

## Konsekvensanalys av Vårdförbundets pågående och varslade stridsåtgärder

11 april mottog SKR och Sobona det första varsel från Vårdförbundet om konfliktåtgärder i form av blockad för övertidsarbete, merarbete och nyanställningar. Inledningsvis berördes Sveriges regioner av konfliktåtgärderna, men under maj månad utökades varslet till att även omfatta 29 av landets kommuner.

Vårdförbundet har också varslat om utökade konfliktåtgärder i form av strejk i ett antal regioner med start 4 juni. I samband med det kommer den nyanställningsblockad som råder sedan 25 april delvis att upphöra. Vårdförbundet har även varslat om att utöka de sedan tidigare strejkvarslade regionerna. En av regionerna som drabbas av strejken är Region Västerbotten.

Omfattningen av Vårdförbundets varsel är stort och pågående stridsåtgärder bedöms påverka Umeå kommuns verksamheter. Konflikten skapar minskad kapacitet att erbjuda vård och utmaningar att bemanna verksamheten. Det gäller särskilt nu när semesterperioderna börjar och bemanningen begränsas.

En vanlig sommar innebär normalt också en kapacitetsminskning när verksamheterna ska möjliggöra semestrar. Med anledning av pågående arbetskonflikt är det nödvändigt att analysera vilka ytterligare konsekvenser Umeå kommun ser när Vårdförbundet trappar upp konflikten genom strejk i Region Västerbotten samtidigt som nyanställningsblockaden inom regionen hävs.

En strejk i regionen kommer att innebära att regionens vårdkapacitet minskas ytterligare och eftersom det finns samarbete mellan regionens och kommunens vårdverksamheter bedöms det också påverka kommunens berörda verksamheter och vårdkapacitet negativt.

### Verksamheter som påverkas

I Umeå kommun är det främst äldreomsorgen och funktionshinderomsorgen som påverkas av pågående konflikt. I äldreomsorgen finns cirka 240 sjuksköterskor som utför hälso- och sjukvårdsinsatser på primärvårdsnivå fördelat på hemsjukvård, vård- och omsorgsboende, korttidsboende och arbete kväll och natt. Verksamheten utför hälso- och sjukvårdsinsatser dygnet runt på primärvårdsnivå. I funktionshinderomsorgen finns cirka 25 sjuksköterskor som utför hälso- och sjukvårdsinsatser på särskilt boende.

### Verksamhet och bemanning under sommaren

Umeå kommun förlägger i vanliga fall semester för medarbetare i hälso- och sjukvården i mitten av juni till i mitten av augusti. Då kommunen, oavsett tid på året är skyldig att erbjuda hälso- och

sjukvård och upprätthålla patientsäkerheten så görs inga stora organisatoriska förändringar i verksamheten under sommaren. Arbetsuppgifter prioriteras enligt en speciell ordning utifrån att individerna/patienterna ska få sina hälso- och sjukvårdsbehov tillgodosedda enligt lag. För att möjliggöra medarbetarnas lagstadgade semester måste verksamheten reduceras och arbetsuppgifter prioriteras hårdare. Bemanning i verksamheterna minskas så mycket det går och arbetet planeras till viss del på ett annat sätt för att tillgodose de vårdbehov som finns. En viktig åtgärd är att medarbetarna i verksamheten i högre grad arbetar på andra arbetsställen än under andra delar av året.

Det blir även under en vanlig sommar utan arbetskonflikt ett högre tryck på kommunen. Regionen minskar sin verksamhet och bemanning för att möjliggöra semester för sina medarbetare. Konsekvensen för kommun blir bland annat fler utskrivningar från primärvård och inskrivningar i hemsjukvård.

För att lösa bemanningen under sommarmånaderna då ordinarie personal är ledig är sommarvikarier viktiga. Däribland finns de nyutexaminerade sjuksköterskorna som får sin legitimation under sommaren. Arbetsgivarbeslut om sommarbonus och nyttjande av bemanningssjuksköterskor är andra verktyg för att lösa sommarbemanningen.

Akut frånvaro löses normalt genom att omfördela arbetsuppgifter och i de fall det är nödvändigt genom att beordra övertid eller komma överens om extra arbete.

#### **Konsekvenser av nyanställnings-, mertids- och övertidsblockad mot Umeå kommun:**

- Verksamheten påverkas i hög grad av pågående nyanställningsblockad. Den största konsekvensen av blockaden är att kommunen inte har möjlighet att anställa de 17 nyutexaminerade sjuksköterskorna som sjuksköterskor denna sommar. Dessa medarbetare utgör en otroligt viktig del av sjuksköterskebemanningen under sommaren och kommande höst. Umeå kommun är beroende av att kunna nyttja deras kompetens som legitimerade sjuksköterskor fullt ut, vilket inte är möjligt om de inte får anställas som sjuksköterskor. Det finns även en påtaglig risk att nuvarande semesterplanering måste ändras om dessa medarbetare inte undantas från nyanställningsblockaden. Sjuksköterskans roll inom vård- och omsorgsverksamhet blir viktigare och mer avgörande för patientsäkerheten ju mer begränsad kunskap och erfarenhet övrig omsorgspersonal har, vilket är fallet under sommarmånaderna när även ordinarie omsorgspersonal har semester och det är stor andel vikarier i verksamheten.
- De nyexaminerade sjuksköterskorna som inte kan anställas och arbeta som sjuksköterskor får heller inte möjlighet att ta del av kommunens sommarbonus. Det är en viktig attraktivitetsfaktor för att få sjuksköterskor att välja Umeå kommun som arbetsgivare och jobba stora delar av sommaren för att lösa sommarbemanningen. Det finns också en stor risk ur ett längre kompetensförsörjningsperspektiv att dessa medarbetare väljer att arbeta hos annan arbetsgivare (till exempel regionen där nyanställningsblockaden är hävd) där de får arbeta som sjuksköterskor och ta del av sommarbonusar och dylikt. Höstens bemanning

kommer också att påverkas negativt om Umeå kommun förlorar möjligheten att anställa dessa sjuksköterskor.

- Blockad mot övertid och mertid innebär också att arbetsgivaren är starkt begränsad i sin möjlighet att nyttja befintlig personal som inte har semester till att lösa akuta bemanningssituationer som sjukfrånvaro, vård av barn och likande.

#### **Konsekvenser av stridsåtgärder och varslade utökningar mot Region Västerbotten:**

- Ytterligare minskad vårdkapacitet i regionen kommer att innebära ökad belastning på vårdkedjan där Umeå kommun förväntas få kompensera för delar av regionens underkapacitet. När regionen stänger delar av sin verksamhet kommer bland annat antalet utskrivningar av patienter att öka och planering för hemgång förväntas bli sämre eller rent av utebli. Umeå kommun får ta emot individer som egentligen hade behövt vård från regionen, men som skrivs ut tidigare på grund av deras kapacitetsbrist. Det innebär att Umeå kommun måste möta upp patienter som är sjukare och har ett större vård- och omsorgsbehov. Tillsammans med ökade inskrivningar i hemsjukvården från primärvården och svårigheter att få tag på rätt kompetens hos regionen kräver det en kapacitetsökning för kommunen. Sådan kapacitetsökningen har inte kommunen bemanning för att möta, det kräver att arbetsuppgifter som kan vänta måste prioriteras ner. Vid hårdare prioriteringsordning kommer patienter eventuellt att få vänta längre för att få hjälp av sjuksköterska, vilket i sin tur kan skapa ökad belastning på akuten och hälsocentral.
- Strejk i primärvården kommer att innebära sämre kontaktvägar då det kommer att vara svårt att få kontakt med läkare och sjuksköterskor. Läkare på primärvården är medicinskt ansvarig för kommunens hälso- och sjukvård. Det finns en risk att patienter "faller mellan stolarna" då sjuksköterskor/distriktssköterskor på hälsocentralerna ansvarar för Prator, ett systemstöd som används för informationsöverföring mellan slutenvården, primärvården och kommunens verksamheter.
- När varken regionen eller kommunen har samma kapacitet att fånga upp hälsotillstånd som inte är akuta och högst prioriterade riskerar våra patienter att inte få tillräcklig medicinsk uppmärksamhet vilket kan leda till medicinska misstag.
- Ytterligare konsekvenser av strejken i regionen är att fler förväntas kontakta kommunens hälso- och sjukvård då regionens sjukvårdsrådgivning 1177 och andra upparbetade kontaktvägar begränsas. Det ökar också kapacitetskravet på kommunen.
- I elevhälsan kan en ökad belastning på Region Västerbottens verksamheter eventuellt påverka väntetiden för elever som behöver vård och det i sin tur kan påverka skolsköterskornas arbetsbelastning. Men, det finns inga kritiska utmaningar under sommaren på grund av aktuella stridsåtgärder.

#### **För Umeå kommun 4 juni 2024**

Pernilla Henriksson, äldreomsorgsdirektör

Karolina Lundqvist, socialdirektör