



Datum
2023-04-17
Vår referens
Emil Bengtsson
Planeringssekreterare
emil.bengtsson@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Redovisning av arbete med att minska personalomsättningen särskilt avseende sjuksköterskor samt arbetet för att minska användningen av extern bemanning STK-2023-418

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har anmodat hälsa-, vård- och omsorgsnämnden och funktionsstödsnämnden att redovisa hur nämnderna arbetar med att minska personalomsättningen särskilt avseende sjuksköterskor samt hur de arbetat för att minska användningen av extern bemanning (§ 130, 2022-04-06). I detta ärende redovisas nämndernas svar till kommunstyrelsen.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Kommunstyrelsen lägger redovisningen till handlingarna.

Beslutsunderlag

- Funktionsstödsnämndens redovisning av arbetet med att minska personalomsättning och användningen av extern bemanning
- Funktionsstödsnämnden beslut 230220 § 27 med Särskilt yttrande (M) och (SD)
- Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden beslut 230222 § 35 med Särskilt yttrande (M+C) och (SD)
- Tjänsteskrivelse från hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen
- Beslut KS 220406 §130 med särskilt yttrande (M+C), (V) och (SD)
- G-Tjänsteskrivelse KSAU 230502 Redovisning av arbete med att minska personalomsättningen samt arbetet för att minska användningen av extern bemanning
- Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden beslut 230329

Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2023-05-02
Kommunstyrelsen 2023-05-17

Beslutet skickas till

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden
Funktionsstödsnämnden

Ärendet

Kommunstyrelsen har anmodat hälsa-, vård- och omsorgsnämnden och funktionsstödsnämnden att redovisa hur nämnderna arbetar med att minska personalomsättningen särskilt avseende sjuksköterskor samt hur de arbetat för att minska användningen av extern bemanning (§ 130, 2022-04-06). Båda nämnderna har i februari 2023 behandlat sina respektive redovisningar till kommunstyrelsen. Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden har därefter inkommit med en rättelse till några av uppgifterna i sin redovisning, som också framgår i ärendet. Nämndernas redovisningar sammanfattas i detta ärende.

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden redovisning

I sin redovisning till kommunstyrelsen konstaterar hälsa-, vård- och omsorgsnämnden att användningen av extern sjuksköterskebemanning har ökat, samtidigt som personalomsättningen har legat på en konstant nivå. Effekter av pandemin har haft påverkan enligt nämnden, men även begränsade möjligheter att analysera resursbehovet över tid.

Efter sin redovisning har nämnden inkommit med en rättelse av uppgifterna i redovisningen som avser andel arbetad tid av bemanningssjuksköterskor under 2022:

- Andelen arbetad tid av bemanningssjuksköterskor av det totala antalet sjukskötersketimmar var 18,2 % (tidigare redovisat som 13,8 %)
- Andelen arbetad tid av bemanningssjuksköterskor i förhållande till den interna bemanningen var 22,2 % (tidigare redovisat som 16,1 %).

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden anger att nämnden har arbetat med processer och aktiviteter som förväntas få positiva effekter på kompetensförsörjningen och bemanningsplaneringen. Arbetet utökas och fortsätter under kommande år. Samtidigt lyfter nämnden att sjuksköterskebranschen även framöver kommer att vara hårt konkurrensutsatt vilket kommer att påverka nämndens möjligheter att rekrytera och behålla sjuksköterskor i anställning.

Kompetensförsörjningsaktiviteter

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden anger att nämnden de senaste åren har genomfört och påbörjat aktiviteter som påverkar kompetensförsörjning av sjuksköterskor på kort och längre sikt. En del är löpande aktiviteter eller insatser, exempelvis kompetensutveckling och lärande i syfte att höja kompetensen men också för att skapa attraktiva arbetsplatser. Högre kompetensnivå bidrar samtidigt till att medarbetarna blir mer attraktiva på arbetsmarknaden. Andra aktiviteter är frekvent återkommande analyser i syfte att fatta beslut som stödjer kompetensförsörjningen. Ett exempel är de årliga analyserna inom lönebildning, som de senaste åren återkommande har signalerat behov av att utveckla lönestrukturen framför allt avseende erfarna sjuksköterskor och att öka lönespridningen i gruppen. Behovet bedöms vara kvarstående åtminstone så länge marknadskrafterna driver de lägre lönerna uppåt. I förhållande till jämförbara kommunala arbetsgivare är den generella lönebildningen däremot konkurrensmässig.

Andra aktiviteter har bedrivits i projektliknande former. I nämndens redovisning redogörs kortfattat för följande urval av aktiviteter:

Nytt verktyg för resursplanering

Nämnden har under 2022/2023 implementerat ett IT-verktyg (Kuben) som möjliggör mätning och uppföljning av vårdbehoven på ett sätt som tidigare inte varit möjligt. Förutom bedömning av de totala vårdbehoven kommer även sjuksköterskornas indirekta arbetstid att mätas. Dessa

faktaunderlag kommer att bidra till ökad förutsägbarhet och bättre bemanningsplanering. Ur ett större perspektiv kommer det även att bidra till ökad förståelse av det verkliga behovet av antal sjuksköterskor som behövs för att säkra uppdraget.

Utveckling av BUMS (Bemanning Uthyrning Malmö Sjuksköterskor)

BUMS är ett resursteam för Malmös verksamheter inom vård- och omsorgssektorn, men verksamheten ansvarar även för samordning av sjuksköterskor via de externa bemanningsföretag som är upphandlade av Malmö stad. En utredning av BUMS-uppdraget genomfördes under 2022 och påvisade behov av att se över och eventuellt revidera uppdragsbeskrivningen och eventuella avgränsningar gentemot andra verksamheter, liksom en översyn av verksamhetens styrning och ledning. Det kommer även att genomföras en bedömning av det totala resursbehovet för verksamheten, vilket underlättas av det nyligen implementerade resursverktyget Kuben.

Uppdragsbeskrivning och utvecklad introduktion

Nämnden anger att en bra introduktion kan göra att en ny medarbetare stannar kvar i yrket och verksamheten. För att säkerställa en likvärdig introduktion har nämnden infört en gemensam introduktionsprocess för sjuksköterskor, vilket tidigare saknats. För att ge förutsättningar att utföra uppdraget utgår introduktionen för sjuksköterskor från de sex kärnkompetenserna: personcentrerad vård, samverkan i team, evidensbaserad vård, förbättringskunskap och kvalitetsutveckling, säker vård och informatik. Kärnkompetenserna ligger även till grund för den uppdragsbeskrivning som upprättats för legitimerad sjuksköterska.

Kompetensmodell för utveckling i professionen

Kompetensmodellen för sjuksköterskor i klinisk tjänst utgår från Malmö stads grundkompetensmodell och implementerades i nämnden 2022 i form av ett pilotprojekt. Modellen togs fram partsgemensamt med Vårdförbundet och är ett verktyg för att beskriva möjligheter för sjuksköterskor att utvecklas inom arbetsuppgifter och ansvarsområden. Modellen används som underlag i framtagande av individuella kompetensutvecklingsplaner. Rätt använd kan modellen bidra till att attrahera, behålla och utveckla medarbetare, samtidigt som verksamhetens kompetensbehov tillgodoses. Modellen förväntas även underlätta kartläggning av befintliga medarbetares kompetens.

Samverkan i regionen

Nämnden har initierat samverkan med kommuner i regionen och Region Skåne i syfte att dela erfarenheter och söka samarbete i gemensamma utmaningar kopplat till extern bemanning. Inledningsvis är målsättningen att skapa ett underlag för kommande upphandling av bemanningsföretag.

Utveckling av rekrytering

Nämnden har inlett ett arbete med att utveckla rekryteringsprocessen särskilt avseende sjuksköterskor. Målet är att förbättra kandidatupplevelsen och effektivisera rekryteringsprocesserna. Ökad samordning av rekryteringsprojekt, uppsökande av presumtiva kandidater och utveckling av attraktiva annonser är några delar i arbetet. Eftersom rekryteringsbehovet bedöms kvarstå under överskådlig tid har nämnden även resursförstärkt sjuksköterskerekruteringen. En positiv signal är att nämnden i de allra flesta fall lyckas ersättningsrekrytera sjuksköterskor trots stora rekryteringsbehov och hög konkurrens på arbetsmarknaden.

Funktionsstödsnämndens redovisning

Av funktionsstödsnämndens redovisning framgår 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. Inrättandet av ett kvällsteam anges som en åtgärd som fått positiva effekter.

Redovisningen anger även att förvaltningen har vidtagit insatser inom kompetensförsörjningsområdena utveckla och behålla. Insatserna har bestått av utökad pool för bemanning av korttidsfrånvaro, införande av en kvalitetsutvecklare på hälso- och sjukvårdsområdet som kan fungera rådgivande åt såväl sjuksköterskor som chefer och anställda undersköterskor med specialistkompetens som kan ta emot mer kvalificerade delegeringar.

Funktionsstödsförvaltningen har sedan tidigare infört teambaserat arbetssätt inom hälso- och sjukvårdsenheten och beviljades under 2022 statliga medel för att utveckla det teambaserade arbetssättet ytterligare samt öka förståelsen för rollerna inom enheten. En annan målsättning med de beviljade medlen har varit att utveckla bestående former för återhämtning genom kollegialt stöd inom chefsgruppen och inom teamen.

Funktionsstödsnämnden anger att från 2021 har nyttjandet av extern bemanning minskat från cirka elva (11) sjuksköterskor till tre sjuksköterskor, vid tidpunkten för nämndens redovisning. Nämnden konstaterar mot den bakgrunden att insatserna som vidtagits har haft goda effekter.

Av redovisningen framgår vidare att förvaltningen har initierat ett arbete kring hållbart ledarskap och hälsosam organisation som syftar till att finna former tillämpliga i verksamheterna för att på bredden nå resultat inom dessa viktiga områden. Detta arbete kommer också kunna utgöra grund för hälso- och sjukvårdsenheten att använda för att kunna hålla i den positiva utveckling som de uppnått avseende minskat behov av externa bemanningstjänster för sjuksköterskeuppdrag.

Nämnden anger även att det pågår dialog med hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen i forum med Region Skåne i syfte att motverka behovet av att nyttja extern bemanning.

Stadskontorets bedömning

Sjuksköterska var under år 2022 fortsatt den yrkeskategori i Malmö stads organisation (inom alla förvaltningar) med högst personalomsättning (21,2 %). Omsättningen har dock minskat med 2,9 procentenheter från föregående år, då personalomsättningen avseende sjuksköterskor var 24,1 %.

Ytterligare statistik framgår i Malmö stads Personalredovisning 2022 (STK-2022-1447) som behandlades av kommunstyrelsen den 12 april 2023.

Den nationella konkurrensen och bristen på utbildad personal påverkar Malmö stads möjligheter att rekrytera och behålla personal. I befolkningen förväntas andelen äldre personer öka de kommande åren. Denna utveckling, i kombination med omställningen till Nära vård kommer att innebära fortsatt ökade krav vad gäller stadens kompetensförsörjning. Det är därför av största vikt att de åtgärder som pågår inom funktionsstödsförvaltningen och hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen fortsatt prioriteras och följs upp.

Förslaget är att kommunstyrelsen lägger nämndernas redovisning till handlingarna.

Ansvariga

Johanna Juhlin HR-direktör

Magdalena Bondeson Sektionschef

Andreas Norbrant Stadsdirektör