

Oberoende av inhyrd personal – en regiongemensam angelägenhet

Möte samverkansnämnden, Mellansvenska sjukvårdsregionen, 30 sept 2022

Helena Svensson
Nationell processamordnare
SKR / Avd VO

Christian Törnqvist
Processledare, upphandlingsgruppen
Region Västmanland

Presentation

- Kort historik, en bakgrundsbeskrivning
- Målsättning Oberoende av inhyrd personal
- Kostnadsutveckling hyrpersonal
- Gemensamt ramavtal, nuläge och tidsplan

Bakgrund Oberoende av inhyrd personal

- Initiativ av landets samtliga regiondirektörer
- Stöd och samordning av SKR
- Projekt från 2016 – 31 maj 2019
- Utvärdering, slutrapport, beslut om fortsatt långsiktigt arbete
- Varje region har en utsedd processledare som ingår i gemensamt nätverk samordnat av SKR, men med styrning via direktörsnätverken
- Omstart 2020 med fokus på tre huvudområden:
 - Tillämpning av tidigare lärdomar och ”verktygslåda”
 - Attraktiv arbetsgivare
 - Gemensam upphandling

Definition Hyroberoende:

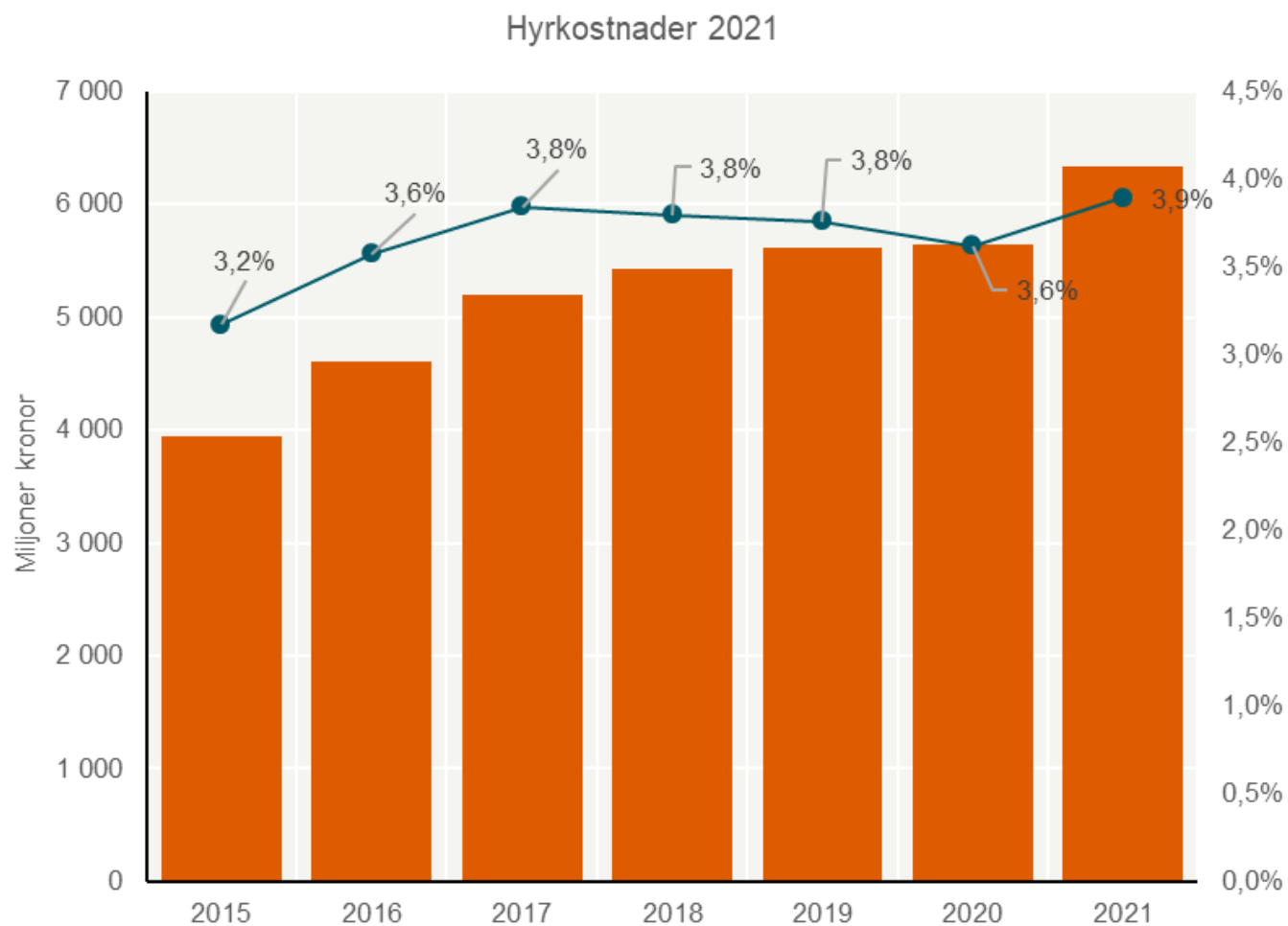
Stabil och varaktig bemanning med egna medarbetare för den löpande verksamheten

För att:

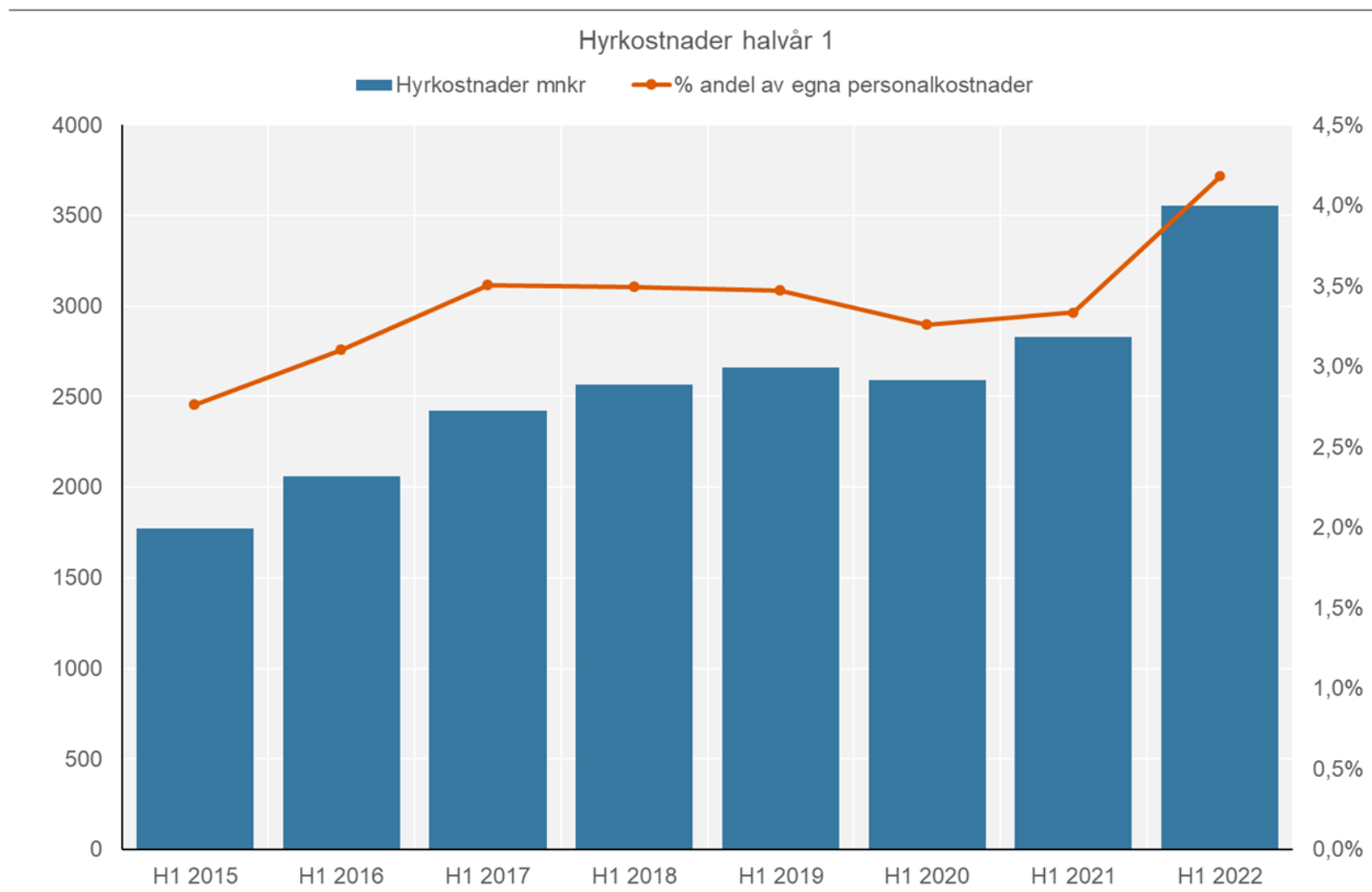
- Patienterna ska ha en trygg vård med hög grad av kontinuitet
- Vården ska vara säker och hålla en hög kvalitet
- Medarbetarna ska ha en god arbetsmiljö
- Regionerna ska uppnå en bättre kostnadseffektivitet

Indikator: Hyrpersonalkostnaderna ska uppgå till max 2 % av sjukvårdens samlade personalkostnader (per region och nationellt)

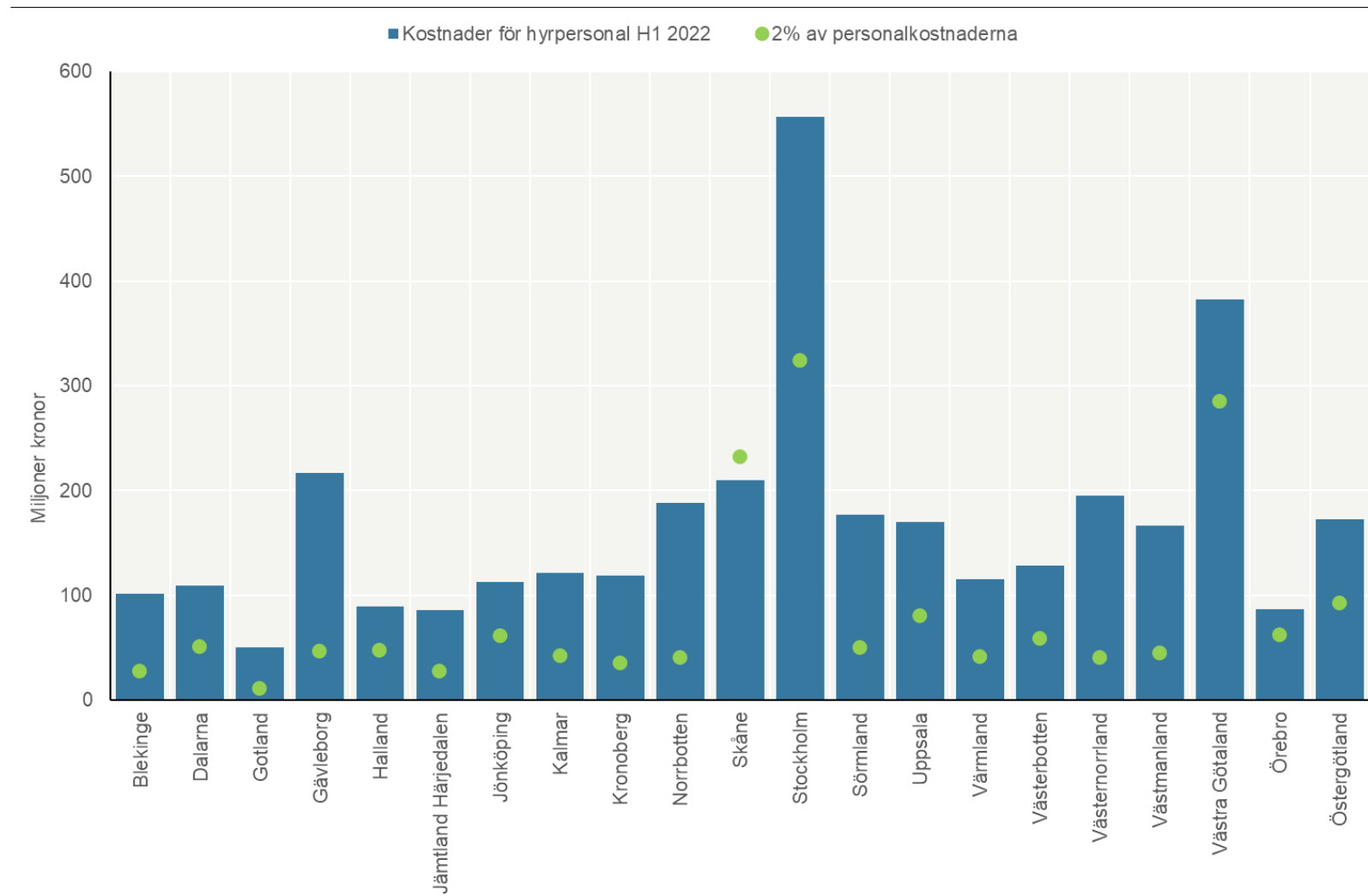
Hyrkostnader samt andel av egna personalkostnader



Hyrkostnaderna i miljoner kronor halvår 1 2022 samt andel av egna personalkostnader



Hyrkostnader i relation till indikator max 2 % (H1 2022)



Procentuell fördelning av regionernas hyrkostnader läkare – sjuksköterskor

Baserat på siffror från samtliga regioner 2016 – 2021 + 2022, H1

ÅR	Läkare	Sjuksköterskor	Övrigt
2016	74 %	22 %	4 %
2017	71 %	25 %	4 %
2018	69 %	28 %	3 %
2019	65 %	32 %	3 %
2020	61 %	34 %	5 %
2021	59 %	38 %	3 %
2022, H1	57 %	40 %	3 %

Ursprungligen 60 åtgärds punkter inom 7 insatsområden

- Arbetsmiljö – attraktiv arbetsplats
- Dimensionering – bemanningsplan
- Rekrytering
- Ersättningsfrågor
- Nya arbetssätt
- Samarbete mellan regioner
- Tidplan för utfasning av hyrpersonal

Regionernas utvärdering – vad gav resultat? (2016 – 2019)

Ur slutrapporten:

- Det nationella samarbetet med samma målbild
- Aktivt ägarskap och tydlig ledning (styrning)
- Bred verksamhetsrepresentation i arbetet
- Regelbunden uppföljning
- Dispensförfarande på hög ledningsnivå
- Centrala avropsenheter
- Utveckling av nya arbetssätt
- Utbilda och behålla egen personal, satsning på ST, spec.utb SSK
- Kommunikationen: Internt och externt

Varför ett beroende av hyrpersonal?

- I grund och botten en fråga om tillgång och efterfrågan, det handlar om kompetensförsörjningsutmaningen
- Demografi och marknad
- Hyrpersonal används inte längre enbart som en *tillfällig ventil* – beroendet har blivit ett problem (inte minst hyr-ssk)
- Bemanningspersonal är en bransch på marknadens villkor
- Regionerna är med och skapar marknaden
- Statliga utredningar, rapporter, artiklar i media, och politiken, uppmärksammar att hyrpersonalfrågan långsiktigt måste lösas

Bakom rubrikerna 12 febr 2022



På väg mot ett nationellt gemensamt ramavtal för hyrpersonal i sjukvården

Genom att samtliga Sveriges 21 regioner går samman i en gemensam upphandling blir regionerna en stark och tydlig kravställare.

Detta genererar bl.a:

- Rimligare priser
- Högre kvalitet
- Seriösare bemanningsbransch (på sikt)

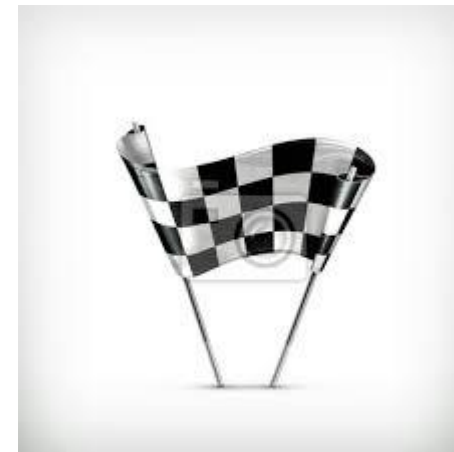
Upphandlingens nuläge och tidsplan

April, första annonsering

Augusti, avhandlingen ”avbruten”

November, 2:a annonsering

Mars 2023, prel avtalsstart



Nationellt ramavtal med avtalstrohet

- Viktigt med 100 % avtalstrohet för att det gemensamma avtalet ska ge effekt!
- Kommunikativt huvudbudskap att det nationella avtalet ska främja en sund och mer seriös marknad som ger effekter:
 - **Högre och jämnare kvalitet avseende leveranser av hyrpersonal**
 - **Stärkta förutsättningar att rekrytera och behålla egna medarbetare**
 - **Minimera osund konkurrens mellan regionerna**
 - **Bättre hushållning med skattemedel**
- Finns en betydande risk för direktupphandlingar som behöver hanteras och minimeras (särskilt sårbart i inledningen av den nya avtalsperioden).
- Regionernas övergripande ledning är centrala bärare i linjen och behöver hålla i taktpinnen (med stöd av politiken).

Implementering med förankring i de nationella direktörsnätverken

- **En övergripande kommunikationsplan** är under utveckling. Uppdraget ägs av övergripande avtalsägaren Västra Götalandsregionen och har förankring i de nationella direktörsnätverken. Möjlighet till lokal anpassning i regionerna.
- **En övergripande implementeringsplan** med rekommendationer tas fram och anpassas därefter regionvis. Uppdraget ägs av övergripande avtalsägaren Västra Götalandsregionen och har förankring i de nationella direktörsnätverken.
- I varje region föreslås att implementeringsplanen får stöd lokalt av en processledare som agerar i samarbete med bl.a. regionens linjeorganisation, inköps- samt kommunikationsstab.