

Medarbetarstatistik

2022



Innehåll

Innehåll	2
Förord.....	3
Sammanfattning.....	4
Personalstruktur.....	5
Personalresurs.....	17
Kompetensförsörjning.....	22
Arbetsmiljö och hälsa	27
Bilagor	37
Definitioner och källor	38

Medarbetarstatistik 2022 är ett komplement till årsredovisningen 2022.

RS/221424

Medarbetarstatistik 2022 är framtagen av Ingela Plahn Lindström och Helena Norgren.

Förord

Region Värmlands medarbetare utgör den främsta och viktigaste förutsättningen för att Region Värmland ska kunna bidra till trygghet, välfärd och livskvalitet för alla i Värmland. Konkurrensen om medarbetarna kommer att vara hård de kommande åren. För att möta kompetensutmaningen framöver räcker det inte att enbart rekrytera fler nya medarbetare. Minst lika viktigt är det att se över hur verksamheterna är organiserade, utveckla arbetssätten, prioritera arbetsmiljöarbetet och ta tillvara kompetens på bästa sätt. Vi behöver fortsätta erbjuda attraktiva arbeten och arbetsplatser där redan befintliga medarbetare ges förutsättningar att trivas, utvecklas och komma till sin rätt.

Medarbetarstatistik 2022 är ett komplement till årsredovisningen. Publikationen ska kunna användas både som extern information om Region Värmland och internt i samband med verksamhetsplanering och uppföljning. Dokumentet har som syfte att ge en översiktlig bild över medarbetarna inom Region Värmland och visa på trender under de senaste åren. Du kan exempelvis se andel medarbetare som arbetar heltid, uppnår 65 års ålder eller många anställda det är inom olika yrken.

Under 2022 ökade sjukfrånvaron, ökningen avsåg främst korttidsfrånvaro. Sjukfrånvaron var särskilt hög under årets första månader. Ökad korttidsfrånvaro i kombination med bemanningsutmaningar medförde att timmar för övertid ökade under året.

Syftet med rapporten är att ge en översiktlig bild över de anställda inom Region Värmland och visa på trender. Rapporten är indelad i fyra avsnitt; personalstruktur, personalresurs, kompetensförsörjning samt arbetsmiljö och hälsa. Mätdatum är december 2022 (om inget annat anges). Uppgifter om inhyrd personal ingår inte i dokumentet.

Jag vill rikta ett stort tack till alla medarbetare som med engagemang, flexibilitet och tålmodighet skapat trygghet för värmlänningen under året!



Josefine Ståhlberg
HR-direktör

Sammanfattning

Region Värmland bildades den 1 januari 2019 då Landstinget i Värmland, kommunalförbundet Region Värmland, Värmlandstrafik och Karlstadsbuss gick samman till en gemensam organisation.

I december 2022 fanns det cirka 8 270 tillsvidareanställda medarbetare inom Region Värmland. Jämfört med 2021 ökade antalet tillsvidareanställda. Den arbetade tiden ökade inte i samma omfattning på grund av högre frånvaro 2022. Sjukfrånvaron uppgick 7,2 procent, för kvinnor uppgick sjukfrånvaron till 7,8 procent och för män 4,9 procent. Tillsvidareanställning var fortsatt den vanligaste anställningsformen. Ungefär 80 procent av de anställda var kvinnor. Sjuksköterskor och undersköterskor var de vanligaste yrkena inom Region Värmland. Andelen heltidsanställda uppgick till 92,9 procent, vilket var i samma nivå som tidigare år. Andelen tillsvidareanställda kvinnor med en heltidsanställning uppgick till 92,2 procent medan andelen män med en heltidsanställning uppgick till 95,6 procent.

Andelen externa avgångar under 2022 var 10 procent, varav cirka 3 procent var pensionsavgångar. Jämfört med föregående år ökade andelen avgångar. Cirka 12 procent av de tillsvidareanställda kommer att uppnå 65 år de kommande 5 åren.



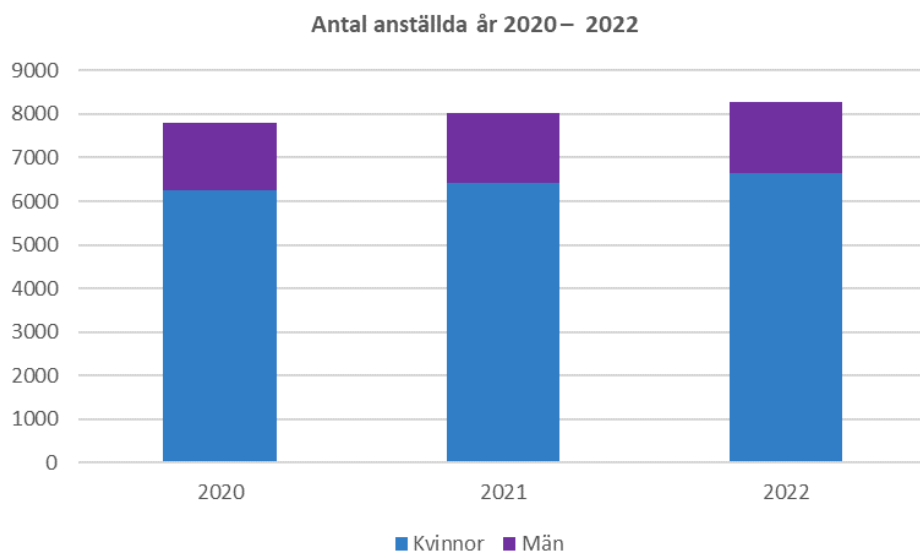
Bilden innehåller information om medelålder, andel anställda, andel kvinnor och vanligaste förnamnet inom Region Värmland 2022 samt information om andel sjuksköterskor som var den största personalgruppen inom Region Värmland.

Personalstruktur

Tillsvidareanställda

I december 2022 var antalet tillsvidareanställda 8 267 personer, vilket var cirka 250 personer fler jämfört med december 2021. Ökningen avser flera verksamheter och olika orsaker, exempelvis nya verksamheter eller uppdrag, bemanningsbehov på grund av vakanser eller ersättare för medarbetare som är frånvarade.

I redovisningen av antalet tillsvidareanställda ingår samtliga tillsvidareanställda personer, det innebär att även personer som är frånvarande ingår. I redovisningen beaktas inte heller sysselsättningsgrad, redovisningen tar enbart hänsyn till hur många personer som Region Värmland har ett anställningsförhållande med. För information om sysselsättningsgrad, närvaro och frånvarotid se kapitel Personalresurs.



Diagrammet visar antalet tillsvidareanställda 2020–2022.

Tillsvidareanställda			
År	Antal	Andel kvinnor	Andel män
2020	7 797	80,2%	19,8%
2021	8 012	80,2%	19,8%
2022	8 267	80,5%	19,5%

Tabellen visar antalet tillsvidareanställda 2020–2022 och andelen kvinnor och män.

Antal tillsvidareanställda per personalgrupp

Sjuksköterskor, undersköterskor (inklusive skötare) och läkare var de personalgrupper med flest anställda. Läkare redovisas i två personalgrupper, läkare med specialistkompetens och läkare utan specialistkompetens.

Vid jämförelse mellan december 2021 och december 2022 var det fler tillsvidareanställda inom flera personalgrupper. Undersköterskor och skötare var cirka 100 fler anställda, vilket bland annat kan förklaras av bemanningsbehov inom hälso- och sjukvården. Undersköterskor är en personalgrupp som har betydande pensionsavgångar att vänta inom de kommande åren. Det är viktigt med ett inflöde av undersköterskor för att kunna hantera den kommande kompetensutmaningen som pensionsavgångarna medför.

Antal tillsvidareanställda per personalgrupp				
Personalgrupp	2021	2022	Förändring 2021-2022	Förändring i procent
ADMINISTRATÖRER	287	295	8	2,8%
ARBETSTERAPEUTER	99	102	3	3,0%
BARNMORSKOR	128	133	5	3,9%
BIOMEDICINSKA ANALYTIKER	230	217	-13	-5,7%
DIETISTER	25	27	2	8,0%
FYSIOTERAPEUTER	151	151	0	0,0%
HANDLÄGGARE	473	496	23	4,9%
INGENJÖRER	138	151	13	9,4%
KULTUR TURISM OCH FRILUFTSLIV	28	29	1	3,6%
KURATIVT OCH SOCIALT	179	189	10	5,6%
KÖKS- OCH MÅLTIDSARBETE	76	79	3	3,9%
LEDNINGARBETE	365	399	34	9,3%
LOGOPEDER	26	29	3	11,5%
LÄKARE EJ SPECIALISTKOMPETENTA	270	271	1	0,4%
LÄKARE SPECIALISTKOMPETENTA	479	494	15	3,1%
PSYKOLOGER	97	108	11	11,3%
PSYKOTERAPEUTER	15	16	1	6,7%
SJUKSKÖTERSKOR	2 134	2 141	7	0,3%
SKOLA	111	119	8	7,2%
STÄD TVÅTT M FL	215	221	6	2,8%
TANDHYGIENISTER	130	124	-6	-4,6%
TANDLÄKARE	133	139	6	4,5%
TANDSKÖTERSKOR	240	260	20	8,3%
TEKNIKER	89	85	-4	-4,5%
UNDERSKÖTERSKOR SKÖTARE M FL	1 189	1 292	103	8,7%
VAKTMÄSTARE M FL	90	93	3	3,3%
VÅRDADMINISTRATÖRER	468	463	-5	-1,1%
ÖVR SPECIALITET HÄLSO O SJV	69	75	6	8,7%
ÖVRIG TANDVÅRD	14	3	-11	-78,6%
ÖVRIGT REHABILITERINGSARBETE	64	66	2	3,1%
Totalt	8 012	8 267	255	3,2%

Tabellen visar antalet tillsvidareanställda per personalgrupp 2021 och 2022.

Många av de personalgrupper som blivit fler anställda under perioden är också personalgrupper som det råder stora behov av inom hälso- och sjukvården. Att det blivit fler anställda är en positiv utveckling som bland annat kan kopplas till kompetensförsörjningsinsatser och samverkan med utbildare som

exempelvis yrkeshögskolor, gymnasieskolor och lärosäten. Det finns också personalgrupper som det råder behov av som blivit färre under perioden, exempelvis biomedicinska analytiker.

Personalgrupperna ledningsarbete och handläggare blev fler inom ett flertal av Region Värmlands verksamheter och beror på många olika orsaker. Under november 2022 infördes ett anställningsstopp för administrativ personal inom Region Värmland. Anställningsstoppet gäller i två år eller till dess att annat beslut fattas. Anställningsstoppet är en regionövergripande åtgärd för en ekonomi i balans och för att kunna genomföra den politiskt beslutade besparingen gällande effektivisering av administrationen i Region Värmland.

Visstidsanställda

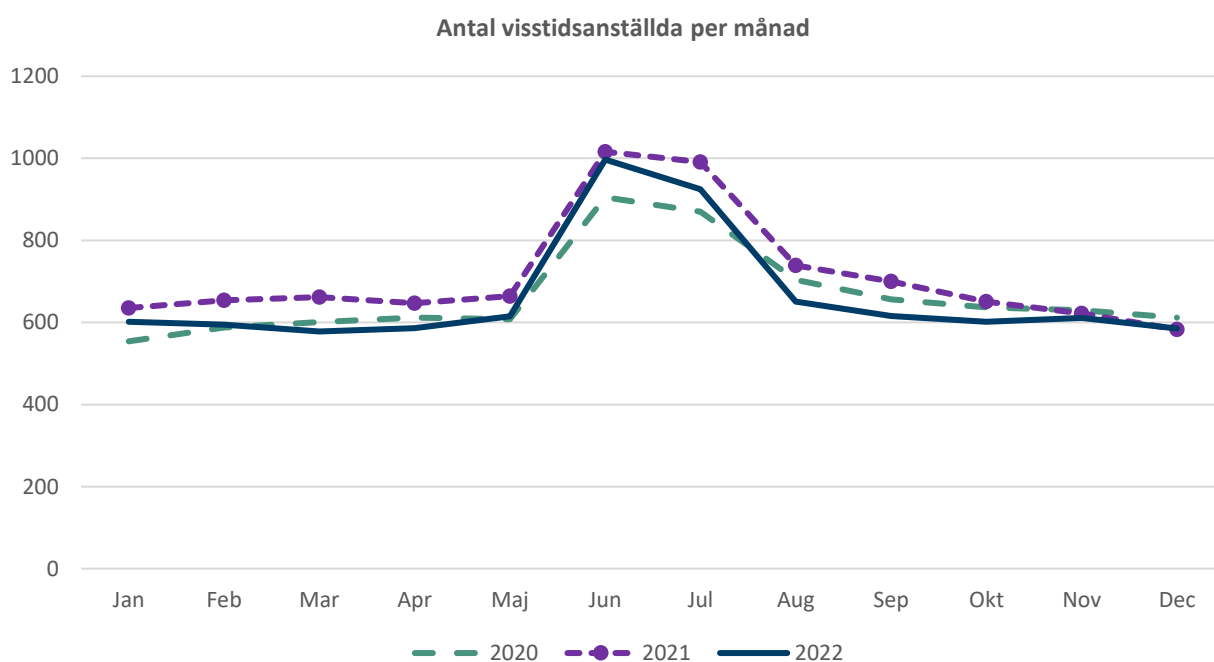
I december 2022 var 585 personer visstidsanställda inom Region Värmland. Antalet visstidsanställda var i samma nivå som december 2021.

Andelen visstidsanställda män var närmare 30 procent medan andelen tillsvidareanställda män var cirka 20 procent. Det innebär att andelen män var större bland de visstidsanställda än bland de tillsvidareanställda.

Visstidsanställda			
År	Antal	Andel kvinnor	Andel män
2020	612	75,0%	25,0%
2021	583	71,9%	28,1%
2022	585	71,3%	28,7%

Tabellen visar antalet visstidsanställda 2020, 2021 och 2022.

Under sommarmånaderna ökade antalet visstidsanställda, vilket beror på att vikarier anställts för att ersätta ordinarie medarbetare under semesterperioden.



Diagrammet visar antalet visstidsanställda per månad 2020-2022.

Timavlönade

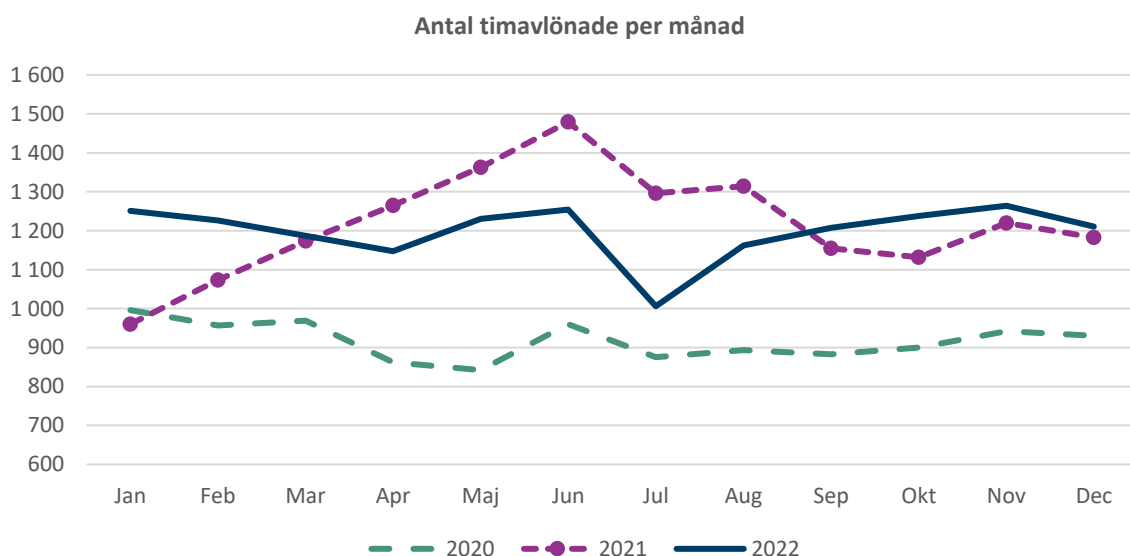
Timavlönade medarbetare används främst för att lösa oförutsägbara situationer, till exempel vid korttidsfrånvaro, tillfälligt arbetsbelastning och vid semesterledighet bland ordinarie medarbetare. Hur många timmar en timavlönad medarbetare arbetar varierar från ett fåtal timmar till tid motsvarande heltid.

Vid jämförelse med 2021 minskade antalet timavlönade under 2022. Fortfarande råder behov av vikarier i samband med korttidsfrånvaro på grund av sjukdom eller vård av barn. Genomsnittligt antal timavlönade per månad uppgick till 1 199 personer och den arbetade tiden motsvarade i genomsnitt per månad 450 årsarbetare.

Antal timavlönade i snitt		
År	I antal	I årsarbetare
2020	917	396
2021	1 218	521
2022	1 199	450

Tabellen visar antalet timavlönade i genomsnitt 2020, 2021 och 2022.

Antalet timavlönade var särskilt många under 2021 på grund av bemanningsbehov i samband med Coronapandemin och vaccinationsinsatser.

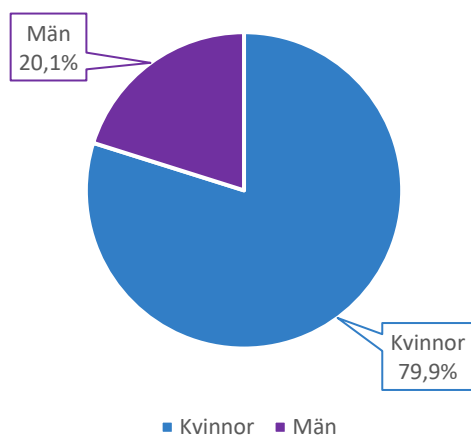


Diagrammet visar antalet timavlönade per månad 2020, 2021 och 2022.

Kvinnor och män

I december 2022 hade Region Värmland 7 069 tillsvidare- och visstidsanställda kvinnor och 1 783 tillsvidare- och visstidsanställda män. Andelen kvinnor var 79,9 procent och andelen män 20,1 procent. Jämfört med tidigare år är fördelningen mellan andelen kvinnor och män marginellt förändrad.

Könsfördelning tillsvidare- och visstidsanställda



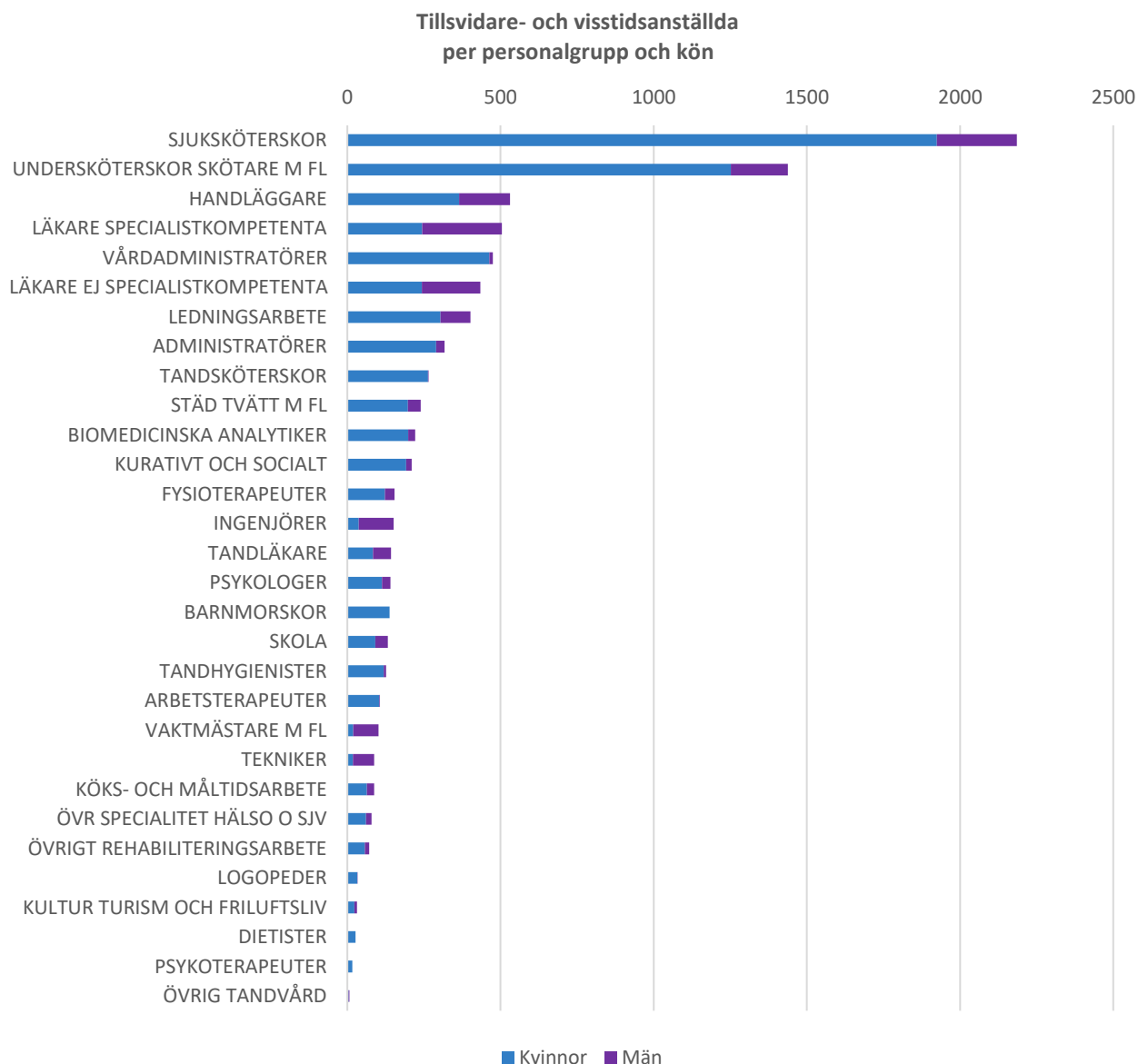
Figuren visar andelen kvinnor och män december 2022.

Inom Region Värmlands verksamheter varierar andelen kvinnor och män. Inom hälso- och sjukvård var andelen kvinnor högst med 82,5 procent. Inom kultur och bildning var andelen kvinnor 69,0 procent och inom regional utveckling var andelen kvinnor 65,3 procent. Högst andel män fanns inom regionledningskontoret med 44,5 procent män, följt av kollektivtrafiken där andelen män var 42,9 procent.



Med jämn könsfördelning menas att andelen män och kvinnor ska vara inom intervallet 40 till 60 procent. Flertalet av Region

Värmlands personalgrupper var kvinnodominerade och ett fåtal hade en jämn könsfördelning. Könsfördelningen var jämn i personalgrupperna läkare med specialistkompetens, läkare utan specialistkompetens och tandläkare. Mansdominerade personalgrupper var ingenjörer, vaktmästare och tekniker.



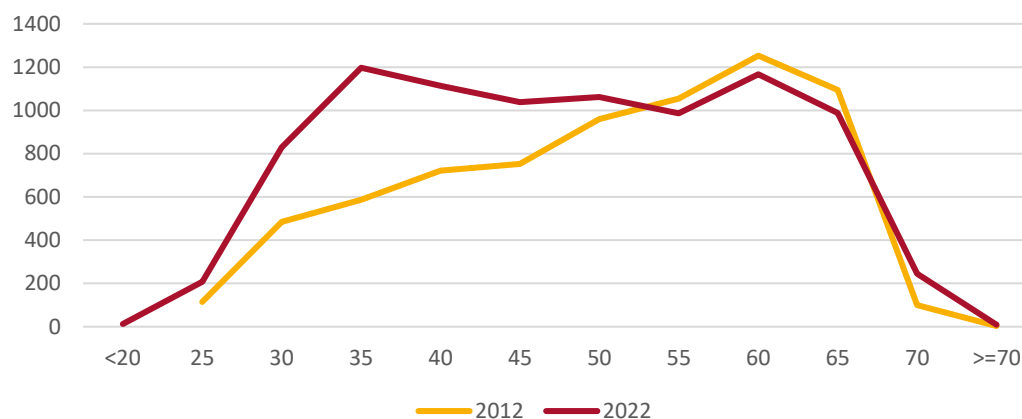
Diagrammet visar antalet anställda per personalgrupp och kön.

Ålder

Region Värmland befinner sig i en pågående generationsväxling. Under de senaste tio åren har åldersfördelningen förskjutits från ett stort antal anställda inom de äldre åldersgrupperna till ett ökat antal anställda inom de yngre åldersgrupperna. Samtidigt finns det fortfarande ett stort antal medarbetare som närmar sig pensionsålder.

Med anledning av pågående generationsväxling är det angeläget att arbeta med områden inom kompetensförsörjningen som handlar om god introduktion för medarbetare som är nya i yrket och samtidigt säkra kompetensöverföring i samband med att erfarna medarbetare går i pension. Inom den yngre personalgruppen råder en ökad rörlighet bland annat för att prova nya arbetsuppgifter och arbetsgivare, studera vidare eller att vara föräldraledig.

Antal anställda per åldersgrupp år 2012 och 2022

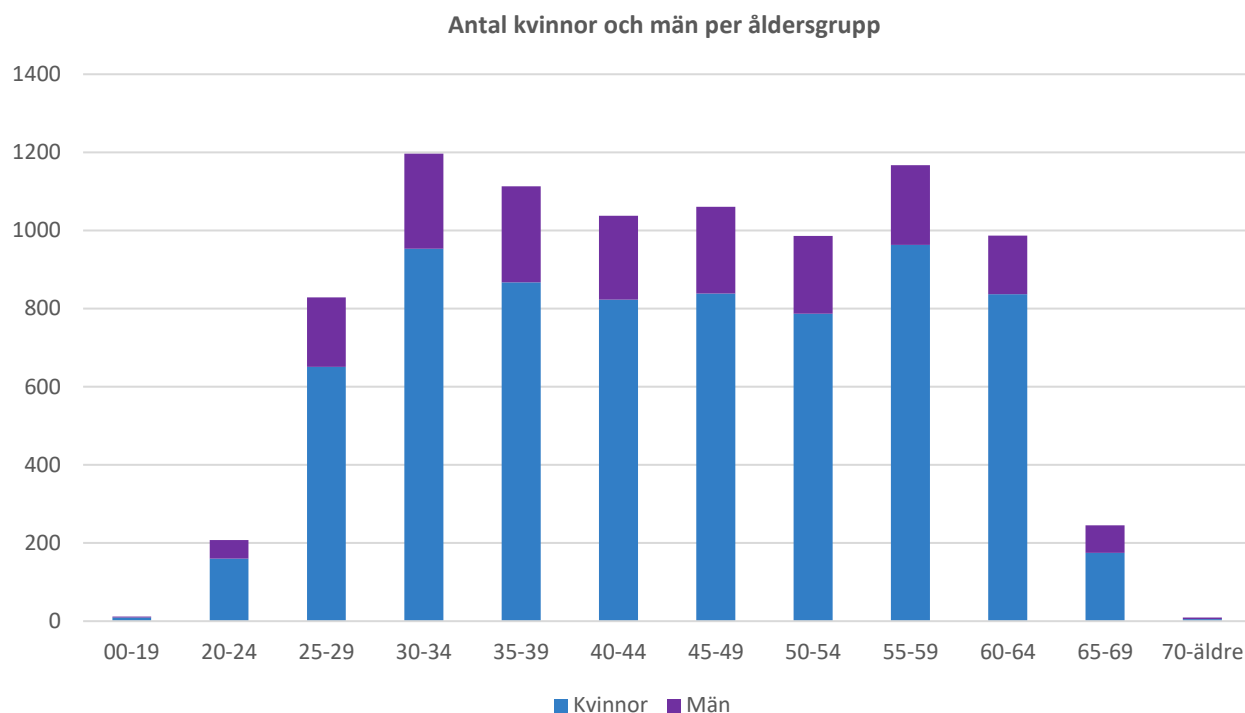


Diagrammet visar antalet tillsvidare- och visstidsanställda per åldersgrupp år 2012 och år 2022.



Kvinnor och män

Inom samtliga åldersgrupper dominerade andelen kvinnor. Högst andel män fanns inom åldersgruppen 65–69 år där andelen män var 29 procent.



Diagrammet visar antal tillsvidare- och visstidsanställda kvinnor och män per åldersgrupp.

De tillsvidareanställda medarbetarna hade en högre medelålder än de visstidsanställda.

Antal anställda per anställningsform						
Anställningsform	Kvinnor		Män		Alla	
	Antal	Medelålder	Antal	Medelålder	Antal	Medelålder
TILLSVIDAREANSTÄLLNING	6 652	45,5	1 615	45,0	8 267	45,4
VISSTIDANSTÄLLNING	417	36,5	168	34,5	585	36,0
Totalt	7 069	44,9	1 783	44,0	8 852	44,8

Tabellen visar medelålder för tillsvidare- och visstidsanställda.

Personalgrupp

Medelåldern varierade inom regionens personalgrupper, högst medelålder hade psykoterapeuter (58,5 år) och ledning (50,3 år) följt av skola (49,3 år) och läkare med specialistkompetens (49,2 år). Lägst medelålder hade läkare utan specialistkompetens (32,9 år), dietister (37,4 år) och psykologer (37,5 år).

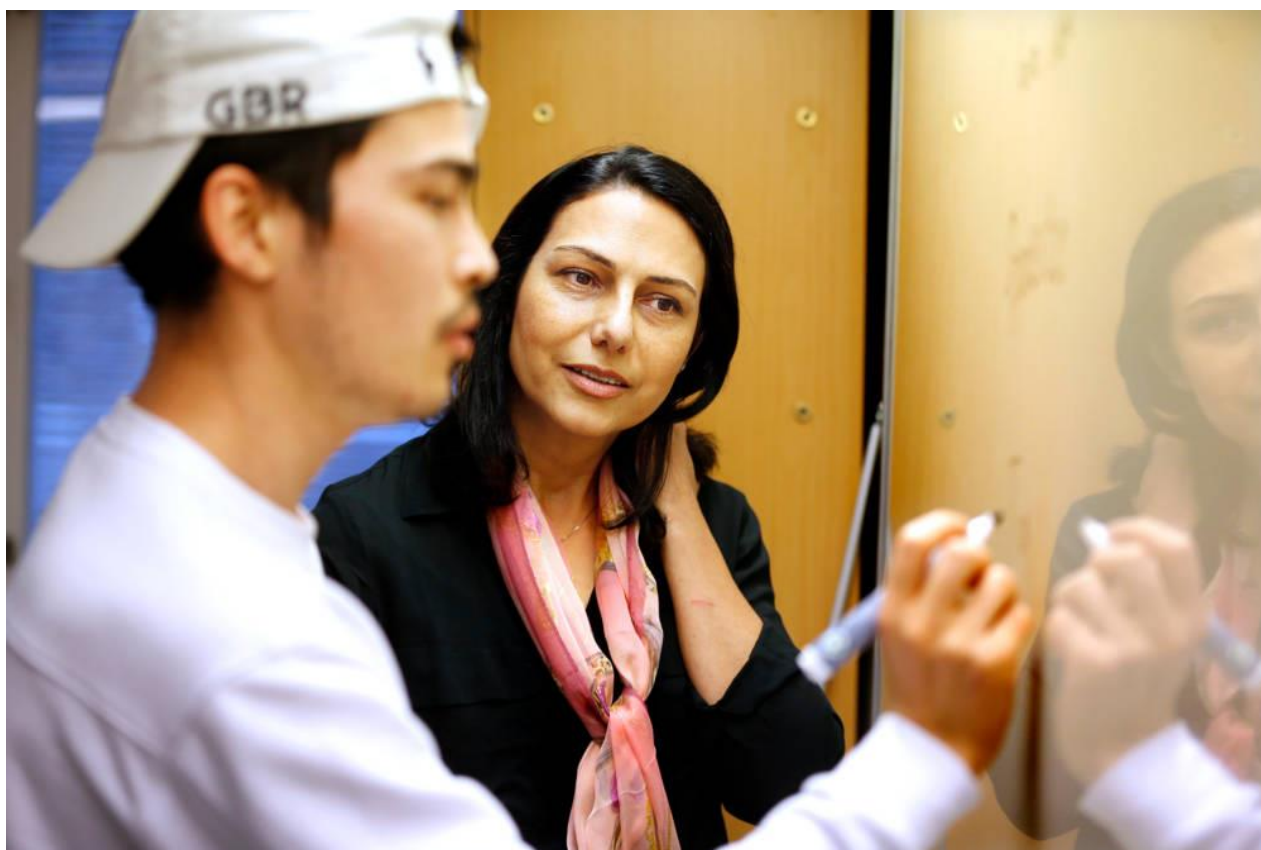
Heltidsanställda

En heltidsanställd har en avtalad sysselsättningsgrad som är 100 procent. Tillfälliga nedsättningar av sysselsättningsgraden eller partiella ledigheter beaktas inte i följande redovisning. Det innebär att redovisningen inte visar medarbetarnas faktiska sysselsättningsgrad.

I december 2022 hade 92,9 procent av Region Värmlands tillsvidareanställda en heltidsanställning. Andelen personer med en heltidsanställning har förändrats marginellt de senaste åren. Andelen kvinnor med en heltidsanställning var till 92,2 procent medan andelen män med en heltidsanställning var till 95,6 procent.

Andel med heltidsanställning			
År	Kvinnor	Män	Alla
2020	91,3%	96,6%	92,4%
2021	91,4%	96,2%	92,3%
2022	92,2%	95,6%	92,9%

Tabellen visar andelen heltidsanställda 2020–2022 totalt och per kön.



Andel heltidsanställda per personalgrupp

Andelen tillsvidareanställda med en heltidsanställning varierade per personalgrupp. Personalgrupper med högst andel heltidsanställda var läkare utan specialistkompetens, ingenjörer och ledningsarbete. Lägst andel heltidsanställda hade personalgrupperna skola, barnmorskor samt undersköterskor och skötare.

Andel med heltidsanställning			
Personalgrupp	Kvinnor	Män	Alla
ADMINISTRATÖRER	94,5%	90,9%	94,2%
ARBETSTERAPEUTER	97,0%	100,0%	97,1%
BARNMORSKOR	84,2%	-	84,2%
BIOMEDICINSKA ANALYTIKER	94,4%	100,0%	94,9%
DIETISTER	96,3%	-	96,3%
FYSIOTERAPEUTER	97,5%	96,7%	97,4%
HANDLÄGGARE	97,9%	98,7%	98,2%
INGENJÖRER	97,3%	100,0%	99,3%
KULTUR TURISM OCH FRILUFTSLIV	100,0%	100,0%	100,0%
KURATIVT OCH SOCIALT	92,4%	100,0%	93,1%
KÖKS- OCH MÅLTIDSARBETE	81,4%	100,0%	86,1%
LEDNINGARBETE	99,7%	93,9%	98,2%
LOGOPEDER	96,4%	100,0%	96,6%
LÄKARE EJ SPECIALISTKOMPETENTA	98,7%	100,0%	99,3%
LÄKARE SPECIALISTKOMPETENTA	90,3%	92,6%	91,5%
PSYKOLOGER	97,8%	100,0%	98,1%
PSYKOTERAPEUTER	87,5%	-	87,5%
SJUKSKÖTERSKOR	93,9%	96,5%	94,2%
SKOLA	72,9%	67,6%	71,4%
STÄD TVÅTT M FL	85,2%	93,8%	86,4%
TANDHYGIENISTER	91,5%	100,0%	91,9%
TANDLÄKARE	95,2%	98,2%	96,4%
TANDSKÖTERSKOR	94,2%	100,0%	94,2%
TEKNIKER	94,1%	95,6%	95,3%
UNDERSKÖTERSKOR SKÖTARE M FL	84,2%	95,0%	85,5%
VAKTMÄSTARE M FL	100,0%	90,9%	92,5%
VÅRDADMINISTRATÖRER	95,1%	100,0%	95,2%
ÖVR SPECIALITET HÄLSO O SJV	96,6%	100,0%	97,3%
ÖVRIG TANDVÅRD	100,0%	100,0%	100,0%
ÖVRIGT REHABILITERINGSARBETE	92,3%	100,0%	93,9%

Tabellen visar andelen heltidsanställda per personalgrupp 2022.

Chefer

I Region Värmland fanns det 427 chefer i december 2022, vilket var 4,8 procent av de tillsvidare- och visstidsanställda. En chef inom Region Värmland har fullt ledningsansvar vilket innefattar verksamhet-, ekonomi- och personalansvar. Ledningsansvaret indelas i tre nivåer och kodas A, B eller C beroende på nivå, där A är den högsta chefsnivån medan C är den lägsta.

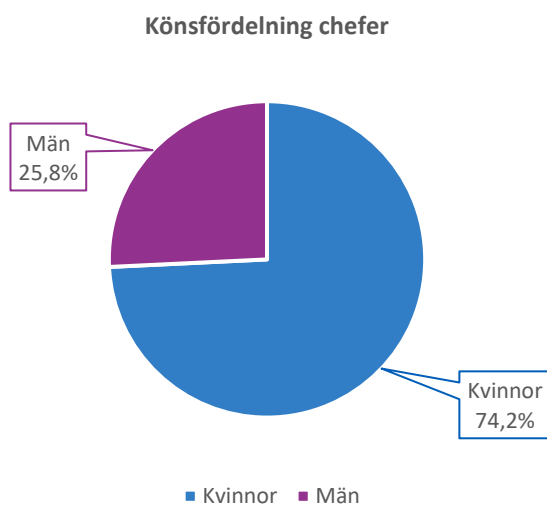
- A-chef är en chef direkt underställd politisk nämnd eller styrelse och har ett övergripande verksamhets-, ekonomi- och personalansvar.
- B-chef är en mellanchefer som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt verksamhetsområde.
- C-chef är en första linjens chef som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt ansvarsområde.

Antalet chefer ökade jämfört med föregående år, då antalet anställda chefer var 384 personer. Det var framför allt antalet C-chefer som ökade inom organisationen. I genomsnitt var det cirka 20 tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare per chef i december 2022, vilket var i samma nivå som föregående år. 74,2 procent av cheferna var kvinnor.

Antal chefer per chefsnivå			
	Kvinnor	Män	Totalt
A	7	4	11
B	51	19	70
C	259	87	346
Totalt	317	110	427

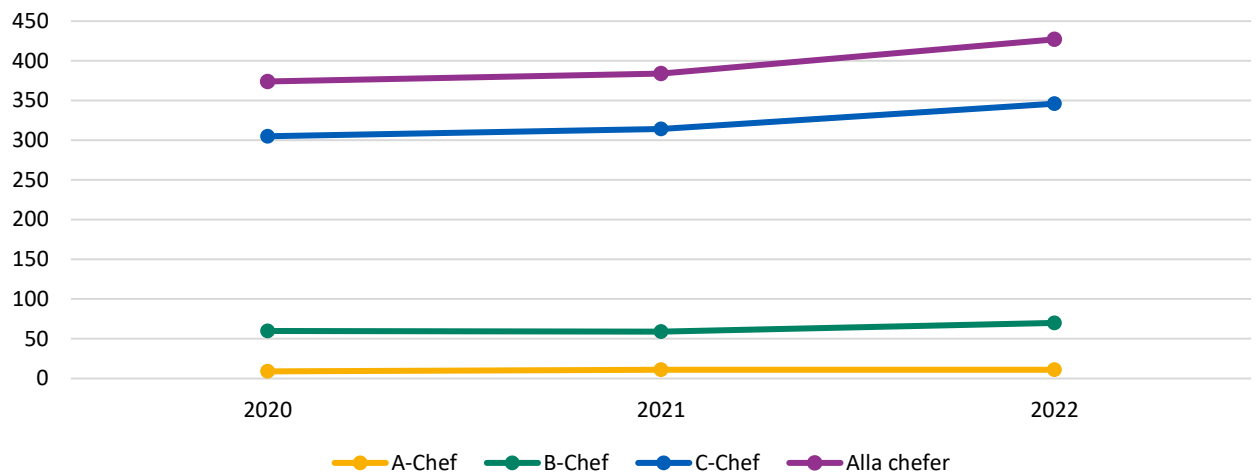
Tabellen visar antal chefer per chefsnivå och kön.

Under året påbörjades en övergång från fyraåriga chefsförordnanden till tillsvidareanställningar för chefer inom Region Värmland. Syftet med denna förändring var att stärka attraktiviteten som arbetsgivare, tydliggöra chefs- och ledarskapet som profession och säkerställa att samma villkor gäller för chefskapet inom alla delar av organisationen.



Figuren visar fördelningen av andel kvinnor och män bland chefer.

Antal chefer åren 2020–2022

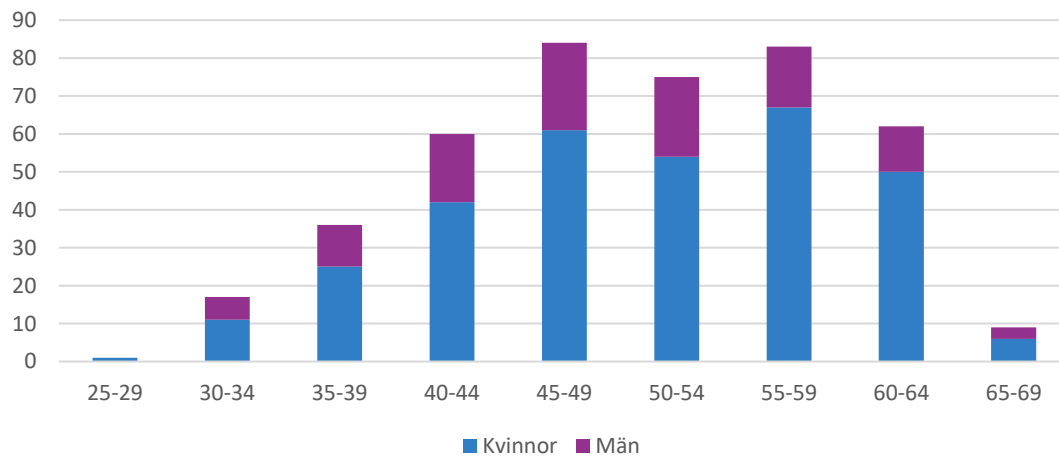


Diagrammet visar antalet anställda chefer 2020–2022.

Ålder chefer

Medelåldern för regionens chefer var 50,3 år i december 2022. 17 procent av cheferna var 60 år eller äldre.

Antal chefer per åldersgrupp



Diagrammet visar antalet chefer per åldersgrupp.

Personalresurs

Trots att det är fler anställda inom Region Värmland under 2022 ökade inte den tillgängliga personalresursen i samma omfattning. För att få en uppfattning om den personalresurs och bemanning som fanns tillgänglig för att kunna bedriva verksamhet under 2022 redovisas de anställdas överenskomna sysselsättningsgrad respektive faktiska sysselsättningsgrad omräknade till heltider samt den arbetade tiden omräknad till årsarbetare.

Antal anställda

Under 2022 fanns det i genomsnitt 8 158 anställda med en tillsvidareanställning inom Region Värmland.

Överenskommen sysselsättningsgrad

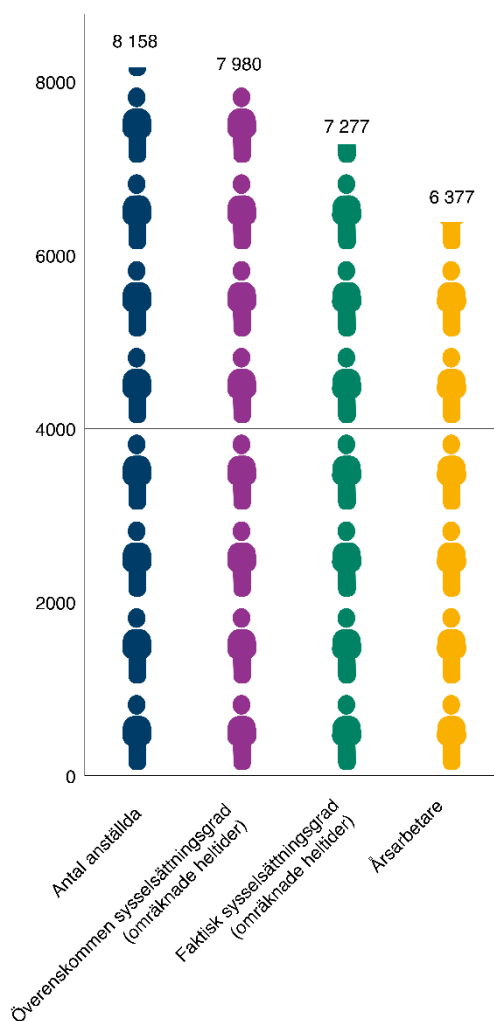
Drygt 90 procent av de tillsvidareanställda hade en heltidsanställning. Genom att summera alla anställdas överenskomna sysselsättningsgrad enligt anställningsavtal erhålls värdet för den totala personalresursen. Under 2022 motsvarade den överenskomna sysselsättningsgraden i genomsnitt 7 980 omräknade heltider.

Faktisk sysselsättningsgrad

Under 2022 hade flera av de tillsvidareanställda medarbetarna en lägre sysselsättningsgrad än vad som var överenskommet enligt anställningsavtal. Anledningen till det var att flera medarbetare hade en längre planerad frånvaro*, på hel- eller deltid, exempelvis föräldraledighet eller tjänstledighet. Den längre frånvaron motsvarade cirka 700 omräknade heltider under 2022. Den faktiska sysselsättningsgraden efter reducering av frånvaro motsvarade 7 277 omräknade heltider.

Årsarbetare

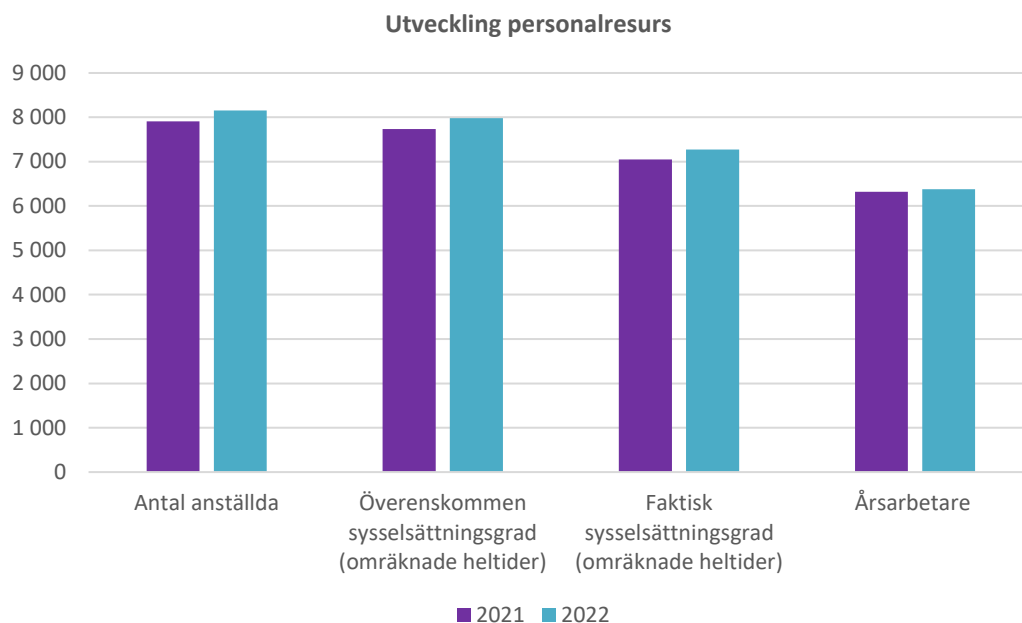
Beaktas all frånvaro, planerad och oplanerad, samt alla frånvaroorsaker oavsett omfattning och längd minskas den tillgängliga resursen ytterligare. Den faktiskt arbetade tiden för de tillsvidareanställda medarbetarna motsvarade 6 377 årsarbetare. (Antalet årsarbetare erhålls i detta dokument genom att beräkna antal arbetade timmar per år dividerat med 1 760).



*avser frånvaro om totalt 28 dagar eller mer per månad, avser ej frånvaro på grund av semester, sjukdom eller vård av barn.

Utveckling över tid tillsvidareanställda

Vid jämförelse mellan 2022 och 2021 så ökade antalet anställda, den överenskomna sysselsättningsgraden och den faktiska sysselsättningsgraden. Trots det ökade inte den arbetade tiden utan antalet årsarbetare var kvar på ungefär samma nivå 2022 som 2021. Att antalet årsarbetare inte ökade i samma omfattning berodde på högre frånvaro, främst sjukfrånvaro, under året. Den tillgängliga resursen för att bedriva verksamhet 2022 var därför ungefär lika stor som 2021 fastän det var fler anställda.



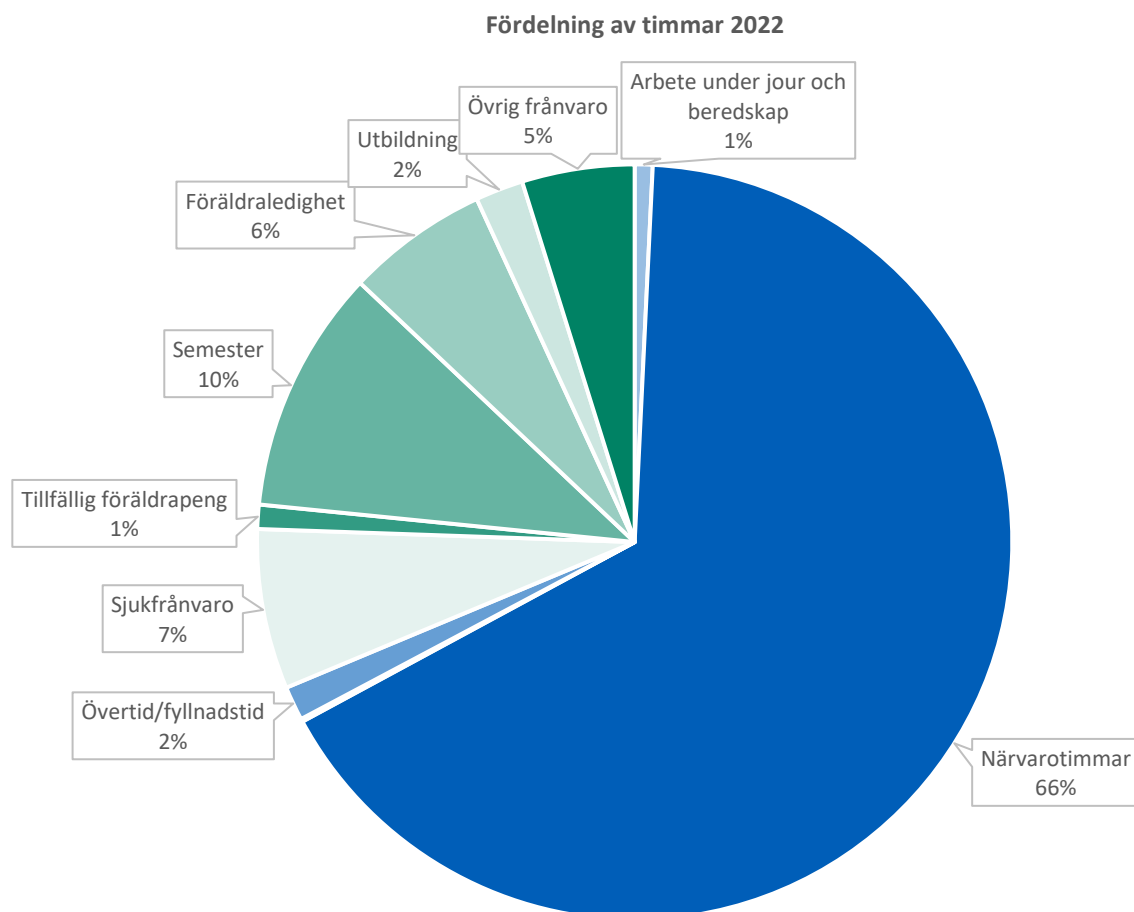
Diagrammet visar antalet anställda, överenskommen sysselsättningsgrad omräknad till heltider, faktiskt sysselsättningsgrad omräknad till heltider och årsarbetare år 2021 och 2022.



Närvaro- och frånvarotid

Under året fördelades de tillsvidareanställdas totala tid på 68,7 procent närvarotid och 31,3 procent frånvarotid. Under 2021 var andelen närvarotid högre med 70,3 procent närvarotid och 29,7 procent frånvarotid.

Närvaro- och frånvarotiden kan delas upp i olika orsaker. Semester utgör den största frånvaroandelen på 10,5 procent följt av sjukfrånvaro 6,9 procent och föräldraledighet på 6,1 procent.



Figuren visar fördelning av de tillsvidareanställdas närvaro- och frånvarotid.

Närvaro

Närvarotiden består av arbetade timmar och kan grupperas utifrån följande närvaroorsaker:

- registrerad arbetstid eller timmar enligt schema
- arbete under jour och beredskap
- övertid och fyllnadstid

Närvarotimmar per orsaksgrupp		
Orsaksgrupp	2021	2022
Arbete under jour och beredskap läkare	122 916	113 086
Arbete under jour och beredskap övriga	13 362	12 257
Närvarotimmar	10 769 490	10 840 719
Närvarotimmar timavlönad	18 870	20 275
Övertid/fyllnadstid	203 516	238 936
Totalsumma	11 128 153	11 225 273

Tabellen visar fördelning av tillsvidareanställdas timmar per orsak 2021 och 2022.

Timmar för övertid och fyllnadstid ökade med drygt 17 procent under 2022 jämfört med 2021, vilket bland annat berodde på bemanningsbehov i samband med frånvaro och vakanser. Ökning av övertid och fyllnadstid avser flera personalgrupper men främst sjuksköterskor samt undersköterskor och skötare.

Frånvaro

Frånvarotiden är timmar då medarbetare varit frånvarade från sin arbetsplats, frånvarotiden kan grupperas utifrån följande närvaroorsaker:

- sjukfrånvaro
- tillfällig föräldrapenning (vård av barn)
- semester
- föräldraledighet
- utbildning
- fackligt uppdrag
- övrig frånvaro med lön och utan lön

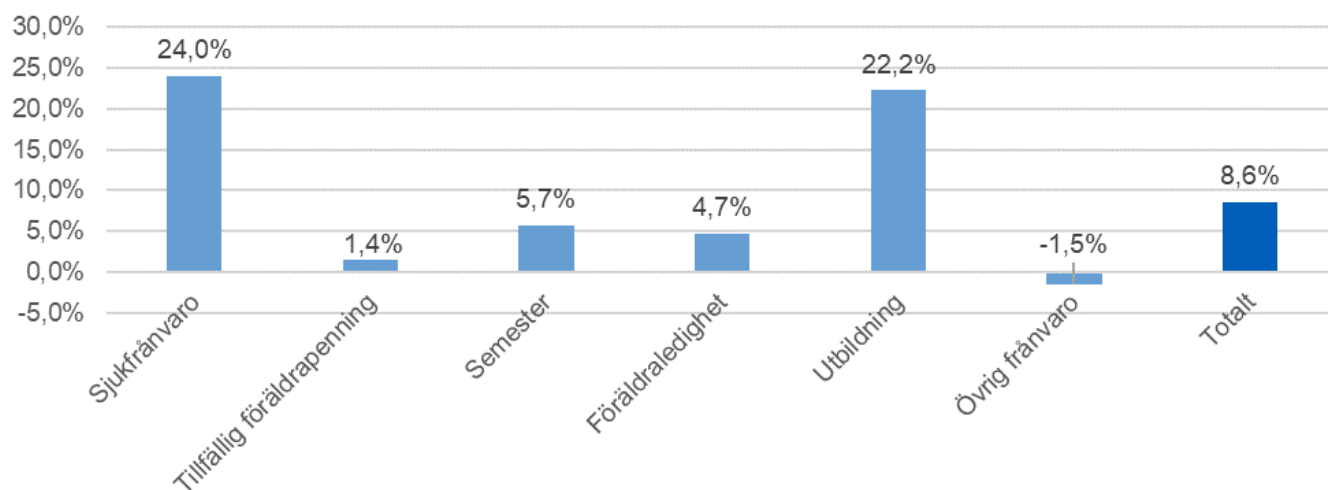
Frånvarotimmarna för tillsvidareanställda ökade under 2022.

Frånvarotimmar per orsaksgrupp		
Orsaksgrupp	2021	2022
Sjukfrånvaro	902 627	1 118 977
Tillfällig föräldrapenning	166 942	169 303
Semester	1 615 216	1 707 066
Föräldraledighet	951 137	995 472
Utbildning	274 119	335 095
Övrig frånvaro	799 387	787 463
Totalsumma	4 709 427	5 113 376

Tabellen visar frånvarotimmar per orsak 2021 och 2022.

Sjukfrånvaro var den frånvaroorsak som ökade mest under året. Under året ökade också frånvaro för utbildning, semester och föräldraledighet. Efter en inbromsning under pandemiåren börjar frånvaro för utbildning att återgå till tidigare nivåer.

Förändring frånvarotid mellan 2021 och 2022



Diagrammet visar förändring av närvarotid mellan 2021 och 2022 per orsak och totalt.



Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är ett prioriterat område för Region Värmland som arbetsgivare. Strategisk kompetensförsörjning handlar om att arbeta långsiktigt, strukturerat och målmedvetet med insatser som syftar till att Region Värmland kan attrahera och rekrytera nya medarbetare, utveckla och behålla befintliga medarbetare och kunna skapa bra avslut när medarbetare slutar sin anställning.

Ett flertal kompetensförsörjningsaktiviteter genomfördes under 2022 men det råder en fortsatt brist inom flera yrken, främst inom hälso- och sjukvården inklusive folk tandvården. Rekryteringssvårigheter, pensionsavgångar, personalomsättning och en ökad efterfrågan på arbetsmarknaden är några av orsakerna till detta.

En strategisk kompetensförsörjningsplan för Region Värmland togs fram under året. Planen beskriver kompetensförsörjningsutmaningar och viktiga strategier för att klara kompetensförsörjningen. En viktig del i arbetet med att främja god kompetensförsörjning är att varje verksamhet regelbundet gör kompetensanalys och genomför aktiviteter. Under 2022 genomfördes kompetensanalyser inom flertalet av regionens verksamheter.

Region Värmlands verksamhet kännetecknas av kunskap och kvalitet, och ska ständigt ha som ambition att utveckla kompetens och arbetssätt. Att kunna erbjuda medarbetarna en strukturerad karriär- och kompetensutveckling är ett prioriterat område. Karriärutvecklingsmodeller för biomedicinska analytiker och psykologer har tagits fram och implementerats under året. Modeller finns även framtagna för barnmorskor och röntgensjuksköterskor och kommer att implementeras under 2023. Sedan tidigare finns framtagna karriärutvecklingsmodeller för arbetsterapeuter, fysioterapeuter, sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor.

Närmare 45 sjuksköterskor har under året erhållit specialistutbildningstjänster inom flera olika områden bland annat ambulanssjukvård, akutsjukvård, hälso- och sjukvård för barn och ungdom, onkologisk vård, intensivvård, anestesivård, operationssjukvård, psykiatrisk vård, ögonsjukvård och kirurgisk vård samt till distriktssköterska och barnmorska. Specialistutbildningstjänster är en kompetensförsörjningsinsats för att främja kompetensförsörjningen av specialistutbildade sjuksköterskor.

Antalet tillsvidareanställda specialistsjuksköterskor ökade inom flera områden samtidigt minskade antalet intensivvårdssjuksköterskor.

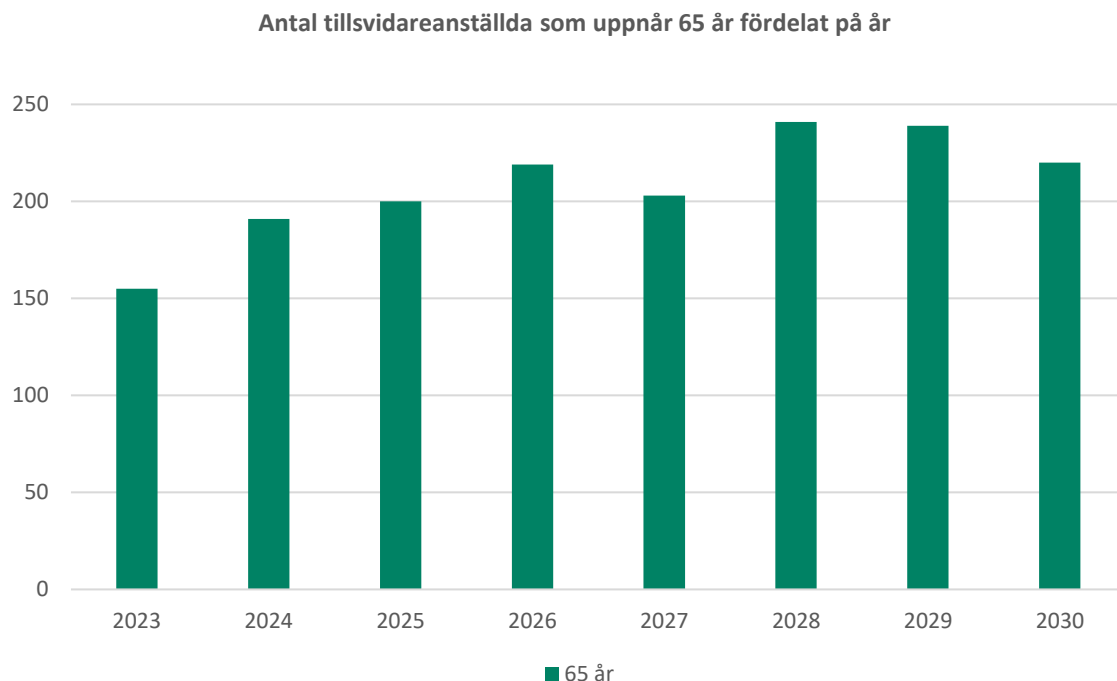
Antal tillsvidareanställda per etikett				
Etikett	2021	2022	Förändring 2021–2022	Förändring i procent
206010 - ANESTESISJUKSKÖTERSKA	70	76	6	8,6%
206011 - DISTRIKTSSKÖTERSKA	190	193	3	1,6%
206012 - PSYKIATRISJUKSKÖTERSKA	78	85	7	9,0%
206013 - AMBULANSSJUKSKÖTERSKA	126	130	4	3,2%
206014 - SJUKSK, FUNKTIONSNED. ÄLDREOMSO/GER		1	1	-
206015 - INTENSIVVÅRDSSJUKSKÖTERSKA	84	78	-6	-7,1%
206016 - OPERATIONSSJUKSKÖTERSKA	71	74	3	4,2%
206017 - SJUKSKÖTERSKA, MEDICIN/KIRURGI	8	7	-1	-12,5%
206018 - SJUKSKÖTERSKA, BARN OCH UNGDOM	76	76	0	0,0%
206021 - SJUKSKÖTERSKA, ANNAN SPECIALISTINRIKTNING	57	55	-2	-3,5%

Tabellen visar antalet specialistsjuksköterskor 2021 och 2022.

Pensionsavgångar – prognos

Inom Region Värmland uppnår ett stort antal medarbetare 65 års ålder under de kommande åren. Det innebär att medarbetare med förvärvad kunskap genom många års erfarenhet som är viktig för verksamheten lämnar organisationen. Insatser inom kompetensförsörjningsområdet handlar därför inte bara om att attrahera nya medarbetare utan också om att få befintliga medarbetare att stanna kvar längre.

Den höjda pensionsåldern 69 år från 2023 kan medföra att fler stannar kvar längre i yrket. Under perioden 2023–2030 kommer cirka 1 670 personer att uppnå 65 års ålder, vilket är runt 200 personer per år



Diagrammet visar antalet tillsvidareanställda som uppnår 65 år 2023–2030.

Personalgrupp

Antalet personer som uppnår 65 års ålder inom en 5-årsperiod uppgår till cirka 970 personer, vilket är 12 procent av Region Värmlands tillsvidareanställda. Inom flera personalgrupper är betydande pensionsavgångar att vänta.

Tillsvidareanställda som uppnår 65 års ålder inom 5 år			
Personalgrupp	Antal pension	Totalt antal dec 2022	Andel pension
ADMINISTRATÖRER	47	295	15,9%
ARBETSTERAPEUTER	4	102	3,9%
BARNMORSKOR	14	133	10,5%
BIOMEDICINSKA ANALYTIKER	39	217	18,0%
DIETISTER	1	27	3,7%
FYSIOTERAPEUTER	16	151	10,6%
HANDLÄGGARE	49	496	9,9%
INGENJÖRER	10	151	6,6%
KULTUR TURISM OCH FRILUFTSLIV	7	29	24,1%
KURATIVT OCH SOCIALT	13	189	6,9%
KÖKS- OCH MÅLTIDSARBETE	13	79	16,5%
LEDNINGARBETE	55	399	13,8%
LOGOPEDER		29	0,0%
LÄKARE EJ SPECIALISTKOMPETENTA	1	271	0,4%
LÄKARE SPECIALISTKOMPETENTA	45	494	9,1%
PSYKOLOGER	4	108	3,7%
PSYKOTERAPEUTER	5	16	31,3%
SJUKSKÖTERS KOR	230	2 141	10,7%
SKOLA	19	119	16,0%
STÄD TVÄTT M FL	28	221	12,7%
TANDHYGIENISTER	24	124	19,4%
TANDLÄKARE	11	139	7,9%
TANDSKÖTERS KOR	36	260	13,8%
TEKNIKER	13	85	15,3%
UNDERSKÖTERS KOR SKÖTARE M FL	207	1 292	16,0%
VAKTMÄSTARE M FL	9	93	9,7%
VÅRDADMINISTRATÖRER	58	463	12,5%
ÖVR SPECIALITET HÄLSO O SJV	2	75	2,7%
ÖVRIG TANDVÅRD		3	0,0%
ÖVRIGT REHABILITERINGSARBETE	8	66	12,1%
Totalt	968	8 267	11,7%

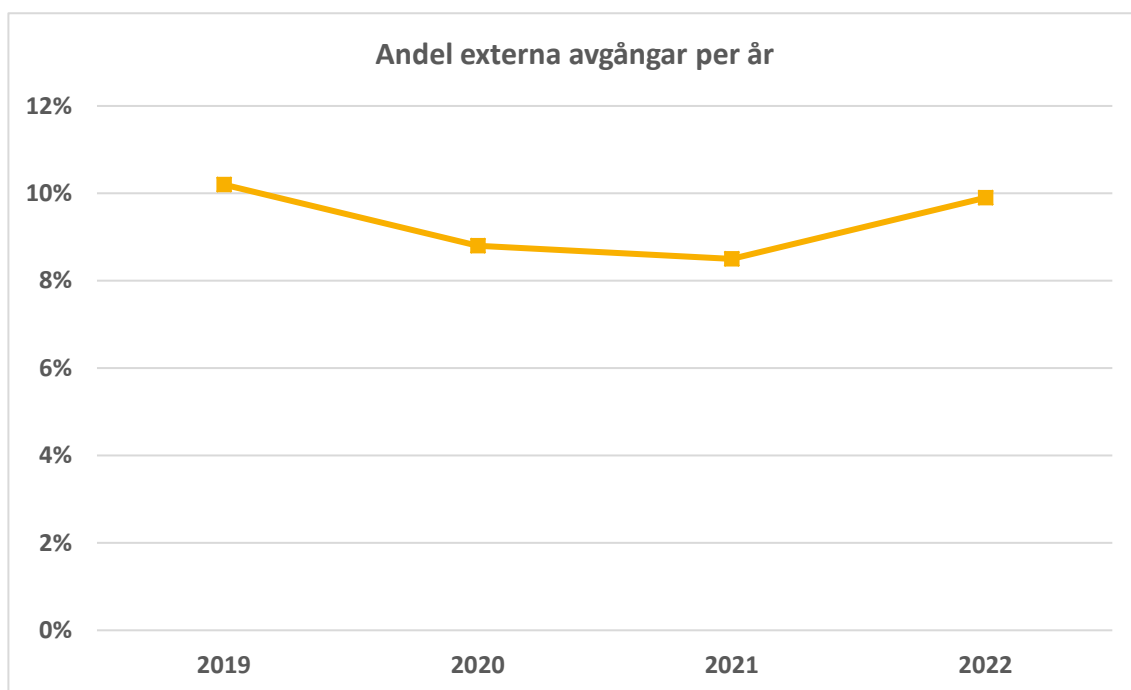
Tabellen visar antalet tillsvidareanställda som uppnår 65 år per personalgrupp, inom en femårsperiod.

Personالرړلighet

Personالرړligheten bromsade in under de första pandemiåren för att åter ta fart under 2022. Andelen avgångar uppgick till 10 procent 2022, exkluderas avgångar på grund av pension uppgick andelen avgångar till 7,0 procent. Andelen avgångar varierar inom Region Värmlands verksamheter och personalgrupper.

Bland kvinnor uppgick andelen avgångar till 9,7 procent under 2022, vilket är lägre än männen. Andel avgångar män uppgick till 10,7 procent.

Andelen avgångar var högst inom åldersgruppen 60 år eller äldre, följt av åldersgruppen 29 år eller yngre. Exkluderas pensionsavgångar var andelen avgångar högst inom åldersgrupperna 29 år eller yngre och 30–39 år.



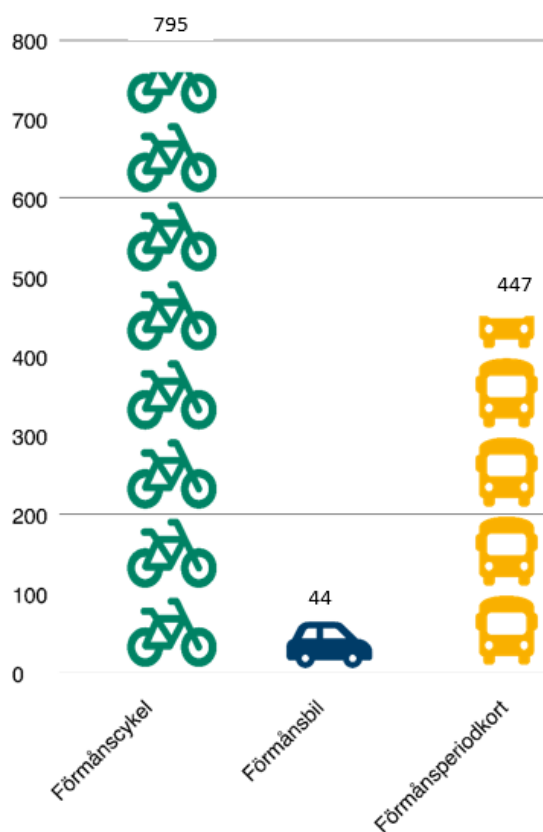
Diagrammet visar andelen avgångar per genomsnittligt antal anställda åren 2019–2022.

Förmåner

Region Värmland erbjuder ett antal förmåner för medarbetarna. En förmån är alla former av "ersättning för arbete" som ges i annat än kontant betalning. Några av förmånerna är förmånscykel, personalbil samt rabatt på resor med buss och tåg.

Tillsvidareanställda medarbetare har möjlighet att hyra en förmånscykel till ett fast pris som dras genom bruttolöneavdrag på lönen. I december 2022 hade 795 personer löneavdrag för förmånscykel. Det finns också möjlighet att hyra en personalbil, erbjudandet omfattar elbilar, laddhybrider och gasbilar. I december 2022 hade 44 personer löneavdrag för personalbil.

Region Värmland vill stimulera sina medarbetare att resa mer kollektivt. Region Värmland erbjuder sina medarbetare 50 procent rabatt på resor med buss och tåg, när periodkort med 365 dagars giltighetstid tecknas. I december 2022 hade 447 personer löneavdrag för periodkort.



Arbetsmiljö och hälsa

Det aktiva arbetsmiljöarbetet som Region Värmland bedriver främjar hälsan samt förhindrar arbetsrelaterade olycksfall och sjukdomar. Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) handlar om att undersöka, riskbedöma och åtgärda arbetsmiljön. En god och hälsofrämjande arbetsmiljö är en förutsättning för Region Värmlands attraktivitet som arbetsgivare och en väl fungerande kompetensförsörjning.

Under 2022 genomförde Arbetsmiljöverket en större inspektionsinsats gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inspektionen visade i stort på att verksamheter inom Region Värmland har en god följsamhet till riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete. Det fanns rutiner, arbetssätt och verktyg som stöd men det kunde ändå göras förbättringar i arbetet. Utifrån det fick regionen krav på åtgärder för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rutiner, verktyg och arbetssätt har setts över och stödmaterial har tagits fram och förankrats i verksamheterna under hösten. Handlingsplan för att förtydliga åtgärderna har tagits fram.

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2021 inom regionens verksamheter genomfördes under 2022. Andelen svarande verksamheter ökade från 69 procent till 87 procent vid jämförelse med 2021 års uppföljning. Resultatet i stort visade att verksamheterna inom Region Värmland har en god följsamhet till riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Under de senaste åren har flera e-utbildningar inom personalområdet arbetats fram för att öka möjligheten och tillgängligheten till kompetensutveckling för chefer och medarbetare. Exempel på e-utbildningar:

- Medarbetarintroduktion
- HR-introduktion för nya chefer
- En arbetsmiljö för alla
- Hälsofrämjande arbetsplats
- Kemikaliehantering

Under året genomfördes flera digitala arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud, drygt 100 deltagare deltog vid tre tillfällen. Intresset och deltagande i arbetsmiljöutbildningar ökade under året.

Alla chefer inom Region Värmland har tillgång till flera digitala utbildningar inom HR-området genom regionens Utbildningsplattform. Syftet är att stötta chefers kompetensutveckling. Aktuella utbildningar under 2022 var bland annat stress och ledarskap, medarbetarsamtal, lönesamtal och lagen om anställningsskydd.

Samverkansavtalet hanterar både medbestämmande- och arbetsmiljöfrågor och arbetet ska årligen utvärderas av samverkansgrupperna. Under 2022 har ett arbete pågått med att ta fram en fortsättningsutbildning inom samverkan med inriktning på aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen som ska kunna användas i verksamheten. Utbildningen har tagits fram i samverkan med fackliga organisationer och ska lanseras i verksamheten under 2023.

JÄMIX

Jämställdhetsindex (JÄMIX) följs årligen på en regionövergripande nivå. Indexet består av ett antal nyckeltal som belyser viktiga aspekter inom jämställdhetsområdet. Resultatet för 2022 uppgick till 117 poäng, vilket var i nivå med föregående år.



Sjukfrånvaro

Under året uppgick sjukfrånvaron till 7,2 procent vilket var en ökning jämfört med 2021 då sjukfrånvaron uppgick till 6,3 procent. Sjukfrånvaron 2022 påverkades bland annat av rådande coronapandemi och Folkhälsomyndighetens rekommendationer vid symptom. En stor del av sjukfrånvaron som ökade var korttidsfrånvaro. Sjukfrånvaron var som högst under årets inledande månader och har därefter succesivt börjat att återgå till lägre nivåer.

Sjukfrånvaron för kvinnor uppgick till 7,8 procent medan männens sjukfrånvaro uppgick till 4,9 procent. Jämfört med 2021 minskade andelen sjukfrånvaro som är 60 dagar eller mer. Att ha och arbeta för en låg sjukfrånvaro är viktigt för Region Värmland. Under året har fortsatt arbete med aktuellt hälsoläge, förebyggande och efterhjälpande insatser gällande sjukfrånvaro genomförts.

Sjukfrånvaro enl. obl. redovisning(inkl. timavlönade)			
	2020	2021	2022
Total sjukfrånvaro	6,6%	6,3%	7,2%
varav kvinnor	7,1%	6,8%	7,8%
varav män	4,6%	4,5%	4,9%
I åldern 29 år eller yngre	6,7%	6,5%	7,5%
I åldern 30-49 år	6,7%	6,6%	7,2%
I åldern 50 år eller äldre	6,5%	6,0%	7,0%
Sjukperiod 60 dagar eller mer	38,8%	46,1%	44,4%

Tabellen visar sjukfrånvaro 2020–2022 per kön och åldersgrupp. För beräkning av obligatorisk sjukfrånvaro används den modell som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) anvisat. Sjukfrånvarokvoten erhålls genom att sjukfrånvarotimmar divideras med ordinarie arbetstid i timmar och anges i procent.

Sjukfrånvaro per åldersgrupp och kön

Sjukfrånvaron varierar per åldersgrupp och kön, kvinnor hade generellt en högre sjukfrånvaro än män. Att kvinnor har en högre sjukfrånvaro än män är inte unikt för Region Värmland, samma förhållanden återfinns inom övriga regioner i Sverige. (Källa: Personalen i välfärden, SKR, Försäkringskassan). Kvinnor i åldersgruppen 29 eller yngre hade högst sjukfrånvaro med 8,0 procent det samma gällde för männen som också hade högst sjukfrånvaro i åldersgruppen 29 år och yngre med 5,7 procent.

Sjukfrånvaro per åldersgrupp och kön(inkl. timavlönade)		
Ålder	Kvinnor	Män
29 år eller yngre	8,0%	5,7%
30-49 år	7,9%	4,9%
50 år eller äldre	7,6%	4,7%

Tabellen visar sjukfrånvaro per åldersgrupp och kön år 2022.

Sjukfrånvaro per personalgrupp och organisation

Sjukfrånvaron ökade inom flera personalgrupper under 2022. Städ- och tvättarbete, undersköterskor skötare, tandsköterskor och vårdadministratörer är personalgrupper som hade en sjukfrånvaro på över 9 procent. Ledningsarbete, specialistkompetenta läkare och handläggare var personalgrupper som hade lägst sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro 2022 per personalgrupp(inkl. timavlönade)			
Personalgrupp	Kvinnor	Män	Alla
ADMINISTRATÖRER	5,8%	5,3%	5,7%
ARBETSTERAPEUTER	8,5%	5,0%	8,4%
BARNMORSKOR	7,4%	-	7,4%
BIOMEDICINSKA ANALYTIKER	7,7%	7,3%	7,6%
DIETISTER	5,7%	-	5,6%
FYSIOTERAPEUTER	8,1%	5,1%	7,5%
HANDLÄGGARE	4,2%	2,7%	3,7%
INGENJÖRER	7,6%	3,1%	4,1%
KULTUR TURISM OCH FRILUFTSLIV	4,7%	1,5%	3,8%
KURATIVT OCH SOCIALT	8,7%	4,2%	8,3%
KÖKS- OCH MÅLTIDSARBETE	9,2%	5,7%	8,3%
LEDNINGARBETE	2,5%	1,6%	2,3%
LOGOPEDER	4,8%	3,1%	4,7%
LÄKARE EJ SPECIALISTKOMPETENTA	4,9%	4,1%	4,5%
LÄKARE SPECIALISTKOMPETENTA	4,7%	2,7%	3,6%
PSYKOLOGER	6,0%	2,8%	5,4%
PSYKOTERAPEUTER	4,7%	-	4,7%
SJUKSKÖTERS KOR	8,3%	6,7%	8,1%
SKOLA	4,8%	4,1%	4,6%
STÄD TVÄTT M FL	12,3%	9,7%	11,8%
TANDHYGIENISTER	6,7%	3,7%	6,5%
TANDLÄKARE	6,8%	6,3%	6,6%
TANDSKÖTERS KOR	9,5%	11,7%	9,5%
TEKNIKER	12,0%	4,7%	6,1%
UNDERSKÖTERS KOR SKÖTARE M FL	9,7%	8,8%	9,6%
VAKTMÄSTARE M FL	11,2%	7,5%	8,1%
VÅRDADMINISTRATÖRER	9,3%	4,3%	9,2%
ÖVR SPECIALITET HÄLSO O SJV	8,0%	3,3%	6,9%
ÖVRIG TANDVÅRD	5,9%	5,1%	5,7%
ÖVRIGT REHABILITERINGSARBETE	7,6%	4,1%	6,9%

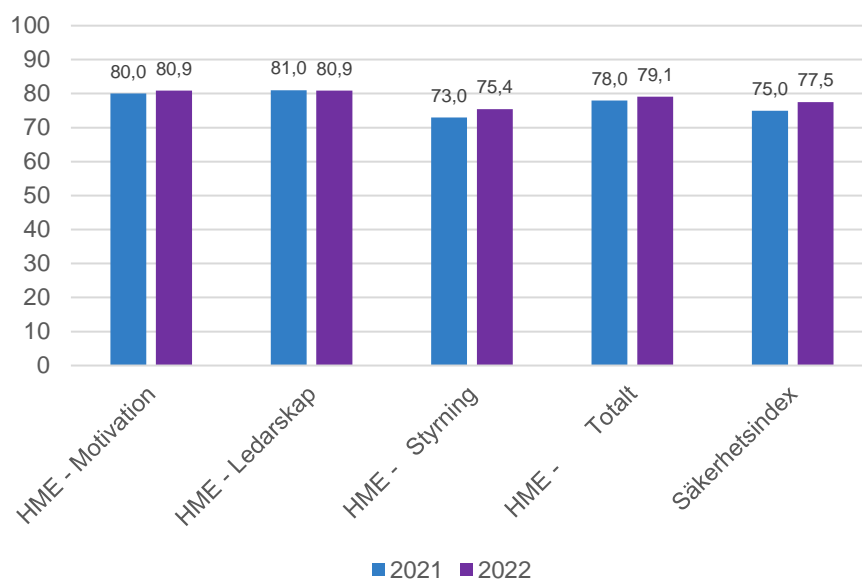
Tabellerna visar sjukfrånvaro per personalgrupp.

Sjukfrånvaron var som högst inom Hälso- och sjukvården med 7,6 procent följt av Kultur och bildning som hade 5,2 procent sjukfrånvaro under 2022. Lägst var sjukfrånvaron inom Regional utveckling med 3,0 procent följt av 3,7 procent inom Kollektivtrafik och 3,9 procent för Regionledningskontoret inklusive Regionfastigheter och Region-IT.

Medarbetar- och säkerhetskulturenkät

Region Värmlands årliga medarbetar- och säkerhetskulturenkät genomfördes under september månad och uppmätte en svarsfrekvens på 81 procent. Enkäten innehöll frågor om hållbart medarbetarengagemang (HME), hållbart säkerhetsengagemang (HSE) och utsatthet.

Totalindex för HME uppgick till 79,1 vilket är ett förbättrat resultat jämfört med 2021 då index uppgick till 78. Från och med 2022 genomfördes en uppdelning mellan HSE-frågor och säkerhetsfrågor vilket innebär att HSE-frågorna endast kunde besvaras av patientnära medarbetare medan säkerhetsfrågorna kunde besvaras av samtliga medarbetare. Index för HSE-frågorna uppgick till 76,5, på grund av uppdelningen av frågorna finns inget jämförande resultat för 2021. Säkerhetsindex uppgick till 77,5, vilket är en förbättring jämfört med 2021 då säkerhetsindex uppgick till 75. Resultatet avseende utsatthetsfrågorna visade på behov av fortsatta insatser att förebygga kränkande särbehandling, hot och våld och sexuella trakasserier.



Hälsofrämjande arbetsplatser

En hälsofrämjande arbetsplats kännetecknas av att:

- Alla medarbetare och chefer har kunskap om vilka faktorer som bidrar till hälsa på arbetsplatsen
- Förhållningssättet är utvecklingsvänligt med fokus på det friska
- Kunskaperna om det hälsofrämjande förhållningssättet används i verksamhetsutvecklingen
- Värdegrundsfrågor och goda levnadsvanor har en självklar plats

Alla arbetsplatser kan ansöka om att bli en hälsofrämjande arbetsplats. Under året blev enheter och avdelningar hälsofrämjande arbetsplatser och fem enheter blev certifierade som hälsofrämjande arbetsplatser. Den fanns en ökad efterfrågan på att öka kunskapen om återhämtning bland chefer och medarbetare.



Friskvårdsbidrag

Region Värmland vill främja hälsa och friskvård för alla medarbetare. En viktig del i det hälsofrämjande arbetet är friskvårdsbidraget. Under 2020 utökades friskvårdsbidraget från 1 200 kronor till 3 000 kronor.

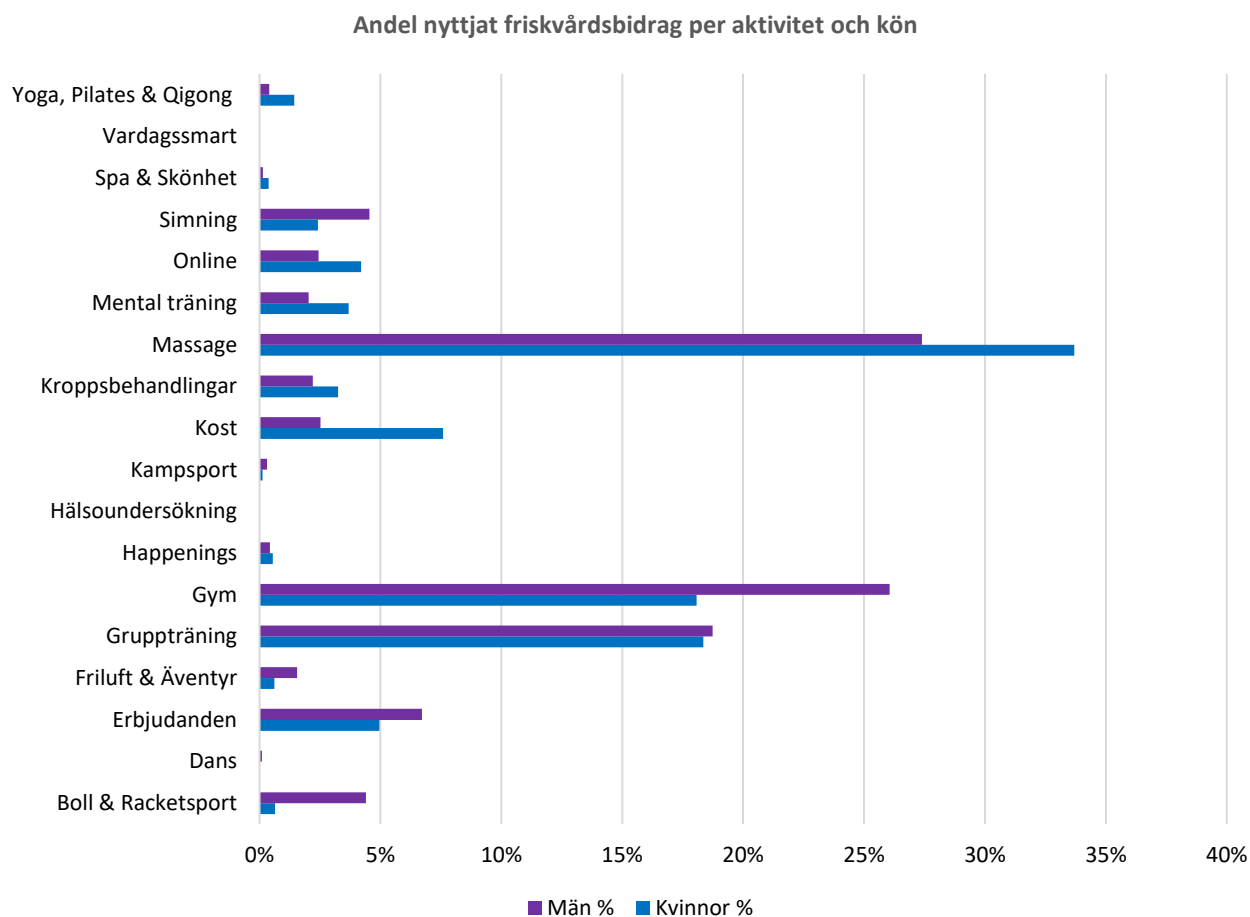
Antalet personer som nyttjande friskvårdsbidraget ökade under 2022 jämfört med föregående år, ökningen gäller flera personalgrupper. Högst andel medarbetare som nyttjade friskvårdsbidraget hade personalgrupperna tandhygienister, biomedicinska analytiker och tandsköterskor. Lägst andel hade bland annat personalgrupperna övrig tandvård, tekniker och städ- och tvättarbete. Nyttjandegraden av friskvårdsbidraget uppgick totalt till 79,5 procent, för kvinnor 82,1 procent och för män 69,6 procent.

Antal personer som utnyttjat friskvårdsbidrag per år och grupp				
Personalgrupp	2020	2021	2022	Andel nyttjar bidrag 2022
ADMINISTRATÖRER	229	266	424	67,0%
ARBETSTERAPEUTER	82	95	119	82,4%
BARNMORSKOR	108	124	158	82,3%
BIOMICINSKA ANALYTIKER	196	210	240	85,4%
DIETISTER	16	21	32	81,3%
FYSIOTERAPEUTER	126	145	178	79,8%
HANDLÄGGARE	358	422	616	76,0%
INGENJÖRER	89	107	166	68,7%
KULTUR TURISM OCH FRILUFTSLIV	23	23	35	74,3%
KURATIVT OCH SOCIALT	145	168	246	77,6%
KÖKS- OCH MÅLTIDSARBETE	42	53	98	57,1%
LEDNINGARBETE	266	366	461	83,5%
LOGOPEDER	23	28	36	80,6%
LÄKARE EJ SPECIALISTKOMPETENTA	325	361	556	68,2%
LÄKARE SPECIALISTKOMPETENTA	289	330	545	66,8%
PSYKOLOGER	78	107	157	83,4%
PSYKOTERAPEUTER	13	14	17	82,4%
SJUKSKÖTERS KOR	1 685	1 861	2 448	77,4%
SKOLA	78	89	150	69,3%
STÄD TVÄTT M FL	136	148	277	56,3%
TANDHYGIENISTER	102	117	135	85,9%
TANDLÄKARE	92	120	157	80,3%
TANDESKÖTERS KOR	183	208	286	85,0%
TEKNIKER	47	63	103	56,3%
UNDERSKÖTERS KOR SKÖTARE M FL	911	1 150	1 889	68,2%
VAKTMÄSTARE M FL	59	68	113	58,4%
VÅRDADMINISTRATÖRER	357	396	527	78,7%
ÖVR SPECIALITET HÄLSO O SJV	58	68	111	62,2%
ÖVRIG TANDVÅRD	12	10	22	27,3%
ÖVRIGT REHABILITERINGSARBETE	59	62	97	64,9%

Tabellen visar antal personer som använt friskvårdsbidraget per personalgrupp 2020-2022.

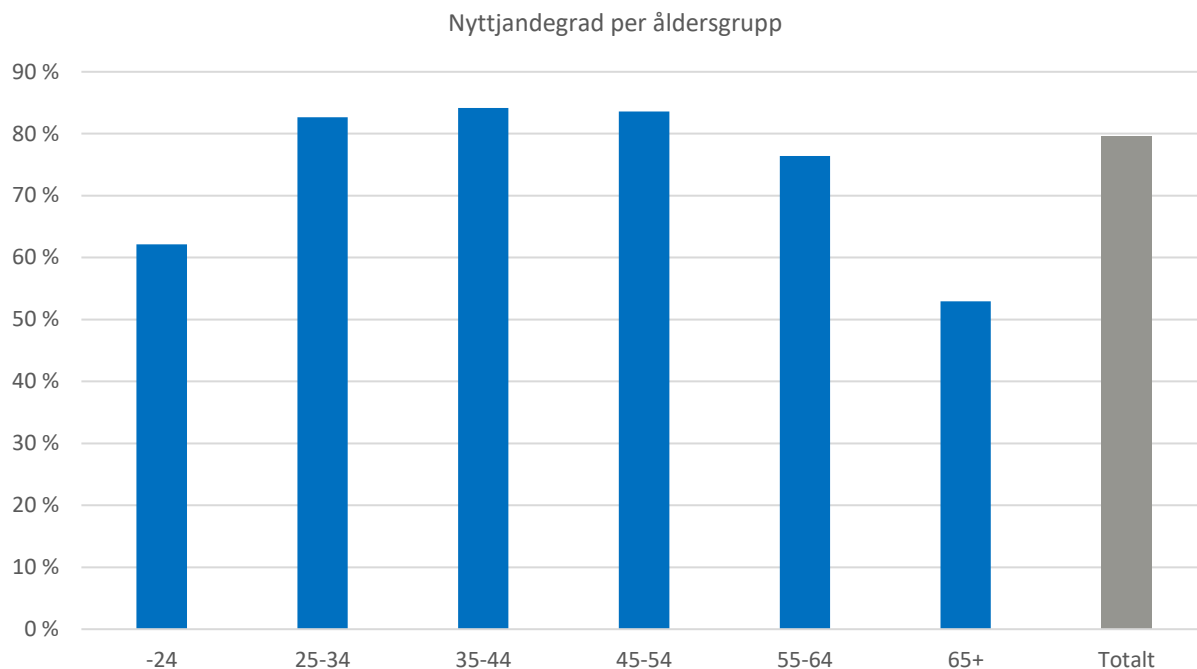
Friskvårdsaktiviteter

Friskvårdsbidraget nyttjades till flera olika aktiviteter under 2022. Massage, gym och gruppträning var de populäraste aktiviteterna som medarbetare, både kvinnor och män, använde sitt friskvårdsbidrag till. Kvinnor använde också bidraget till aktiviteter kopplade kost medan män nyttjade aktiviteter kopplade till boll- och rackertsport.



Tabellen visar andel nyttjat friskvårdsbidrag per aktivitet och kön.

Friskvårdsbidraget nyttjas främst i åldergruppen 35–44 år följt av åldergrupperna 45–54 år och 25–35 år.



Tabellen visar andel nyttjat friskvårdsbidrag per åldersgrupp.

Arbets skador och tillbud

Under 2022 registrerades totalt 1 195 tillbud och arbets skador.

Tillbud är oönskade händelser eller situationer som skulle kunna leda till ohälsa eller olyckor. Under 2022 registrerades 851 tillbud, vilket var färre än 2021 då 914 tillbud registrerades.

Som arbets skada räknas olyckor i arbetet och arbets sjukdomar som uppstått på grund av arbetet. Det kan handla om fysiska, psykiska, sociala eller organisatoriska orsaker. Om någon råkar ut för en olycka eller blir sjuk på grund av jobbet räknas det som en arbets skada. Olyckor till och från jobbet och att bli smittad kan också vara en arbets skada. Under 2022 registrerades 344 arbets skador, vilket är färre än 2021 då 358 arbets skador registrerades.

25-årsfest

Medarbetare som har varit anställda i 25 år inom Region Värmland uppvaktas med en gåva. Gåvorna delas ut under en jubileumsfest som hålls varje år. Under 2022 erhöll 95 medarbetare en 25-årsgåva och 72 av medarbetarna deltog vid 25-årsfesten. De mest populära gåvorna var guldklocka och cykelcheck.



Bilagor

Definitioner och källor

AID: Arbetsidentifikation, se skr.se

Anställd: Med anställd menas en person som är månadsanställd och har en tillsvidare- eller visstidsanställning hos Region Värmland.

Anställningsformer: I dokumentet "Medarbetarstatistik" delas de anställda upp på tillsvidareanställda och visstidsanställda. Chefer med tillfälliga förordnanden har en tillsvidareanställning i botten och räknas därmed som tillsvidareanställda.

Deltid: En deltidsanställd har en avtalad sysselsättningsgrad som är mindre än 100 procent.

Fyllnadstid: Arbetstid som vid deltidsanställning fullgjorts utöver ordinarie arbetstid upp till arbetstidsmättet för en heltidsanställning.

Etikett: Se appendix B om arbetsidentifikation.

Heltid: En heltidsanställd har en avtalad sysselsättningsgrad som är 100 procent.

Omräknade heltider: Sysselsättningsgrad summerad/100

Ordinarie arbetstid: Ordinarie arbetstid är ett begrepp som används för att beräkna sjukfrånvarokvoten.

Ordinarie arbetstid är de timmar som den anställde har i aktuellt schema utifrån aktuell sysselsättningsgrad.

Sjukfrånvarokvot: Sjukfrånvarotimmar i relation till ordinarie arbetstid i timmar och anges i procent.

Med sjukfrånvaro avses tid under vilken den anställde uppbär sjuklön, sjukpenning, tidsbegränsad sjukersättning, aktivitetsersättning eller rehabiliteringsersättning. I beräkning av sjukfrånvarokvot på regionnivå ingår även timavlönade.

Timavlönad: Som timavlönad räknas en person som arbetat vid ett eller flera tillfällen under året. Den arbetade tiden kan variera från några timmar till tid motsvarande heltid.

Årsarbetare: Används för att beskriva ett företags eller en organisations produktion eller personalresurs. Antalet årsarbetare beräknas i detta dokument genom: Summan av all registrerad närvaro i timmar (avser närvarotid, timmar timavlönade, fyllnads- och övertid samt arbetad tid för jour och beredskap) per år dividerat med 1 760.

Övertid: Arbete som utförs utöver arbetstidsmättet för en heltidsanställning.

Källor till underlagen i dokumentet "Medarbetarstatistik" är:

- HR- och lönesystemet Heroma
- Wellnet

Antal anställda per AID huvudområde

Antal anställda per huvudområdesgrupp och år i december			
Huvudområde	2020	2021	2022
ADMINISTRATION	1 616	1 663	1 725
KULTUR-, TURISM- O FRITIDSARBE	30	29	31
KÖKS- OCH STÄDARBETE	304	309	326
REHABILITERING O FÖREBYGG ARB	355	386	391
SKOL- OCH BARNOMSORGSA RBETE	128	127	132
SOCIALT OCH KURATIVT A RBETE	190	200	210
TANDVÅRDSARBETE	530	530	541
TEKNIKARBETE	316	329	340
VÅRD- OCH OMSORGSA RBETE	4 940	5 022	5 156
Totalt	8 409	8 595	8 852

Tabellen visar tillsvidare- och visstidsanställda per huvudområde.

40 Hälso- och sjukvården

Antal anställda per verksamhetsområde i december			
Område	Verksamhetsområde	2022	
41 HS Öppenvård	4101 Barn- och ungdomspsykiatri	180	
	4102 Psykiatrisk öppenvård	312	
	4103 Rättspsykiatri	91	
	4104 Psykiatrisk slutenvård	202	
	4111 Rehabilitering, syn, hjälpm	146	
	4116 Hälsa och rehabilitering	130	
	4131 Vårdcentralsomr norra Karlstad	172	
	4132 Vårdcentralsomr västr Värmland	163	
	4133 Vårdcentralsomr södra Karlstad	194	
	4134 Vårdcentralsomr östra Värmland	107	
	4135 Vårdcentralsomr norra Värmland	148	
	4138 Vaccination Värmland	23	
	4152 Barn, unga och familjehälsa	236	
	4181 Område ÖV ledning	27	
	42 HS Slutenvård	1002 Medicinkliniken CSK	229
		1004 Infektionsmedicin	91
		1005 Neurologi- och rehabkliniken	135
1006 Njurmedicin		117	
1007 Akutmottagning, Karlstad		130	
1009 Ambulanssjukvård		358	
1010 Vårdadministration omr slutenv		239	
1011 Hjärt- och akutmedicinkliniken		122	
1202 AnOpIVA		460	
1205 Kirurgikliniken CSK		348	
1207 Onkologi		138	
1208 Ortopedi		183	
1301 Omr sluten samkostn inkl ledni		3	
1304 Medicinsk teknik		32	
1306 Bild- och funktionsdiagnostik		193	
1314 Laboratoriemedicin		314	
1502 Kvinnosjukvård		242	
1503 Hud		38	
1504 Ögonsjukvård		77	
1505 Öron/näsa/halssjukvård		133	
1506 Barn- och ungdomsmedicin		214	
1508 Patienthotellet	27		
1701 Sjukhuset Torsby	351		
1914 Slutenvård Arvika	201		
4114 Rehab specialistvård CSK	110		

Antal anställda per verksamhetsområde i december		
Område	Verksamhetsområde	2022
43 HS Folktandvården	4301 HS Folktandvård	568
45 HS Gemensamt	4501 HS Gemensamt	28
	4502 HS Gemensam administration	73
	4507 HS HR	31
46 HS Vårdkvalitet	4503 Centrum klin forskning och utb	27
	4505 HS Vårdkvalitet samk inkl ledn	40
	4508 HS Läkemedelscentrum	33
47 HS Regionservice	4408 HS Regionservice	416
48 HS Samverkan	4509 HS Samverkan	11

50 Regiondirektör

Antal anställda per verksamhetsområde i december		
Område	Verksamhetsområde	2022
51 Regionledningskont avdelningar	5102 Kansliavdelningen	59
	5103 HR	94
	5104 Planering och ekonomi	109
	5106 Kommunikation	37
	5107 Säkerhet och beredskapsavd	25
	5108 Värmlandsrådsavdelningen	12
52 Region Värmland Gemensamt	9107 Ledningsgemensamt	2

53 Biträdande regiondirektör

Antal anställda per verksamhetsområde i december		
Område	Verksamhetsområde	2022
53 Regionlednk IT och Fastighet	4402 Region-IT	127
	4405 Regionfastigheter	101
64 Kollektivtrafik	6410 Kollektivtrafik	112
66 Regional utveckling	6610 Regional utveckling	48
	6710 RU gemensamt	1

65 Kultur och bildning

Antal anställda per verksamhetsområde i december		
Område	Verksamhetsområde	2022
65 Kultur och bildning	5105 Hållbar utveckling	46
	6510 Folkhögskolor	199
	6520 Kultur	21
	6530 Kultur och bildning ledning	2

90 Politik och Revision

Antal anställda per verksamhetsområde i december		
Område	Verksamhetsområde	2022
90 Politik och Revision	9002 Förtroendevalda	10
	9004 Revision	4

