

Svar på interpellation ”angående hyrpersonal inom gotländsk sjukvård”, Jörgen Benzler (V)

Jörgen Benzler (V) har i en interpellation ställt sju frågor till mig angående situationen med hyrpersonal i Gotländsk sjukvård. Då jag fått två interpellationer på samma tema väljer jag att ge samma bakgrund till frågan innan jag besvarar respektive fråga:

För 2022 har samtliga regioner i Sverige haft kostnadsökningar för inhyrd personal. För Gotlands del har ökningen varit väldigt stor och den samlade kostnaden uppgick till 166 miljoner kronor. Under föregående mandatperiod har kostnaderna stigit snabbt men kostnadsökningen för år 2022 är den högsta vi sett på Gotland någonsin.

Kostnaderna relaterar främst till två yrkeskategorier, läkare och sjuksköterskor. Avseende läkarna har kostnaderna legat stabilt högt under många år. Det är mestadels prisökningar som ligger bakom den höjda notan. Vi ser alltså inte att fler läkare går över till bemanningsbolag eller att vi tappar kompetens. Ökningen år 2022 är alltså främst sammankopplad med sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor.

En bidragande orsak till detta är situationen efter pandemins akuta skede då samtliga regioner stod med en vårdskuld på grund av uppskjuten vård för att resurser fokuserats kring hanteringen av pandemin. Samtliga regioner efterfrågade då samma typ av kompetens och när utbud inte möter efterfrågan skjuter priserna i höjden. Kirurgiska och operativa ingrepp drabbas av en mycket stark efterfrågechock på kompetens vilket både drev upp priserna men också ledde till att vi såg ett personaltapp.

En annan potentiellt bidragande orsak är den vårdtyngd och stress som pandemin innebar. Det har varit svårt att låta vårdpersonalen få den återhämtning som de så väl förtjänar över hela Sverige och den oerhörda insats som sjukvården stod för under pandemin har lett till att ett ökat antal har lämnat yrket eller gått till bemanningsbolag.

På Gotland har vi 2022 tappat motsvarande 22 årsarbetande sjuksköterskor (netto) vilka i många fall behövs ersättas med hyrsjuksköterskor. Vi ser också över tid men i synnerhet 2022 en minskad vilja att ta vikariat under sommaren utan där krävs att vi i högre utsträckning bemannar med hyrpersonal. Även ett högre uttag av semester har bidragit till ett ökat behov av bemanning. Det går inte att tala om någon ”flykt” från yrkena. Av de personer som valt att avsluta sin anställning görs bedömningen att som mest 12 sjuksköterskor valt att gå till hyrbolag.

Detta som bakgrund till frågorna.

1. Hur mycket extra i kronor kostade det år 2022 för HSN att bemanna med hyrpersonal jämfört med om man haft normal bemanning med egen anställd personal?

Svar: En snittlön idag för en sjuksköterska på en vårdavdelning är ca 35000 kr. Årskostnaden för medarbetaren är ca 593 tsek. För denna kostnad får förvaltningen ca 1500 arbetstimmar på ett år efter avdrag för semester, sjukdom, möten, utbildningar m.m.

Tar förvaltningen in en inhyrd sjuksköterska kostar dessa mellan 7–800 kr per timme. Förvaltningen får därmed ca 790 hyrtimmar för samma pris och då tillkommer kostnader för bostad m.m. Därmed är kostnaden för inhyrd personal i stort dubbelt så dyr som egen personal. Sen finns vissa kompetenser som är ännu dyrare. Viktigt att veta är att av 750 kr går ca 640 kr till hyrpersonen. Bolaget behöver betala arbetsgivaravgift vilket innebär att en hyr ssk har en möjlig månadslön på 70–80000 kr. Dock sätts inte något av till tjänstepension, semester, utbildningar m.m. Vår uppfattning är dock att flertalet tar ut mesta möjliga lön. Det är därmed lite av ”fälla” för hyrkompetensen. Här kan vi som region med kollektivavtal aldrig matcha dessa nivåer då vi måste betala semester, pension, sjuklöner osv.

Värt att tillägga är att det inte är ovanligt att hyrbolagen saknar kollektivavtal och därmed reglering av semester, pensionsavsättning m.m.

2. Hur mycket har HSN budgeterat år 2023 för kostnaden för hyrpersonal?

Svar: 40 miljoner kronor finns avsatt för extra kostnader kopplat till hyr i en särskild budgetpost. Därtill är principen att hyrkostnader också ska finansieras genom det utrymme som vakanser i ordinarie personalkostnadsbudget ger.

3. Finns det täckning i HSN:s budget om kostnaden blir lika hög som 2022? Om inte hur tänker man hantera detta?

Svar: Det enkla svaret är nej. Skulle hyrkostnaderna 2023 hamna på samma nivå som 2022 så kommer inte HSN att klara sin budget. Det kommer i så fall hanteras i enlighet med det regelverk som fullmäktige nyligen fastställt.

4. Vilken analys gör HSN över orsakerna till ökad andel hyrpersonal?

Svar: Det finns sannolikt flera orsaker till varför kostnader för hyrpersonal stiger i hela landet. När vi ser liknande skeenden från samtliga 21 regioner är problemet inte isolerat till Gotland och att endast söka svaren här innebär sannolikt att man landar fel i slutsatsen.

HSN som nämnd har inte fattat beslut om någon analys kopplat till ökningen utan jag får svara i egenskap av ordförande.

Jag ser tre starkt bidragande orsaker till situationen.

1. Pandemin har inneburit ett mycket hårt tryck på svensk sjukvård med en stor mängd övertid och merit samt en exceptionell ökning av vårdtyngden samt vårdprocesser och flöden. Vårdpersonalen fick under pandemin slita tungt och har inte efter pandemin kunnat beredas återhämtning i tillräcklig utsträckning.
2. Stora statsbidrag och vårdskuld. Som jag nämner i inledningen medförde pandemin att annan vård fick skjutas upp. För att komma tillrätta med de vårdköer som pandemin fick som konsekvens fick regionerna stora statsbidrag vilka innebar att efterfrågan på kirurgisk och operativ personal ökade kraftigt men att utbudet inte motsvarade behoven. Det ledde både till en mycket stor

kostnadsökning för en arbetad timme men också till en aggressiv marknadsföring från hyreslagen gentemot läkare och sjuksköterskor med kraftigt upptrissade ersättningar.

3. Arbetsmiljö och villkor för vårdens medarbetare har under för lång tid varit ansträngd och i takt med att hyrbolagens andel av antalet arbetade timmar ökat har bördan på den fast anställda personalen ökat. Det har också medfört att satsningar på just arbetsmiljö och villkor fått hållas tillbaka för att klara merkostnaderna för hyr. Det blir en ond spiral och ett sluttande plan från vilket vi måste ta oss ur. En faktor som spelar in är att de generella statsbidragens andel av kostnaderna inte ökat i samma takt som sjukvårdens eller demografins behov.

5. Finns det några erfarenheter från hur vi jobbar på Gotland som kan ses som en anledning till ökad andel hyrpersonal?

Svar: Hade problemet varit isolerat till Gotland hade svaren gått att finna här. När vi nu ser liknande problem i samtliga 21 regioner så är lösningen sannolikt också mer generell. Vi behöver arbeta aktivt för att stärka arbetsmiljö och villkor för vårdens medarbetare men också tillsammans med övriga regioner och SKR pressa ner priserna och tillsammans sätta en gemensam standard för hyrbranschen i relation till regionerna.

6. Vilken strategi har man för att minska beroendet av hyrpersonal?

Svar: Sedan jag vid årsskiftet tog över ordförandeklubban i HSN har förvaltningen fått i uppdrag att presentera förslag på åtgärder som stärker attraktiviteten, arbetsmiljön och villkoren. Ett första steg kopplat till uppdraget beslutades om vid nämndens sammanträde i torsdags. Det innefattar åtgärder som både är generella men också specifikt kopplade till de verksamheter där vi ser att problemen är som störst. Jag ser fram emot att i höst presentera ytterligare åtgärder som tar oss ur hyrberoendet och som sänker kostnaderna för att vi ska kunna fortsätta förbättra kompetensförsörjningen av fast anställd personal.