

De långsiktiga åtgärderna syftar till att säkerställa kompetensförsörjningen över tid. Åtgärderna handlar om att stärka Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare och arbeta strategiskt med långsiktig kompetensförsörjning. För att framgent attrahera tillräckligt många medarbetare med rätt kompetens arbetar Region Skåne bland annat med insatser för medinflytande, en god arbetsmiljö och goda möjligheter till kompetensutveckling. Ytterligare en strategisk insats för att klara den framtida kompetensförsörjningen är att utveckla arbetet med RAK, rätt använd kompetens, där gamla kulturer, tankemönster och roller utmanas och medarbetarnas samlade kompetens tas tillvara.

Arbetet med årlig strategisk kompetensplanering sker på såväl förvaltningsnivå som på regionövergripande nivå med analyser, prognoser och åtgärder. Kompetensförsörjningsplanen revideras årligen och innehåller åtgärder och aktiviteter i syfte att säkerställa en långsiktig personal- och kompetensförsörjning.

En fortsatt utbyggnad av de interna resursteamerna är en åtgärd som beräknas ge effekt såväl på kort som lång sikt. De utgör ett alternativ till bemanningsföretag där medarbetarna erbjuds en trygg anställning, samtidigt som både individen och organisationen får en större flexibilitet. Idag är de befintliga teamen knutna till respektive sjukhus, medan de i det längre perspektivet skulle kunna utgöra en resurs för hela regionen, med medarbetare som arbetar över förvaltnings- och verksamhetsgränser.

De mer kortsiktiga åtgärderna syftar till att bryta utvecklingstrenden med ökad inhyrning. Syftet är ett minskat beroende av bemanningsföretag med målsättningen att kostnad för inhyrd personal maximalt ska utgöra 1.5% av den totala personalkostnaden. För en ökad kontinuitet och kvalitet i sjukvården är Region Skånes målsättning att vara en attraktiv arbetsgivare, som bemannar sina verksamheter med fast anställda medarbetare och minimerar inhyrning av läkare och sjuksköterskor genom att

- Fortlöpande följa upp sjukvårdens omfattning av inhyrning och handlingsplaner för att nå ett oberoende av inhyrd personal.
- Arbetsplatser med hög grad av inhyrning ska analyseras och specifika åtgärdsförslag ska tas fram.
- Strikt tillämpa gällande ramavtal.
- Avrop från ramavtalet ska ske enligt ett regiongemensamt arbetssätt med samlade funktioner, så kallade avropsenheter, som är väl insatta i regelverket kring gällande avtal.

- Restriktivitet ska råda inför beslut att anlita bemanningsföretag, där alla alternativ ska vara prövade och där ett dispensförfarande kan utgöra ett stöd.
- Beslut om upphandling utanför ramavtal, då leverantören inte kan leverera efterfrågad kompetens, ska fattas på förvaltningsnivå.
- Inhyring ska endast ske som tillfällig lösning, vid arbetstoppar och extraordinära omständigheter och avsteg får endast ske vid svåra konsekvenser för patientsäkerhet och arbetsmiljö.