

Utvärdering av förhöjd ob-ersättning

1. Bakgrund

Regionstyrelsen personalutskott beslutade i mars 2017 om en satsning på sjuksköterskor för att bli oberoende av hyrpersonal och skapa kontinuitet i sjukvården. Beslutet innebar en premiering av sjuksköterskor som arbetar obekväma arbetstider genom en bonus på ordinarie ersättning för arbetet på obekvämtid. Bonusen infördes 2017-05-01 och innebar att ordinarie ersättning multiplicerades med 1,6. Utbetalning gjordes två gånger om året i juni och i december.

I tilläggsbudgeten 2018 beslutade regionstyrelsen i februari 2018 om nedanstående satsning till hälso- och sjukvårdsnämnden (HSN), delar av dessa kostnader finansierades med hjälp av statsbidrag:

- höjt ob-tillägg sjuksköterskor, 24 miljoner, ekonomisk kompensation för tidigare beslut
- höjt ob-tillägg övriga grupper, 20 miljoner, nytt beslut som ska omfatta alla anställda med undantag av läkare
- nattjänster, extra ersättning, 3 miljoner.

I april 2018 beslutade regionstyrelsens personalutskott att den förhöjda ob-ersättningen införs för all övrig personal från och med 2018-09-01. Dessutom beslutades att nattlägget för sjuksköterskor upphörde att gälla från och med 2018-12-31. De beräknade merkostnaderna för den generella höjningen av ob-ersättningarna, inkl sociala avgifter och exklusive RPK och TVC (intäktsfinansierade) var:

HSN	42 359 000 kr
RUN	14 700 kr
RGS	2 248 700 kr
Länstrafiken	606 300 kr
Totalt (exkl TVC, RPK)	45 274 500 kr

2. Kostnad

Utfallet av kostnaden för ob-bonusen under 12-månadersperioden oktober 2018 till och med september 2019 är 45 338 632 kr inklusive sociala kostnader (exkl TVC och RPK).

Utfallet av ovanstående kostnad fördelat per personalgrupp:

- Sjuksköterskor/specialistsjuksköterskor/BMA (exkl RPK) 45%
- Undersköterskor /skötare (exkl RPK) 46%
- Köks- och måltidspersonal samt lokalvård (exkl RPK) 5%
- övriga 4%

3. Nuläge avtalsrörelse 2020

I gällande kollektivavtal, Allmänna bestämmelser (AB), höjdes ob-ersättningarna i snitt med 2,0 % från 2017 till 2018, och med 2,3 % från 2018 till 2019.

Under 2020 kommer AB, inklusive nivån på alla särskilda ersättning (inkl arbete på obekvämtid), att förhandlas centralt av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) för samtliga avtalsområden. Alla fackliga organisationer är med vid förhandlingen om AB. I de yrkanden som kommit in till SKR har fackförbunden angett att de vill höja de särskilda ersättningarna i AB.

4. Metod

En digital enkät har skickats ut till 301 chefer och totalt har 192 chefer besvarat enkäten, vilket är en svarsfrekvens på 64 %. Av de som besvarat enkäten har 56 % av cheferna en verksamhet där obekväma arbetstider förekommer och majoriteten, 78 %, av dessa chefer är verksamma inom hälso- och sjukvården. Vi har därför valt att fokusera analysen på svaren ifrån hälso- och sjukvården, men med kommentarer från övriga verksamheter.

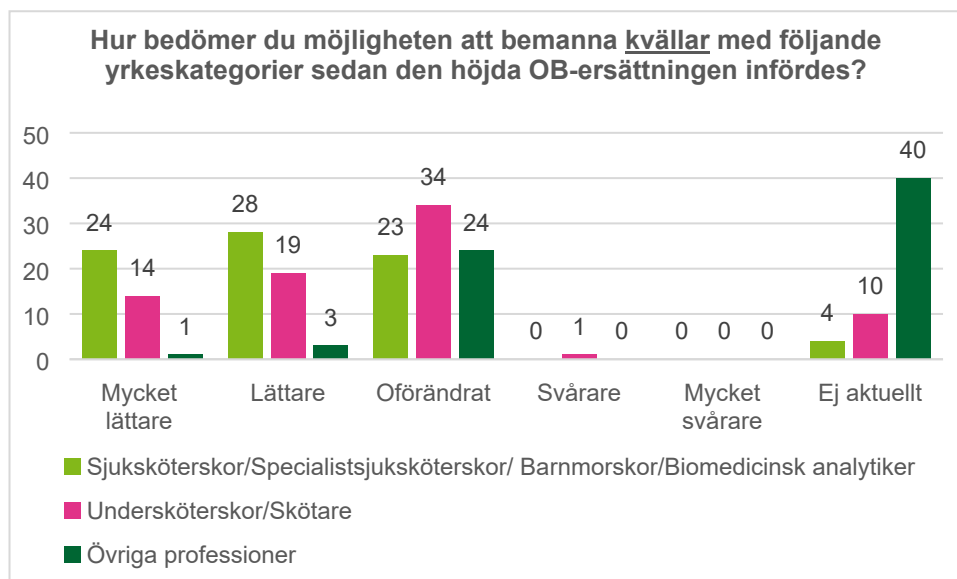
5. Bortfallsanalys

Chefer som inte hade medarbetare med obekvämtid, har endast svarat på de inledande frågorna. Enkäten avslutades om de angav att deras medarbetare inte arbetade obekvämtid. Det kunde varit värdefullt att även fått ta del av dessa chefers synpunkter på ob-bonusen. De chefer som har besvarat enkäten har inte svarat på alla frågor. Analysen av enkäten utgår från de svar som inkommit på respektive fråga.

6. Analys enkät

Analysen utgår i första hand från de chefer som svarat som arbetar inom hälso- och sjukvården. Av dessa chefer har knappt 40 % varit chefer under kortare tid än tre år, knappt 20 % har varit chefer mellan 3-5 år och drygt 40 % har varit chefer i mer än 5 år. Analysen utgår från frågeställningarna i den ordning som de ställdes i enkäten.

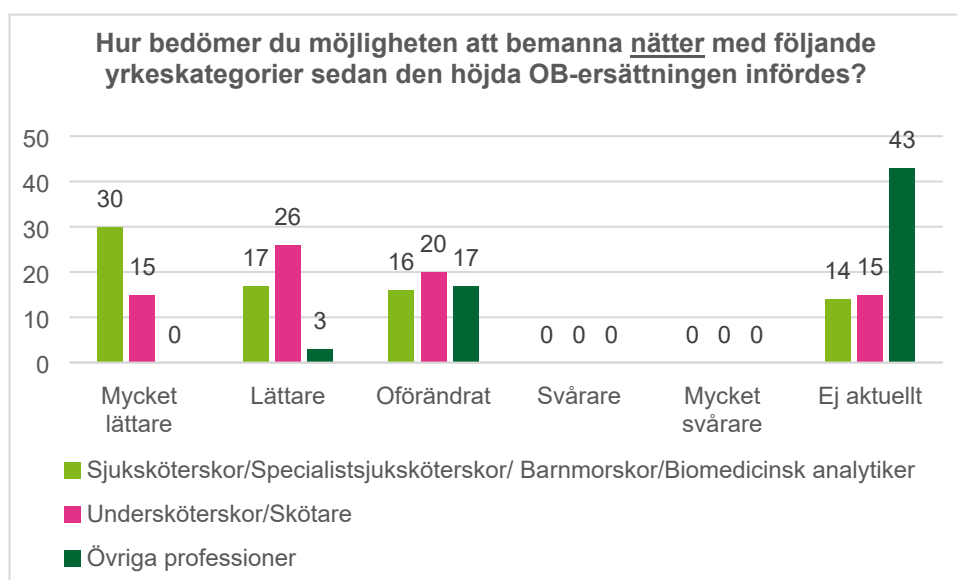
I tabellerna och diagrammen nedan anges antal chefer som svarat på respektive fråga.



Två tredjedelar av cheferna anser att det blivit lättare eller mycket lättare att bemanna kvällar med sjuksköterskor. Det är främst chefer inom Sjukhusvården (SHV) som anser att det blivit lättare att bemanna kvällar. Knappt 30 % av alla chefer anser att det är oförändrat läge gällande bemanningen under kvällar. Inom Regionpsykiatriska kliniken (RPK) anser de flesta chefer att det är oförändrat.

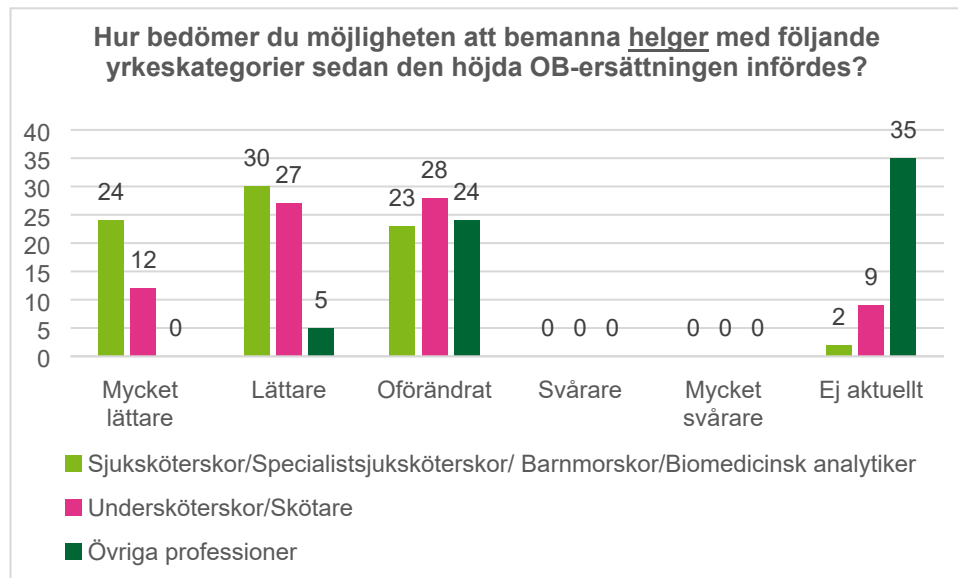
Vad gäller bemanningen av undersköterskor så anser 42 % av cheferna att det blivit lättare/mycket lättare. Ungefär lika många chefer (44 %) anser att det är oförändrat. Inom SHV anser 50 % av cheferna att det blivit lättare, medan 80 % av cheferna inom RPK anser att det är oförändrat eller svårare.

För övriga professioner svarar 16 % av cheferna att det blivit lättare/mycket lättare, 54 % svarar att det är oförändrat och 21 % säger att frågan inte var aktuell.



61 % av cheferna anser att det blivit lättare/mycket lättare att bemanna nätterna med sjuksköterskor, medan 21 % anser att det är oförändrat. Vad gäller bemanningen av undersköterskor nattetid så anser 54 % av cheferna att det blivit lättare/mycket lättare att klara bemanningen, medan 26 % att det är oförändrat.

För övriga professioner anger 27 % av cheferna att det oförändrat gällande bemanningen nattetid och för 68 % av cheferna var frågan inte aktuell.



68 % av cheferna anser att det blivit lättare/mycket lättare att bemanna helgerna med sjuksköterskor. 29 % av cheferna anser att det är oförändrat. Avviker gör RPK där 70 % av cheferna anser att det är oförändrat.

Vad gäller bemanningen av undersköterskor under helgerna så anser 51 % av cheferna att det blivit lättare/mycket lättare. Inom SHV är det 64 % av cheferna som anser att det blivit lättare/mycket lättare. 37 % av alla chefer anser att det är oförändrat, avviker gör RPK och psykiatrin där 90 % respektive 57 % av cheferna anser att det är oförändrat.

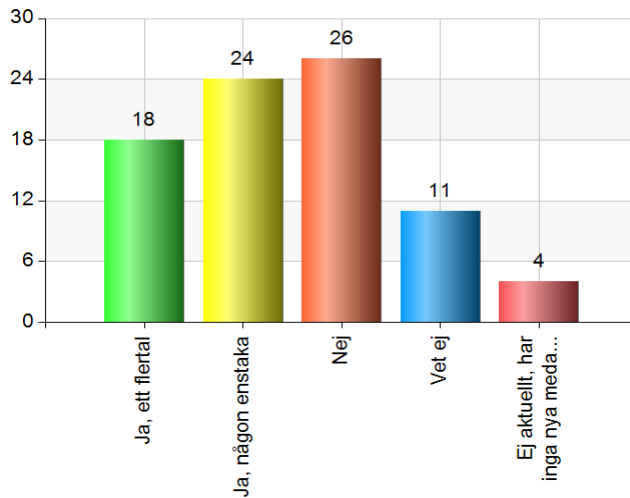
För övriga professioner så anser 37 % cheferna inom SHV att det är oförändrat och för 55 % av cheferna var frågan inte aktuell. Även för chefer i övrig verksamhet (ej SHV) så anser 70 % att det är oförändrat, 17 % att det är lättare och 13 % att det blivit svårare att bemanna helger.

Sammanfattning bemanning kvällar/nätter/helger:

65 % av cheferna anser att bemanningen av sjuksköterskor kvällar/nätter/helger har blivit lättare eller mycket lättare sedan ob-bonusen infördes. Cheferna anser att störst påverkan har det varit på helgbemanningen och minst på bemanningen nattetid. Avviker gör RPK där ca 67 % av cheferna anser att det är oförändrat gällande svårigheterna att bemanna kvällar/nätter/helger.

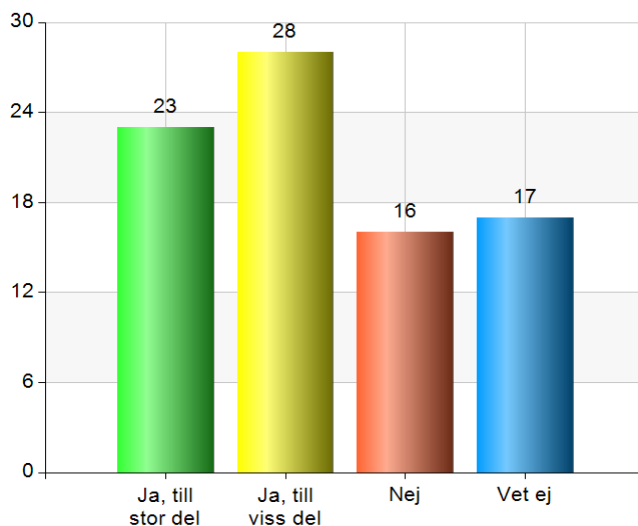
49 % av cheferna anser att bemanningen av undersköterskor kvällar/nätter/helger blivit lättare eller mycket lättare sedan ob-bonusen infördes. Cheferna anser att störst påverkan har varit på nattbemanningen och minst på kvällsbemanningen. 37 % av cheferna anser att bemanningssituationen är oförändrad. Avviker gör RPK där ca 70 % av cheferna anser att det är oförändrat gällande bemanningssituationen på kvällar/nätter/helger.

Har nyanställda medarbetare uttryckt att den höjda Ob-ersättningen bidragit till att de valde Region Kronoberg som arbetsgivare?



Drygt 20 % av cheferna har hört flera nyanställda uttrycka att ob-bonusen har bidragit till att de valt anställning inom regionen, knappt 30 % enstaka gånger och drygt 30 % av cheferna har inte hört det. Det är främst inom Primärvård/rehab och RPK som man inte hört detta i samband med rekryteringen.

Är din uppfattning att den höjda Ob-ersättningen har haft betydelse för att dina medarbetare ska stanna kvar i Region Kronoberg.



Av alla chefer som svarat så anser 60 % att ob-bonusen har haft stor betydelse/ till viss del betydelse för att medarbetare stannar kvar i regionen. Här följer några kommentarer från chefer gällande denna fråga:

”-Vi hade tidigare problem med kvällar, helger och nätter. Vilket inte är lika svårt längre. Därför är det inget alternativ att sänka OB och höja lönen.

-Ja speciellt för sjuksköterskorna där vi har stora vakanser.

- Ur den ekonomiska ställning vi är i idag, är det inte hållbart med denna Ob-ersättning vi har idag.

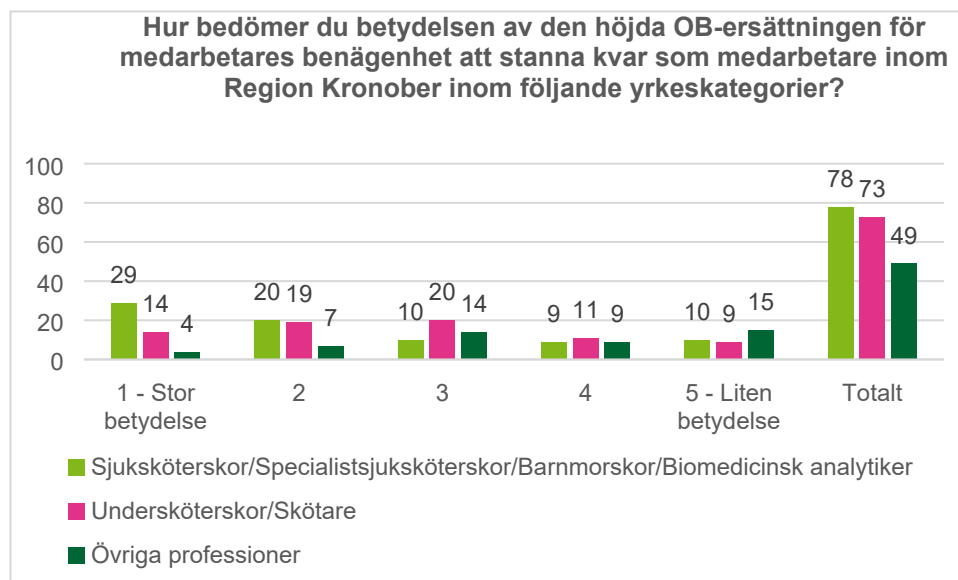
-Att få sjuksköterskor att stanna kvar. Vi kan se en mindre omsättning 2019 än under 2017 och 2018.

-Vi har lyckats rekrytera några erfarna undersköterskor från kommunen tack vare ob-bonusen.

-Märker att ssk inte byter till mottagningsarbete eller vårdcentral i lika stor utsträckning. Vi har behållit flera ssk vilket gjort oss hydroberoende.

-Att ersätta nattlägget med ob-bonus medförde svårare att bemanna heltid natt.

-Många har uttryckt att RK inte ses som en attraktiv arbetsgivare om ersättningen tas bort.”



För sjuksköterskor har 63 % av cheferna svarat att den höjda ob-ersättningen har stor/relativt stor betydelse för att få medarbetare att stanna kvar, medan knappt 25 % anser att det haft mindre eller liten betydelse.

För undersköterskor har 45 % av cheferna svarat att den höjda ob-ersättningen har stor/relativt stor betydelse för att få medarbetare att stanna kvar, medan 27 % anser att det haft mindre eller liten betydelse.

Rangordna de satsningar som görs för sjuksköterskor utifrån vilken effekt de har på dina möjligheter att rekrytera.

	Höjd OB-ersättning	Nattindex (1,4)	Utbildningstjänster	Introduktionsprogram	Lön
1	16,1	16,1	5,3	6,7	53,1
2	38,7	26,8	14	16,7	9,4
3	17,7	30,4	21,1	25	10,9
4	19,4	10,7	36,8	25	10,9
5	8,1	16,1	22,8	26,7	15,6
Totalt	100	100	100	100	100

Cheferna rangordnar lön högst och därefter följer höjd ob-ersättning, nattindex, utbildningstjänster och sist introduktionsprogram.

Här följer några kommentarer från chefer gällande denna fråga:

”-Nattindex och ob-ersättning är lika viktiga

- Går ej att rangordna, ska vi fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare då är alla viktiga.”

Rangordna de satsningar som görs för sjuksköterskor utifrån vilken effekt de har på dina möjligheter att bemanna kvällar/nätter/helger.

	Höjd OB-ersättning	Nattindex (1,4)	Utbildningstjänster	Introduktionsprogram	Lön
1	24,6	25	1,8	6,5	36,2
2	41	36,7	9,1	8,1	7,2
3	18	13,3	7,3	29	31,9
4	9,8	8,3	54,5	24,2	11,6
5	6,6	16,7	27,3	32,3	13
Totalt	100	100	100	100	100

Cheferna rangordnar lön högst och därefter ob-ersättning och nattindex.

Här följer några kommentarer från chefer gällande denna fråga:

”-Att det finns erfaren personal som stannar kvar.

-Att bemanna nätter är inga som helst problem sedan höjd ob-ersättning kom och de sedan tidigare hade nattindex, det här gäller sjuksköterskorna.”

Nedan följer en beskrivning av de olika satsningarna

Nattindex 1,4 infördes från 1 november 2016. Det innebär att varje timme under nattarbete (vid rotationstjänstgöring) räknas som 1,4 timmar arbetade timmar.

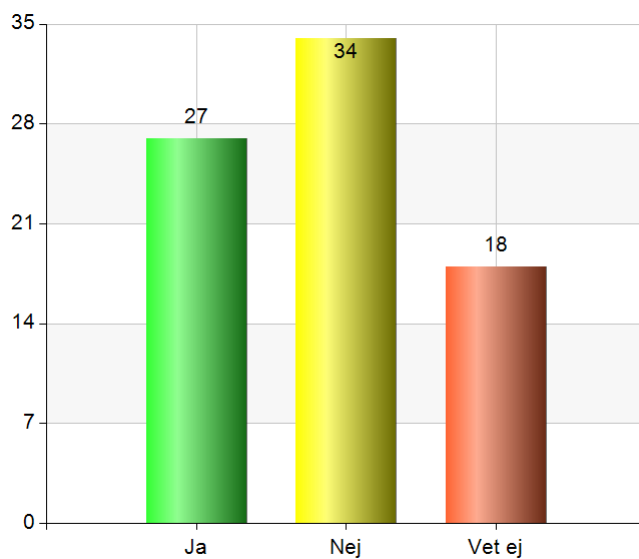
Utbildningstjänster innebär att vi erbjuder tillsvidareanställda sjuksköterskor möjlighet att studera till specialistsjuksköterska och barnmorska med bibehållen grundlön

Introduktionsprogram/utvecklingsprogram innebär att nyexaminerade sjuksköterskor under sina första år hos oss får arbetstid avsatt för att lära sig mer

inom yrket. Syftet med programmet är att underlätta övergången från utbildning till arbetsliv. Detta för att ge en bra och trygg start i den nya professionen som sjuksköterska.

I samband med införandet av ob-bonus togs nattillägget bort. Nattillägget infördes 2015-05-01 då det under lång tid varit stora svårigheter att rekrytera sjuksköterskor till vissa kliniker. Tillägget gav 5000 kr per månad till de sjuksköterskor som enbart arbetade natt och var relaterat till sysselsättningsgraden samt förutsatte att medarbetaren arbetade natt minst tre månader i följd. Vid införandet av ob-bonus fasades nattillägget ut.

Upplever du att den höjda ob-ersättningen bidragit till att din verksamhet använder sig av hyrpersonal i mindre utsträckning än innan höjningen?



34 % av cheferna har svarat ja och 43 % har svarat nej på frågan om man använt sig av hyrpersonal i mindre utsträckning än innan ob-bonusen infördes. 50 % av cheferna inom Psykiatri, 43 % av cheferna inom SHV och 9 % av cheferna inom RPK har svarat ja. 64 % av cheferna inom RPK och 50 % av cheferna inom PV-rehab har svarat nej. Det var knappt 20 % av cheferna som inte visste om det hade påverkat användandet av hyrpersonal.

7. Bemanningläget

Utveckling av antal tillsvidareanställda och personalomsättning

Antal tillsvidareanställda och extern personalomsättning								
	2019		2018		2017		2016	
	Antal anställda	Personalomsättning	Antal anställda	Personalomsättning	Antal anställda	Personalomsättning	Antal anställda	Personalomsättning
B5 Sjuksköterska spec	642	7,2%	659	4,1%	648	4,6%	654	4,7%
B6 Sjuksköterska grund	962	6,0%	969	6,5%	935	6,2%	902	9,4%
B7 Usk, skötare m fl	1 179	5,0%	1 175	5,4%	1 096	4,8%	1 068	5,6%

Vid en analys av antalet tillsvidareanställda och personalomsättningen så finns det viss variation mellan specialistsjuksköterskor, sjuksköterska grund och undersköterskor/skötare under åren 2016-2019.

- Antalet specialistsjuksköterskor har varit relativt konstant under perioden och personalomsättningen har varit låg och jämn under början av perioden men med en ganska kraftig ökning 2019. Ekonomiska satsningar har gjorts för att vidareutbilda 35-50 SSK/år till specialistsjuksköterskor med bibehållen lön, vilket sannolikt påverkat utfallet positivt.
- Antalet sjuksköterskor har ökat med totalt ca 6 % under perioden, samtidigt som personalomsättningen har varit relativt låg efter 2016. Detta trots den stora efterfrågan på sjuksköterskor på arbetsmarknaden.
- Det totala antalet undersköterskor och skötare har ökat med ca 10 % och personalomsättningen har varit låg och jämn under perioden. Undersköterskor har varit lättare att rekrytera än skötare.

8. Slutdiskussion

Tidigare beslut

Utgångspunkten för RSPU's första beslut i mars 2017 gällande ob- bonus var en satsning på sjuksköterskor för att bli oberoende av hyrpersonal och skapa kontinuitet i sjukvården. En tredjedel av cheferna anser att de använder sig av färre hyrpersonal sedan ob-bonusen infördes.

Vid beslutet i april 2018 när ob-bonus infördes för all personal, fanns ingen motsvarande koppling till att minska hyrpersonal.

Antalet hyrsjuksköterskor under 2017 uppgick till motsvarande 74,5 årsarbetare. Motsvarande siffra för 2019, till och med november, var 44,7 årsarbetare. Det innebär en minskning med knappt 30 årsarbetare jämfört med 2017. Det är svårt att veta vilken effekt just satsningen på ob-bonus haft på minskningen av hyrsjuksköterskor i förhållande till andra satsningar.

Vad gäller bemanningsläget för sjuksköterskor så finns det fortfarande ett stort behov av fler sjuksköterskor. Trots att det är ett fåtal sökande per tjänst kan vi konstatera att vi har haft en god rekrytering, och har en relativt låg personalomsättning. Ändå räcker antalet sjuksköterskor inte till och det beror främst på en ökad föräldra- och studieledighet.

Gällande undersköterskor så finns inga vakanser och rekryteringsläget är gott, i snitt ca 25 externa sökande per utannonserad tjänst. Däremot är det svårare att rekrytera utbildade skötare.

Nattindex 1,4 infördes från 1 november 2016. I och med att ob-bonusen infördes relativt nära inpå, är det svårt att dra slutsatser vilken av dessa satsningar som mest har påverkat attraktiviteten att arbeta inom Region Kronoberg.

Cheferna anser att ob-bonusen är viktig för att kunna rekrytera och bemanna verksamheten. Det är något mer betydelsefullt för sjuksköterskor än för undersköterskor. Vad gäller sjuksköterskor så ser cheferna att färre sjuksköterskor söker sig till mottagningsverksamhet och annan verksamhet som bedrivs dagtid. Detta har medfört att de flesta cheferna anser att det är lättare att bemanna kvällar/nätter/helger.

En mängd insatser har gjorts under de senaste åren för att öka attraktiviteten för oss som arbetsgivare. Det är svårt att peka om någon enskild åtgärd har haft större betydelse än de andra. Enkätundersökningen visar att våra chefer anser att bemanningsläget ur ett helhetsperspektiv har förbättrats genom införandet av ob-bonusen. Samt att denna förbättring har haft en större påverkan på bemanningen av sjuksköterskor än undersköterskor.

Växjö 2020-01-22

Pontus Juhlin
HR-direktör

Monica Ranstad
Förhandlingschef