



Tjänsteskrivelse

Datum

2024-05-21

Vår referens

Emil Bengtsson
Planeringssekreterare
emil.bengtsson@malmö.se

Redovisning av åtgärder för att minska personalomsättningen särskilt avseende sjuksköterskor samt för att minska användningen av extern bemanning

STK-2024-701

Sammanfattning

Kommunfullmäktige gav i april 2023 funktionsstödsnämnden och hälsa-, vård, och omsorgsnämnden i uppdrag att redovisa effekter av föreslagna och vidtagna åtgärder för att minska personalomsättningen särskilt avseende sjuksköterskor samt för att minska användningen av extern bemanning. I ärendet framgår nämndernas redovisning.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Kommunfullmäktige godkänner funktionsstödsnämndens och hälsa-, vård, och omsorgsnämndens redovisning.

Beslutsunderlag

- Funktionsstödsnämndens redovisning av effekter av föreslagna och vidtagna åtgärder för att minska personalomsättningen särskilt avseende sjuksköterskor
- Funktionsstödsnämnden beslut 240325 § 38
- Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden beslut 240222 § 18 Särskilt yttrande (M+C), (SD) och (V)
- G-Tjänsteskrivelse KSAU 240527 Redovisning av åtgärder för att minska personalomsättningen särskilt avseende sjuksköterskor samt för att minska användningen av extern bemanning

Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2024-05-27

Kommunstyrelsen 2024-06-05

Kommunfullmäktige 2024-06-19



Beslutet skickas till

Funktionsstödsnämnden
Hälsa-, vård och omsorgsnämnden
Stadskontorets handläggare

Ärendet

Kommunfullmäktige (§76, 2023) gav funktionsstödsnämnden och hälsa-, vård, och omsorgsnämnden i uppdrag att redovisa effekter av föreslagna och vidtagna åtgärder för att minska personalomsättningen särskilt avseende sjuksköterskor samt för att minska användningen av extern bemanning.

Nämnderna har inkommit med en redovisning till Kommunfullmäktige. Hälsa- vård, och omsorgsnämndens rapportering har inkommit som en del av nämndens årsanalys 2023 (HVO-2024-463).

Funktionsstödsnämndens redovisning

Nämnden anger att funktionsstödsförvaltningen i september 2019 inledde ett arbete för att minska behovet av att anlita externa bemanningsföretag för bemanning av sjuksköterskor inom hälso- och sjukvårdsenheten. Nämnden beskriver vidare hur det under 2021 fanns behov av att använda cirka 11 bemanningssjuksköterskor. Enligt nämnden har detta behov helt upphört i februari 2024. Funktionsstödsnämnden anger dock att personalomsättningen ökat till ungefär 15 procent under 2023 jämfört med 2022.

Enligt nämnden är en förklaring till den ökade personalomsättningen att den troligen beror på att förvaltningen haft mycket svårt att ersättningsrekrytera till de avgångar som varit bland första linjens chefer i enheten. Nämnden anger att det har bidragit till att kontinuiteten för medarbetarna avseende ledarskapet inte har varit optimal. Enligt nämnden är en annan faktor högre löner hos andra arbetsgivare som påverkat konkurrensen.

Enligt redovisningen från nämnden övervägs det inom enheten att sänka trösklarna, det vill säga kraven i befattningen avseende främst erfarenhet, för att kunna erbjuda anställning till nyexaminerade i högre utsträckning än vad som är möjligt idag. Vilket nämnden anger kan göras genom exempelvis genom förstärkt eller förlängd introduktion. Det skulle öka attraktiviteten hos funktionsstödsförvaltningen som arbetsgivare och bredda rekryteringsunderlag, enligt nämnden.

Nämnder redovisar vidare att det också har startats en egen poolverksamhet med syfte att kunna täcka upp vid korttidsfrånvaro inom verksamheten vilket bedöms ha varit gynnsamt för verksamheten.



Hälsa-, vård- och omsorgsnämndens redovisning

I Hälsa-, vård och omsorgsnämndens årsanalys 2023 redovisas uppföljning och bedömning kopplat till kommunfullmäktigemålet: Malmö stad ska säkerställa en god kompetensförsörjning.

När det gäller yrkeskategorin sjuksköterska redovisar nämnden att resultatet av skattningar av patienters vårdbehov och sjuksköterskors indirekta tid har analyserats genom verktyget Kuben. Nämnden har tidigare saknat verktyg att kunna analysera resursbehovet över tid vilket har påverkat möjligheterna till långsiktig bemanningsplanering och möjligheterna till minskat inköp av extern bemanning. Nämnden anger att resultaten av skattningarna underlättar diskussion och ställningstaganden om bland annat vad som ska innefattas i det kommunala hälso- och sjukvårdsuppdraget och vilka arbetsuppgifter som ska utföras av sjuksköterskor.

Av nämndens redovisning framgår att påbörjade utvecklingsarbeten har fortsatt under året. Bland annat har kompetensmodellen för sjuksköterskor i klinisk tjänst, som bedrivits som pilotprojekt, utvärderats och kommer att implementeras i hela HSL-organisationen under 2024. Kompetensmodellen är ett verktyg för att beskriva möjligheter till utveckling och möjligheter till ökat ansvar för sjuksköterskor på såväl kort som lång sikt. Inom avdelning för särskilt boende har en resursgrupp tillskapats för att möta bemanningsbehoven.

Rekryteringsprocessen har utvecklats till att bli mer standardiserad och tydlig avseende roller och kravbild. Under året anställdes 128 nya sjuksköterskor, vilket är en betydande ökning mot tidigare år. För att säkerhetsställa en likvärdig introduktion och ge förutsättningar för att utföra uppdraget har förvaltningen en gemensam introduktionsprocess för sjuksköterskor. De många nyanställningarna har medfört att mer tid lagts på introduktion, vilket inte sällan medfört ett ökat resursbehov. I delar av verksamheten råder fortsatt stora svårigheter att attrahera och rekrytera personal, i synnerhet hemsjukvårdens kvällssektion.

Trots den totalt sett positiva utvecklingen gällande rekrytering av sjuksköterskor, är utflödet av personal fortsatt oönskat högt enligt nämnden. Personalomsättningen bland sjuksköterskor under 2023 var 23,7%, vilket är strax över årsgenomsnittet de senaste fem åren. I faktiska tal innebär det att 97 sjuksköterskor lämnade sina tillsvidareanställningar under året, varav 5 pensionsavgångar.

Nämnden redovisar att den totala arbetade tiden av sjuksköterskor under året var 3 % högre än under 2022. En större andel av den arbetade tiden utfördes av egen bemanning jämfört med 2022. Extern bemanning utgjorde i genomsnitt 14,8 % av all arbetad tid av sjuksköterskor. Motsvarande utfall för 2022 var 18,2 %. Antalet timmar utförd av extern bemanning minskade med 15,7 % jämfört med 2022. Omräknat till



heltidsresurser motsvarar det 52 tjänster, att jämföra med 62 tjänster 2022. Minskningen härleddes till årets sista kvartal, då antalet timmar utförd av extern bemanning nästan halverades jämfört med motsvarande kvartal 2022. Helårskostnaden för extern bemanning minskade från 70 017 725 kr 2022 till 66 476 372 kr 2023.

Övertidsarbetet bland sjuksköterskor utgjorde i genomsnitt 2,5 % av total arbetad tid 2023, jämfört med 4,1 % under 2022. Övertidsarbetet var lägre i alla årets månader.

Av nämndens årsanalys framgår även uppföljning och bedömning som avser ökad förmåga att kompetens- och personalplanera. Där framgår att det utöver att nämndens verksamhet kräver tillgång till kompetens, krävs att denna tillgång finns i rätt mängd i förhållande till behovet. Det gäller över såväl dygnets alla timmar, veckans alla dagar och årets alla månader. Förflyttningen från beroende av tidsbegränsade och timavlönade anställningar, till att organisera äldreomsorgen med en högre omfattning av tillsvidareanställda undersköterskor, kräver att personalresurser delas utanför den egna sektionens, enhetens eller avdelningens behov. Detsamma gäller sjuksköterskeorganiseringen, där målsättningen är att minska användningen av extern bemanning och övertidsarbete. Inom avdelning för särskilt boende har inrättande av ett bemanningsteam startats upp, vilket bidrar till målsättningen.

Under året har implementering av resursmodellen fortskridit och det finns goda lokala exempel där modellen bidragit till att minska övertidsarbetet och timavlönad arbetstid. Grunden för resursmodellen är att sektioner tillsammans samarbetar med att koordinera bemanning vid frånvaro och tillfälliga behovstoppar. Effekterna av resursmodellen har tidigare varit svårbedömda, eftersom det under pandemiåren inte varit möjligt att dela personalresurser mellan verksamheter av smittskyddsskäl. Resursgrupperna återaktualiserades under 2022 och 2023. Införande och optimering behöver fortsätta under 2024.

Timavlönad arbetstid har i genomsnitt under året utgjort 7,3 % av all arbetad tid, jämfört med 8,8% 2022. En kraftig minskning av andel timavlönad arbetstid noteras under årets sista två månader, vilket är resultatet av ansträngningarna att krympa den timavlönade bemanningen inom ordinärt och särskilt boende. Tydliga effekter är, utöver minskad andel timavlönad arbetstid, även ett lägre antal timavlönade anställningar och ett ökat antal månadsavlönade tidsbegränsade anställningar. Timavlönad bemanning kommer även fortsättningsvis vara betydelsefull för att möta kravet på flexibilitet i verksamheten, men i lägre omfattning än tidigare år.

Övertidsarbete utfört av sjuksköterskor, vårdbiträden och undersköterskor minskade under året jämfört med 2022. I övriga yrkeskategorier är övertidsarbetet marginellt eller inte alls förekommande. Andel övertid av total arbetad tid var lägre under alla årets månader. Sommaren är en kritisk period bemanningsmässigt. Inför 2023 års



bemanningsplanering av sommaren erbjöds alla sektions- och enhetschefer inom avdelningarna för särskilt och ordinärt boende utbildning och information i workshopformat. Antal övertidstimmar var 19,8% lägre under perioden juli-augusti jämfört med motsvarande period 2022. Under året har även en checklista som stöd för planering, undersökning och riskbedömning av arbetstidens förläggning implementerats.

Skärpta regler för dygnsvila började gälla från och med den 1 oktober 2023. Reglerna innebär att befintliga scheman har setts över och i förekommande fall gjorts om för att möta de nya kraven. Dygns- och veckovila är i fortsatt fokus och påverkar arbetstidsförläggning och bemanningsplanering i stora delar av nämndens verksamhet.

Stadskontorets bedömning

Av nämndernas redovisning framgår att det pågår många viktiga åtgärder i syfte att förbättra förutsättningarna för yrkesgruppen sjuksköterskor i Malmö stad. Det arbetet behöver fortsatt prioriteras för att långsiktigt påverka den höga personalomsättningen i gruppen. Den samlade personalomsättningen i yrkesgruppen Sjuksköterska för hela Malmö stad var 22,6 % år 2023. En ökning från 21,2 % år 2022. Statistiken framgår i Malmö stads personalredovisning. Sjuksköterska är därmed fortsatt den yrkesgrupp med högst personalomsättning i staden.

Nämndernas redovisning visar att den externa bemanningen av sjuksköterskor minskar. Det framgår även av Malmö stads personalredovisning 2023 som visar att kostnaderna för den externa bemanningen av sjuksköterskor i Malmö stad minskade till knappt 71,5 miljoner kronor år 2023. Motsvarande kostnad år 2022 var 79,8 miljoner kronor. Det är positivt och i linje med Malmö stads riktlinjer vid anlitan av bemanningsföretag, som anger att restriktivitet ska gälla vid anlitan av externa bemanningsföretag.

Förslaget är att kommunfullmäktige godkänner nämndernas redovisning.

Ansvariga

Johanna Juhlin HR-direktör

Magdalena Bondeson Sektionschef

Andreas Norbrant Stadsdirektör