

Regionstyrelsen

§207

Bemanning helger, kvällar och nätter

RS150311

Beslut

Regionstyrelsen beslutar att

- efter kollektivavtalsskrivning permanenta den arbetstidsmodell Intensivvårdsavdelningen vid Hallands sjukhus i Halmstad haft på försök sen 2014
- ta fram en motsvarande modell för Intensivvårdsavdelningen vid Hallands sjukhus i Varberg
- införa dubbelt natt-OB för sjuksköterskor, biomedicinska analytiker, barnmorskor och upphöra med nuvarande nattlägg om 3 000 kr per månad/sysselsättningsgrad för sjuksköterskor och barnmorskor
- införaökning med 50 procent på natt-OB för undersköterskor, skötare, ambulanssjukvårdare, och barnskötare
- öka ersättningen för helg- och storhelgs-OB med 25 procent för sjuksköterskor, biomedicinska analytiker, barnmorskor, undersköterskor, barnsköterskor, ambulanssjukvårdare och skötare i Region Halland
- införa 32 timmars veckoarbetstidsmåt för sjuksköterskor/biomedicinska analytiker/ barnmorskor som arbetar ständigt natt
- avsättning för kostnader görs med 51,5 mnkr årligen*

* =För specifikation av kostnader, se bilaga 2

Regionstyrelsen beslutar vidare att

- ge i uppdrag till personaldirektören att i nära samarbete med förvaltningsledningarna fortsätta förändringsarbetet för att möta verksamheternas behov av bemanning kvällar, helger och nätter som adresserar både de generella grundorsakerna till kompetensförsörjningsproblematiken och de mer

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Regionstyrelsen

verksamhetsspecifika orsakerna. I första hand ska resultaten av förändringsarbetet visa på ökade möjligheter att behålla medarbetare och som steg två, ökade möjligheterna att attrahera och rekrytera.

Förändringsarbetet ska påbörjas i följande verksamheter senast 2018-03-01;

- Förlossningsverksamheterna
- Operation/Anestesi
- Akutmottagningarna
 - avsättning för kostnader till det fortsatta arbetet görs med 30,5 Mnkr årligen
 - ge i uppdrag till personaldirektören att i nära samarbete med förvaltningsledningarna säkerställa relevanta nyckeltal för uppföljning så att progress mot målbilden kan följas löpande. Här omfattas också att nuläge för verksamheterna ska mätas innan förändringar genomförs
 - ge i uppdrag till personaldirektören att ta fram ett förslag på reviderade sommarersättningar inför sommaren 2018

Yrkanden

Lise-Lotte Bensköld Olsson (S) yrkar på Socialdemokraternas förslag (se bifogad paragrafbilaga). Tommy Rydfeldt (L) yrkar på arbetsutskottets förslag (Mats Eriksson (M), Stefan Bengtsson (C), Ulrika Jörgensen (M)).

Propositionsordning

Sedan överläggningarna avslutats ställer ordföranden ställer proposition på regionstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut (Mats Eriksson (M), Stefan Bengtsson (C), Ulrika Jörgensen (M)) mot Lise-Lotte Bensköld Olsson (S) förslag till beslut och finner att regionstyrelsen beslutar i enlighet med arbetsutskottets förslag till beslut.

Votering

Votering begärs och ska verkställas.

Följande voteringsproposition läses upp och godkänns:

Den som vill bifalla arbetsutskottets förslag röstar ja.

Den som vill bifalla Lise-Lotte Bensköld Olssons (S) förslag röstar nej.

Vid voteringen lämnas nio ja-röstar (Gösta Bergenheim (M), Dag Hultefors (M), Ulrika Jörgensen (M), GunMarie Stenström (M), Per Stenberg (M), Tommy Rydfeldt (L) Stefan Edlund (MP), Niklas Mattsson (KD) och Stefan Bengtsson (C)) och sex nej-röster (Lise-Lotte Bensköld Olsson (S), Gustav Kristensson (S), Margit Bik (S), Therese Stoltz (S), Jonas Strand (S) och Lars Fritzon (S)).

Regionstyrelsen**Reservationer**

Lise-Lotte Bensköld Olsson (S), Gustav Kristensson (S), Margit Bik (S), Therese Stoltz (S), Jonas Strand (S) och Lars Fritzon (S) reserverar sig till förmån för eget förslag.

Anteckning till protokollet

Ej tjänstgörande ersättaren Agnes Hultén (V) antecknar till protokollet att hon instämmer i Socialdemokraternas reservation i ärendet.

Ärendet

Besluten ovan har som mål att öka möjligheten för verksamheterna att med egen personal (istället för bemanningsbolag) bemanna nätter, kvällar och helger för sjuksköterskor och undersköterskor i dygnet runt verksamhet. Samtidigt ska besluten bidra till de övergripande målen att Region Halland har möjlighet att attrahera och rekrytera den kompetens som behövs och att rätt kompetens finns på rätt plats i rätt tid. Målen är sedan tidigare beslutade i kompetensförsörjningspolicyn.

Mot bakgrund av det som sker i närliggande regioner behöver Region Halland skyndsamt matcha den utveckling som sker gällande Ob-ersättningar och arbetstidsmått för nattarbete. Utvecklingen av olika arbetstidsmodeller och ersättningsmodeller inom svensk hälso- och sjukvård har drivits av respektive region/landsting för att klara kompetensförsörjningen. För att undvika fortsatt konkurrens vill Region Halland se att det sker en nationell samordning och samsyn via SKL gällande ersättningsmodeller, för att på sikt kunna nå ett oberoende av bemanningsbolag.

För att långsiktigt kunna möta verksamheternas behov av bemanning kvällar/helger/nätter krävs ett fortsatt förändringsarbete som adresserar de grundorsaker som framkommit i nulägesanalysen av Region Hallands utmaningar att bemanna dygnet-runt verksamheter. Lösningarna behöver därför vara mer verksamhetsspecifika liksom mer individanpassade. Genomförandet av denna del i beslutet behöver därför ske på varje arbetsplats med stort ansvarstagande och delaktighet från både chefer och medarbetare. Driftnämnderna ansvarar för att genomförandet sker på ett sådant sätt att önskade effekter kan uppnås, dvs i som första steg en positiv utveckling av personalomsättning för berörda yrkesgrupper, och som steg två att det blir lättare att attrahera och rekrytera medarbetare. Till följd av detta ska beroende till bemanningsbolag minska.

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Regionstyrelsen

Det innebär för att möta både den direkta konkurrenssituationen från närliggande regioner med likvärdiga villkor samt nå en mer långsiktig lösning för dygnet runt-verksamheternas kompetensbehov behöver beslutspunkterna som beskrivs ovan tas samlat.

Förslag till beslut

Regionstyrelsens arbetsutskotts majoritet (Mats Eriksson (M), Stefan Bengtsson (C), Ulrika Jörgensen (M)) föreslår regionstyrelsen besluta att

- efter kollektivavtalsskrivning permanenta den arbetstidsmodell Intensivvårdsavdelningen vid Hallands sjukhus i Halmstad haft på försök sen 2014
- ta fram en motsvarande modell för Intensivvårdsavdelningen vid Hallands sjukhus i Varberg
- införa dubbelt natt-OB för sjuksköterskor, biomedicinska analytiker, barnmorskor och upphöra med nuvarande nattlägg om 3 000 kr per månad/sysselsättningsgrad för sjuksköterskor och barnmorskor
- införaökning med 50 procent på natt-OB för undersköterskor, skötare, ambulanssjukvårdare, och barnskötare
- öka ersättningen för helg- och storhelgs-OB med 25 procent för sjuksköterskor, biomedicinska analytiker, barnmorskor, undersköterskor, barnsköterskor, ambulanssjukvårdare och skötare i Region Halland
- införa 32 timmars veckoarbetstidsmått för sjuksköterskor/biomedicinska analytiker/ barnmorskor som arbetar ständigt natt
- avsättning för kostnader görs med 51,5 mnkr årligen*

* =För specifikation av kostnader, se bilaga 2

Regionstyrelsens arbetsutskotts majoritet (Mats Eriksson (M), Stefan Bengtsson (C), Ulrika Jörgensen (M)) föreslår regionstyrelsen besluta vidare att

- ge i uppdrag till personaldirektören att i nära samarbete med förvaltningsledningarna fortsätta förändringsarbetet för att möta verksamheternas

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Regionstyrelsen

behov av bemanning kvällar, helger och nätter som adresserar både de generella grundorsakerna till kompetensförsörjningsproblematiken och de mer verksamhetsspecifika orsakerna. I första hand ska resultaten av förändringsarbetet visa på ökade möjligheter att behålla medarbetare och som steg två, ökade möjligheterna att attrahera och rekrytera.

Förändringsarbetet ska påbörjas i följande verksamheter senast 2018-03-01;

- Förlossningsverksamheterna
- Operation/Anestesi
- Akutmottagningarna
- avsättning för kostnader till det fortsatta arbetet görs med 30,5 Mnrk årligen
- ge i uppdrag till personaldirektören att i nära samarbete med förvaltningsledningarna säkerställa relevanta nyckeltal för uppföljning så att progress mot målbilden kan följas löpande. Här omfattas också att nuläge för verksamheterna ska mätas innan förändringar genomförs
- ge i uppdrag till personaldirektören att ta fram ett förslag på reviderade sommarersättningar inför sommaren 2018

Beslutsunderlag

- Öka möjligheten för verksamheterna att bemanna helger, kvällar och nätter
- Bilaga 1 till tjänsteskrivelse faktaunderlag
- Bilaga 2 till tjänsteskrivelse estimerade kostnader

Expedieras till

Driftnämnden Ambulans, diagnostik och hälsa

Driftnämnden Hallands sjukhus

Driftnämnden Närsjukvård

Driftnämnden Psykiatri

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Regionkontoret
HR-avdelning
Joachim Björnklev
Förhandlingschef

Regionstyrelsen

Bemanning helger, kvällar och nätter

Förslag till beslut

Regionstyrelsen beslutar att

- efter kollektivavtalsskrivning permanenta den arbetstidsmodell Intensivvårdsavdelningen vid Hallands sjukhus i Halmstad haft på försök sen 2014
- ta fram en motsvarande modell för Intensivvårdsavdelningen vid Hallands sjukhus i Varberg
- införa dubbelt natt-OB för sjuksköterskor, biomedicinska analytiker, barnmorskor och upphöra med nuvarande nattlägg om 3 000 kr per månad/sysselsättningsgrad för sjuksköterskor och barnmorskor
- införa ökning med 50 procent på natt-OB för undersköterskor, skötare, ambulanssjukvårdare och barnskötare
- öka ersättningen för helg- och storhelgs-OB med 25 procent för sjuksköterskor, biomedicinska analytiker, barnmorskor, undersköterskor, barnsköterskor, ambulanssjukvårdare och skötare i Region Halland
- införa 32 timmars veckoarbetstidsmått för sjuksköterskor/biomedicinska analytiker/barnmorskor som arbetar ständigt natt
- avsättning för kostnader görs med 51,5 mnkr årligen*

* =För specifikation av kostnader, se bilaga 2

Regionstyrelsen beslutar vidare att:

- ge i uppdrag till personaldirektören att i nära samarbete med förvaltningsledningarna fortsätta förändringsarbetet för att möta verksamheternas behov av bemanning kvällar, helger och nätter som adresserar både de generella grundorsakerna till kompetensförsörjnings-problematiken och de mer verksamhetsspecifika orsakerna. I första hand ska resultaten av förändringsarbetet visa på ökade möjligheter att behålla medarbetare och som steg två, ökade möjligheter att attrahera och rekrytera.

Förändringsarbetet ska påbörjas i följande verksamheter senast 2018-03-01;

- Förlossningsverksamheterna
- Operation/Anestesi

- Akutmottagningarna

- avsättning för kostnader till det fortsatta arbetet görs med 30,5 Mnr årligen
- ge i uppdrag till personaldirektören att i nära samarbete med förvaltningsledningarna säkerställa relevanta nyckeltal för uppföljning så att progress mot målbilden kan följas löpande. Här omfattas också att nuläge för verksamheterna ska mätas innan förändringar genomförs
- ge i uppdrag till personaldirektören att ta fram ett förslag på reviderade sommarersättningar inför sommaren 2018

Sammanfattning

Besluten ovan har som mål att öka möjligheten för verksamheterna att med egen personal (istället för bemanningsbolag) bemanna nätter, kvällar och helger för sjuksköterskor och undersköterskor i dygnet runt verksamhet. Samtidigt ska besluten bidra till de övergripande målen att Region Halland har möjlighet att attrahera och rekrytera den kompetens som behövs och att rätt kompetens finns på rätt plats i rätt tid. Målen är sedan tidigare beslutade i kompetensförsörjningspolicyn.

Mot bakgrund av det som sker i närliggande regioner behöver Region Halland skyndsamt matcha den utveckling som sker gällande Ob-ersättningar och arbetstidsmått för nattarbete. Utvecklingen av olika arbetstidsmodeller och ersättningsmodeller inom svensk hälso- och sjukvård har drivits av respektive region/landsting för att klara kompetensförsörjningen. För att undvika fortsatt konkurrens vill Region Halland se att det sker en nationell samordning och samsyn via SKL gällande ersättningsmodeller, för att på sikt kunna nå ett oberoende av bemanningsbolag.

För att långsiktigt kunna möta verksamheternas behov av bemanning kvällar/helger/nätter krävs ett fortsatt förändringsarbete som adresserar de grundorsaker som framkommit i nulägesanalysen av Region Hallands utmaningar att bemanna dygnet-runt verksamheter. Lösningarna behöver därför vara mer verksamhetsspecifika liksom mer individanpassade. Genomförandet av denna del i beslutet behöver därför ske på varje arbetsplats med stort ansvarstagande och delaktighet från både chefer och medarbetare. Driftsnämnderna ansvarar för att genomförandet sker på ett sådant sätt att önskade effekter kan uppnås, dvs i som första steg en positiv utveckling av personalomsättning för berörda yrkesgrupper, och som steg två att det blir lättare att attrahera och rekrytera medarbetare. Till följd av detta ska beroende till bemanningsbolag minska.

Det innebär för att möta både den direkta konkurrenssituationen från närliggande regioner med likvärdiga villkor samt nå en mer långsiktig lösning för dygnet runt-verksamheternas kompetensbehov behöver beslutspunkterna som beskrivs ovan tas samlat.

Bakgrund

Region Halland kan idag inte fullt ut bemanna upp till verksamheternas behov av rätt

kompetens och resurser till framförallt nätter, helger och kvällar. Hur stort problemet är varierar mellan verksamheter. Problemen att bemanna upp med rätt kompetens och resurser på dessa arbetstider visar sig både i rekryteringen, men framförallt i möjligheterna att behålla medarbetare och upplevas som en attraktiv arbetsgivare över tid. Framförallt har Region Halland de senaste åren haft svårt att behålla och rekrytera främst sjuksköterskor som arbetar natt. *Se vidare bilaga 1 till tjänsteskrivelse.*

De verksamheter i Region Halland som lyckats väl med att bemanna upp till sitt behov av kompetens och resurser under nätter, kvällar och helger har aktivt arbetat med att hitta lösningar under en lång tid. Gemensamt för de verksamheter som lyckats lösa problemet helt/delvis är att de genomfört en rad åtgärder som handlar både om arbetstider, fördelning av arbetsuppgifter och förbättring av rutiner.

I de möten som genomförts med chefer, sjuksköterskor och fackliga organisationer (Vårdförbundet och Kommunal) ges en samstämmig bild om varför det är svårt att bemanna nätter/helger/kvällar. Det handlar framförallt om att:

- arbete på nätter/helger/kvällar är tyngre då bemanningen är för låg i relation till att många verksamheter inte längre är uppbyggda som 5-dygnsvård som tidigare
- arbetsschemat inte ger tillräcklig tid för återhämtning
- ersättningsnivåer är för låga i relation till insatsen
- villkoren är för statiska och samma för alla och ger ingen möjlighet till individanpassning

Region Halland har vid jämförelse med de närliggande regionerna/landstingen likvärdiga utmaningar när det gäller att bemanna kvällar/helger och nätter, vilket också motsvarar utvecklingen inom svensk hälso- och sjukvård i stort. Däremot har Region Halland provat och utvärderat få lokala arbetstidsmodeller och alternativa lösningar. IVA-projektet¹ och nattillägget är två lösningar som funnits de senaste åren, där IVA-projektet visat goda resultat. Andra regioner/landsting har provat olika lösningar där flera har grundat sig i någon form av poäng- eller kvotmodell där arbete på svårbemannade pass under nätter/helger/kvällar värderas högre och därmed inneburit lägre veckoarbetstid.

Det har varit svårt att följa upp resultatet av dessa initiativ, om huruvida det har förenklat verksamheternas bemanning kvällar/helger och nätter. Flera försök har varit kortlivade och lagts ner, främsta skälet har varit pga. för höga kostnader. I vissa fall där man minskat arbetstidsmålet har man inte lyckats rekrytera upp till det bemanningsbehov som ändå finns. Medarbetare som deltagit har dock beskrivit fördelar såsom mer tid för återhämtning, minskad upplevd stress och förbättrad sömn. Region Skåne beskriver att deras arbetstidsmodeller fungerar bäst vid full bemanning, och ger fördelar i form av ökad flexibilitet i verksamheter med stor variation i patientflödet.

¹ Se vidare avsnitt IVA-projektet i Region Halland har gett goda resultat

Omgivande regioner har under hösten 2017 fattat beslut om åtgärder och satsningar för att uppvärdera nattarbete, helg- och storhelgsarbete. Dessa innefattar dubblerad OB- ersättning för nattarbete, förhöjda OB- ersättningar för helg och storhelgsarbete och 32-timmars veckoarbetstidsmått för sjuksköterskor som tjänstgör natt.

Ur ett framtidsperspektiv och mot bakgrund av de generationsstudier² som genomförts om bl.a. arbetets betydelse i livet och vad som är viktiga krav på jobbet kan man dra slutsatsen att problemet att kunna bemanna nätter/kvällar och helger sannolikt kommer öka. I många år var de viktigaste kraven på ett "bra jobb" trevliga arbetskamrater, intressanta arbetsuppgifter och möjligheter att påverka. Unga idag värderar istället anställningstrygghet, att deras kompetens tas tillvara och möjligheter att utvecklas som viktigast. Det som också skiljer unga idag är att arbetet fyller andra syften i livet än vad det gjorde tidigare. Arbetet är inte längre viktigt för att beskriva identitet och man är mindre benägen att försaka ett hållbart liv till förmån för en yrkeskarriär.

All fakta sammantaget pekar på att det generellt inte är möjligt att bemanna upp till verksamheternas behov av rätt kompetens och resurser till framförallt nätter, helger och kvällar. Därför finns det ett behov av att arbeta fram olika lokalt anpassade arbetstids- och/eller ersättningsmodeller för att både möta den direkta konkurrenssituationen från närliggande regioner med likvärdiga villkor men också för att nå en mer långsiktig lösning för dygnet runt-verksamheternas kompetensbehov.

IVA-projektet i Region Halland har gett goda resultat

På intensivvårdsavdelningen vårdas patienter och behandlas med svikt i vitala funktioner efter större operationer, allvarlig sjukdom eller olyckor. På intensivvårdsavdelningen med tillhörande uppvakningsenhet och preoperativ mottagning arbetar ca 80 undersköterskor och sjuksköterskor.

Under 2013 valde ett tiotal specialistutbildade intensivvårdssjuksköterskor att säga upp sig från Intensivvårdsavdelningen i Halmstad, främst beroende på att inte tillräcklig tid för återhämtning erbjöds mellan arbetspassen. Detta ledde till att avdelningen arbetade fram ett förslag på lösning och ett lokalt kollektivavtal slöts med Kommunal och Vårdförbundet 2014.

Förslaget utgick från verksamhetens behov och inga nya resurser inräknades. IVA måste vara bemannad dag, kväll och natt med i princip samma antal medarbetare.

Modellen bygger på en omfördelning av personalen som teoretiskt möjliggör ett antal överskottstimmar per vecka som kan läggas på de som roterar dag/ kväll/ natt. Syftet är en sänkt veckoarbetstid i förhållande till antal nätter under en schemaperiod.

Projektet påbörjades 2014-04-01, och hade som ingångsvärde att vara kostnadsneutralt. Det innebär att på ett 10-veckors schema ska följande gälla: minst 7 nätter – 34 timmars veckoarbetstidsmått

² "Framtidens ledarskap – mellan trygghetsnarkomaner och disruptiva skiften", Kairos Future, maj 2017

minst 9 nätter – 32 timmars veckoarbetstidsmått
minst 11 nätter – 30 timmars veckoarbetstidsmått

Estimerad årlig kostnadsökning för heltidstjänst IVA-sjuksköterska som arbetar elva nätter med arbetstidsmått 30 tim/vecka uppgår till ca 47 000 kr inkl. PO-påslag.

Estimerad årlig kostnadsökning för heltidstjänst IVA-sjuksköterska som arbetar nio nätter med arbetstidsmått 32 tim/vecka uppgår till ca 24 000 kr inkl. PO-påslag.

Projektet visade sig därmed inte vara kostnadsneutralt, utan det blev en ökad personalkostnad.

Under åren 2014–2017 har det varit betydligt enklare att kunna rekrytera till vikariat och tillsvidareanställningar jämfört med tidigare. Inga bemanningsbolag har behövts under 2015–2017. Jämfört med sommaren 2014 kunde somrarna 2015 och 2016 lösas utan ersättning för förskjuten semester, både för undersköterskor och sjuksköterskor. Under sommaren 2017 har avdelningen använt ovanstående extraersättningar i marginell omfattning. Fram till 2014 kunde lediga sjukskötersketjänster till viss del lösas genom nyrekrytering från specialistutbildningen inom intensivvård på Högskolan Halmstad. Denna utbildning är nu nedlagd och den givna rekryteringsbasen finns inte längre.

Även vana undersköterskor har visat sig vara svårt att rekrytera men har väsentligt underlättats genom projektet. Under projektets gång har avdelningen kontinuerligt arbetat med att hitta ”smarta” lösningar bl.a. gällande schemaläggning, arbetsätt och arbetsfördelning. I projektet har man tagit hänsyn till hälsosamma arbetstider och tillsett att de enskilda medarbetarna inte schemalägger sig på ett ohälsosamt sätt. Enkätundersökning på avdelningen har bl.a. visat att medarbetarna upplever att de har en större möjlighet till återhämtning. Tack vare att avdelningen ej haft behov av bemanningsbolag upplevs arbetsmiljön bättre gällande bl.a. ökad kontinuitet. Flexibiliteten finns för varje medarbetare att välja det antal nätter man önskar tjänstgöra under de två kommande schemaperioderna (2 x 10 veckor) som i sin tur styr veckoarbetstidsmåttet. Därefter väljer man på nytt. Det förekommer att medarbetare vill tjänstgöra fler nätter än vad avdelningen har behov av.

Efter drygt tre års projekttid med positivt utfall gällande bättre arbetsmiljö, inga bemanningsbolag, minskad sjukfrånvaro, minskad personalomsättning och ökad trivsel samt engagemang avser arbetsgivaren att permanenta arbetstidsmodellen med nedanstående justering vid Intensivvårdsavdelningen i Halmstad och införa motsvarande modell vid Intensivvårdsavdelningen i Varberg.

Vid första schemabryttidpunkt 2018 ska följande gälla på ett 10-veckors schema:
minst 8 nätter – 34 timmars veckoarbetstidsmått
minst 10 nätter – 32 timmars veckoarbetstidsmått
minst 12 nätter – 30 timmars veckoarbetstidsmått

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Den ekonomiska konsekvensen på totalt 82 mnkr finansieras dels genom den statliga satsningen i budgetpropositionen 2018, med 61 mnkr, och då inom området goda

arbetsvillkor och arbetssätt. Regeringen avser i budgetpropositionen för 2018 att avsätta ytterligare två miljarder kronor per år under 2018–2021 för att stödja landstingen i arbetet med att ge goda förutsättningar för sjukvårdens medarbetare. Detta beräknas ge Region Halland 64 mnkr baserat på befolkningsandel.

Förändringsarbetet kopplat till förlossningsverksamheterna beräknas ha en ekonomisk konsekvens på 12 mnkr och finansieras av den riktade statliga satsningen som aviserats i budgetpropositionen 2018 på totalt ytterligare 28,8 mnkr till förlossningsvården.

För att nå full finansiering kommer 8 mnkr finansieras av Regionstyrelsens oförutsedda medel och 1 mnkr från lönerevisionen 2018.

Kostnadsökningarna behöver beaktas i budgetprocessen för 2019.

Regionkontoret

Catarina Dahlöf
Regiondirektör

Cristine Karlsson
Personaldirektör

Bilaga:

Bilaga 1 Faktaunderlag

Bilaga 2 Estimerade kostnader

Beslutet ska skickas till

Driftnämnden Ambulans, diagnostik och hälsa

Driftnämnden Hallands sjukhus

Driftnämnden Närsjukvård

Driftnämnden Psykiatri



BÄSTA LIVSPLATSEN

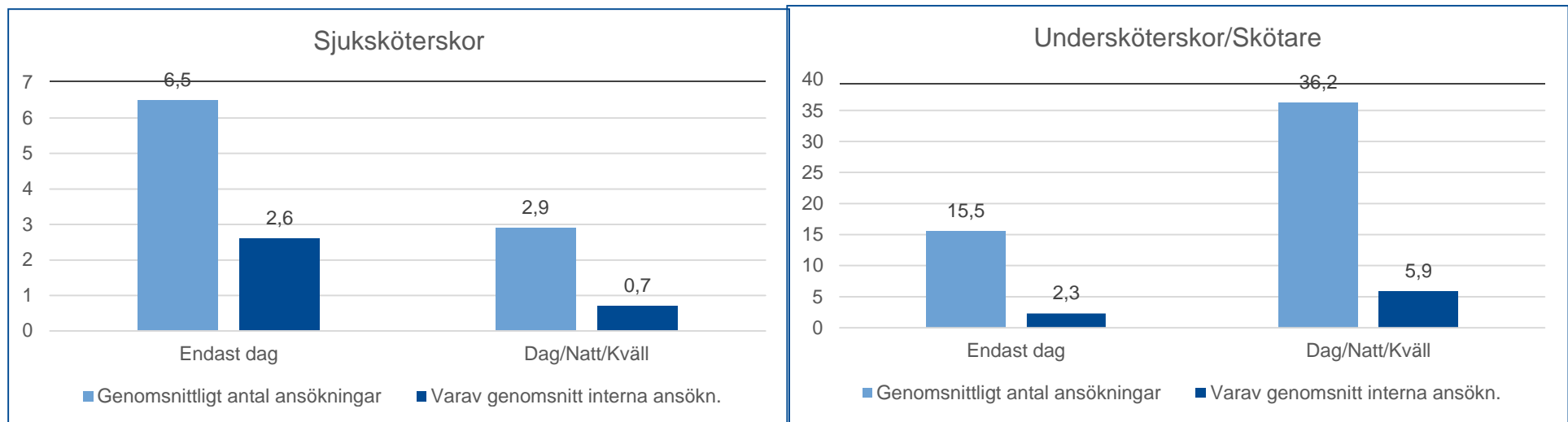
Region Halland

Öka möjligheten för verksamheterna
att bemanna helger, kvällar och nätter

Bilaga 1 till tjänsteskrivelse

Rekrytering i nuläget

Det är färre ansökningar till natt- och rotationstjänster jämfört med dagtjänstgöring för sjuksköterskor, men inte för undersköterskor



- Graferna illustrerar genomsnittligt antal ansökningar per annons under året 2016 avseende sjuksköterskor resp. undersköterskor på Hallands sjukhus och Psykiatri. Data saknas för antal faktiska tjänster, dvs vissa annonser kan innehålla en eller flera tjänster.
- Det är drygt dubbelt så många sökande till öppenvården med dagtjänstgöring jämfört med heldygnsvården för **sjukskötersketjänster**. Antal interna ansökningar är också avsevärt färre, 0,67 ansökningar/annons jämfört med 2,61 ansökningar/annons. Psykiatri har mindre skillnad i antal ansökningar mellan endast dag och dag/natt/kväll jämfört med Hallands sjukhus (PSH endast dag 5,96 dag/natt/kväll 3,19. HS endast dag 8 dag/natt/kväll 5).
- För **undersköterskor** är det avsevärt fler ansökningar per annons jämfört med sjuksköterskor. Här är det ett omvänt förhållande, med fler ansökningar för tjänster inom heldygnsvården jämfört med öppenvården (endast dag). Under 2016 publicerades 4 annonser inom öppenvården resp. 39 för slutenvården.

77% av de tillfrågade sjuksköterskorna kan tänka sig att jobba mer natt/kväll/helg om det innebär färre arbetstimmar per vecka

	Det innebär färre arbetstim per vecka än idag	Ersättningen hade varit högre än idag	Det hade gett möjlighet till mer tid för egen kompetensutveckling	Arbetsuppgifter och arbetsmiljö (stress) hade förbättrats under de passen	Det hade varit under en begränsad tidsperiod som passar med mitt liv i övrigt	Annat	Inget av ovan, jag är inte intresserad
Prio 1	77%	23%					
Prio 2	15%	46%	8%	15%	15%		
Prio 3	8%	15%	31%	31%	15%		
Prio 4			62%	31%	8%		
Prio 5				23%	62%	15%	
Prio 6					15%	62%	23%
Prio 7						23%	77%

- På frågan "Jag hade kunnat tänka mig att jobba (mer) natt, kvällar och helger om..." prioriterade alla workshopdeltagarna bland 7 alternativa lösningar. Man angav prio 1 för den lösning som man såg som viktigast för att arbeta mer natt, kvällar, helger.
- Tabellen visar procentuell fördelning av sjuksköterskornas prioritering av de olika alternativen. 13 ssk deltog

WS 1 – Prioritera möjliga områden

Jag hade kunnat tänka mig att jobba (mer) natt, kvällar och helger om...

- Ersättningen hade varit högre än idag
- Det innebär färre arbetstimmar per vecka än idag
- Det hade varit under begränsad tidsperiod som passar med mitt liv i övrigt
- Det hade gett möjlighet till mer tid för egen kompetensutveckling
- Arbetsuppgifter och arbetsmiljö (stress) hade förbättrats under de passen
- Annat
- Inget av ovan, jag är inte intresserad

Sammanfattning av benchmarking med närliggande regioner

- Region Halland har i jämförelse med de närliggande regionerna/landstingen likvärdiga utmaningar när det gäller att bemanna kvällar/helger och nätter, främst för sjuksköterskor, men även för undersköterskor börjar det bli en utmaning.

Sjuksköterskor

- Region Halland har under lång tid haft lägre veckoarbetstidsmått för rotationstjänstgöring än närliggande regioner. Ligger också lägre jämfört med det nya avtalet med vårdförbundet.
- Nu har Region Skåne valt att ha arbetstidsmått 32 tim för ständig natt
- Natttillägg används i alla närliggande regioner, kommer tas bort i VGR och ersättas med bonusbaserad modell på utbetald OB (modell från Region Östergötland)
- Region Halland har inte prövat olika arbetstidsmodeller i samma omfattning som närliggande regioner

Undersköterskor

- Även för undersköterskor har Region Halland ett lägre veckoarbetstidsmått för rotationstjänstgöring än närliggande regioner.
- Region Halland skiljer sig mot närliggande regioner då vi inte har natttillägg för USK, vilket både VGR och Jönköping har.
- Framförallt har Region Skåne många olika arbetstidsmodeller för USK, vilket inte Region Halland har.

Sammanfattning av benchmarking

- Många initiativ har testats och genomförts. Många har också varit kortlivade och lagts ner, främsta skälet har varit pga för höga kostnader. I vissa fall där man minskat arbetstidsmålet har man inte lyckats rekrytera upp till det bemanningsbehov som ändå finns. Akuten på Huddinge sjukhus sticker ut som har förlängt sitt försök en tredje gång.
- Det som testats är primärt sänkt veckoarbetstid för arbetet kvällar/helger och nätter med lite olika beräkningsgrunder
 - poäng/kvotmodell
 - fler helger mindre tid
 - Pengar via OB
- Det har varit svårt att följa upp resultatet av dessa initiativ, om huruvida det har förenklat verksamheternas bemanning kvällar/helger och nätter. Medarbetare som deltagit har beskrivit fördelar som tex mer tid för återhämtning, minskad upplevd stress och förbättrad sömn.
- Region Skåne beskriver att deras arbetstidsmodeller fungerar bäst vid full bemanningar, och ger fördelar i form av ökad flexibilitet i verksamheter med stor variation i patientflödet.

Jämförelse Region Halland och närliggande landsting och regioner

Sjuksköterskor heldygnsvård

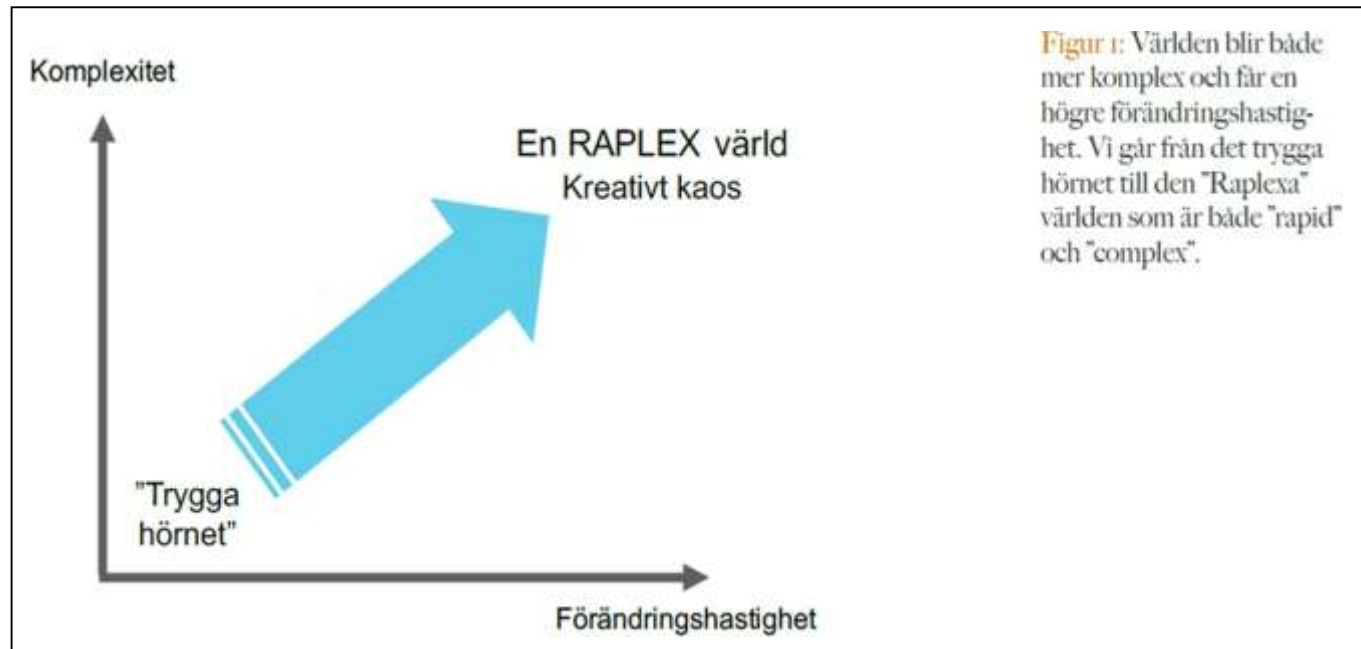
Region	Vecko-arbetstidsmätt		Erbjudanden för attrahera till kväll/natt/helg	Generella principer för bemanning	Piloter för olika arbetstidsmodeller
Region Halland	Dag	38,25	Nattillägg: 3000:-/mån	2 helger av 5	
	Rotation	34,00			
	Natt	34,00			
VGR	Dag	38,25	Nattillägg finns men kommer att tas bort. Istället dubbel ob, natt.	Nej	Möndal 6-timmars på op
	Rotation	36,33			
	Natt	36,33			
Region Skåne	Dag	38,25	Nattillägg: 150/250 kr i timmen	2 helger av 5	100-tal olika modeller -Poänglön -KUPA -Kvotavtal
	Rotation	34,33			
	Natt	32,00			
Jönköping	Dag	38,25	Nattillägg: 3000:-/ mån för ssk Vid rotation: Dubbel ob-ers	2 helger av 5	Dubbel ob-ers vid rotation
	Rotation	36,20			
	Natt	34,00			

Jämförelse Region Halland och närliggande landsting och regioner

Undersköterskor heldygnsvård

Region	Vecko-arbetstidsmätt		Erbjudanden för attrahera till kväll/natt/helg	Generella principer för bemanning	Piloter för olika arbetstidsmodeller
Region Halland	Dag	37,00		2 helger av 5	
	Rotation	34,00			
	Natt	34,00			
VGR	Dag	37,00	Nattillägg finns men kommer att tas bort. Istället dubbel ob, natt.	Nej	Mölnadal 6-timmars på op
	Rotation	36,33			
	Natt	34,00			
Region Skåne	Dag	37,00		2 helger av 5	100-tal olika modeller
	Rotation	36,33			-Poänglön
	Natt	37,00			-KUPA
					-Kvotavtal
Jönköping	Dag	37,00	Nattillägg:	2 helger av 5	
	Rotation	36,33	1500:-/mån		
	Natt	34,00	Dubbelt ob vid rotation		

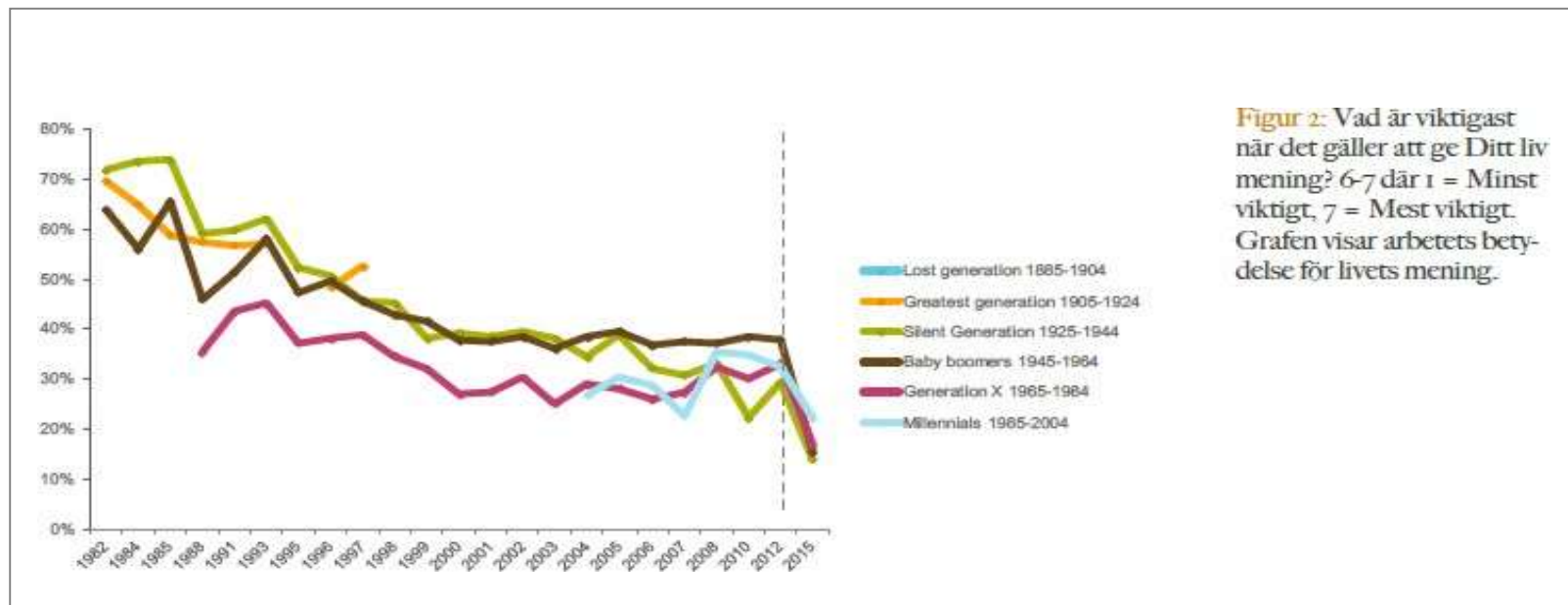
En komplex framtid eller mer RAPLEX?



- Både förändringstakten och komplexiteten ökar i världen. Det illustrerar Kairos Future* med ovan bild, som beskriver att både omvärlden och också organisationer går från ett mer tryggt hörn till en raplex värld. Organisationer upplever yttre krav på detta i form av snabbhet, teknikutveckling och kunders föränderliga värderingar.
- Även arbetsliv och organisationers inre förutsättningar förändras, i form av att medarbetares drivkrafter förändras. Tidigare motiverades medarbetare av pliktkänsla, nu ersätts det av krav på meningsfullhet och lust. Arbetet fyller inte heller längre samma syfte i livet som tidigare.

* "Framtidens ledarskap – mellan trygghetsnarkomaner och disruptiva skiften", Kairos Future, maj 2017

Arbetets roll i identitetsbyggandet har förlorat i betydelse samtidigt som förväntningarna på personlig utveckling på arbetsplatsen ökar



- Arbetet fyller idag andra syften i livet än vad det gjorde tidigare. Arbetet är inte längre viktigt för att beskriva identitet. Dessutom är förväntningarna idag högre på personlig utveckling på arbetsplatsen. Det är också tydligt i Kairos Future generationsstudier att unga är mindre benägna att försaka ett hållbart liv till förmån för en yrkeskarriär.
- Sammantaget innebär det att organisationer behöver klara av att hantera dels växande krav på ett hållbart arbetsliv från medarbetarna, samtidigt som omvärlden ställer högre krav på förändringstakt.

Vad vi värderar som viktigaste krav på jobbet har förändrats

Generation X 1997	Generation Ordning 2016
Trevliga arbetskamrater	Anställningstrygghet
Intressanta arbetsuppgifter	Trevliga arbetskamrater
Möjlighet att påverka sådant som berör mig	Min kompetens och kapacitet tas tillvara
Tillfälle ta egna initiativ	Intressanta arbetsuppgifter
Arbete som ger en känsla av att uträtta något	Goda möjligheter att utvecklas i arbetet

Generation Xs och Generation Ordnings viktigaste krav på ett bra jobb. (Bra chef saknas som valbart alternativ).
Källa: Kairos Future 2016

- Vad unga värderar som viktigaste krav på jobbet har förändras visar Kairos Future generationsstudier.
- När Generation X för tjugo år sen fick frågan om vad som viktigaste krav på jobbet var svaret trevliga arbetskamrater, intressanta uppgifter, möjlighet att påverka och ta initiativ och känslan av att uträtta något.
- När Generation Ordning får samma fråga idag skiljer sig svaren åt jämfört med vad generation X svarade när de var lika gamla. Nu värderar de anställningstrygghet, att kompetens tas tillvara och möjligheter till utveckling som viktigast.
- ”Man kan säga att generation ordning merser jobbet som en del av livet än livet i sig.”*

Ökat mest	Minskat mest
Anställningstrygghet	Tillfälle ta egna initiativ
Bra arbetstider	Möjlighet att påverka sådant som berör en själv
Väl tilltagen semester	Ansvarsfullt
Normala arbetstider, dvs kontorstid vardagar	Arbete som ger känsla av att uträtta något
Möjlighet att själv välja var jag vill utföra	Att man får träffa mycket folk

Krav som ökat respektive minskat mest bland unga mellan 1997 och 2016, Generation Ordning 2016 mot Generation X 1997.
Källa: Kairos Future 2016

* Från ”Framtidens ledarskap – mellan trygghetsnarkomaner och disruptiva skiften”, Kairos Future, maj 2017



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

Öka möjligheten för verksamheterna
att bemanna helger, kvällar och nätter

Bilaga 2 till tjänsteskrivelse

Estimerade årliga kostnader

Beslut	Estimerad årlig kostnad i tkr	Kommentar
Att permanenta IVA-modellen på IVA Halmstad samt utöka till IVA Varberg med viss justering av krav på antal arbetade nätter per schemaperiod. Omfattar både SSK och USK.	4 000	Motsvarar en kostnadsökning på 9% av personalkostnaden för IVA Varberg. Ingen kostnadsökning mot nuläget för IVA Halmstad.
Att införa dubbelt natt-OB för sjuksköterskor, biomedicinska analytiker och barnmorskor i Region Halland och upphöra med nuvarande nattlägg om 3000 kr per månad/syss.grad.	12 200	Nettoökning, avräknat 2016 års kostnad för nattlägg om 8 800 tkr (totalt 21 000 tkr innan avräkning)
Att öka ersättningen på natt-OB med 50 % för undersköterskor, skötare, ambulanssjukvårdare och barnsköterskor	9 000	
Att öka ersättningen för helg- och storhelgs-OB med 25 % för sjuksköterskor, biomedicinska analytiker, barnmorskor, undersköterskor, skötare, ambulanssjukvårdare och barnsköterskor i Region Halland.	18 500	Kostnad för sjuksköterskor etc. 10 500 tkr. Kostnad för usk etc. 8 000 tkr.
Att införa 32 timmars veckoarbetstidsmåt för sjuksköterskor, biomedicinska analytiker och barnmorskor som arbetar ständig natt.	7 800	Sänkt veckoarbetstid antas inte ge förlust av arbetstimmar då flertalet i denna grupp inte arbetar heltid. Kostnadsökningen avser ökad månadslön för ökad syss.grad.
Summa tkr	51 500	

Estimerade kostnader för OB-ersättning är baserade på 2016 års löneutbetalning. Kostnader för sänkt veckoarbetstidsmåt är baserade på 2017 års lönenivå.