Underlag för rekommendation om gemensam upphandling av hyrpersonal

Bakgrund

Sveriges regioner har sedan 2016 arbetat i projektform tillsammans med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) inom ett stort antal områden för att uppnå ett oberoende av inhyrd vårdpersonal. Syftet med arbetet är att främja trygga vårdkontakter med god kontinuitet och kvalitet, god arbetsmiljö och kostnadseffektivitet. Ett oberoende av inhyrd personal är också viktigt för att andra nödvändiga utvecklingsarbeten inom hälso- och sjukvården ska lyckas.

Under projektet för hyroberoende har många exempel på framgångsrikt arbete tagits fram av regionerna för att minska beroendet av inhyrd personal. Dessa har lett till ett stort antal förändringar och förbättringar, för såväl patienter som personal. Flera av åtgärderna är långsiktiga och det kommer att ta tid innan full effekt uppnås.

Ett av målen med projektet var att regionerna skulle vara oberoende av inhyrd personal senast den 1 januari 2019, och kostnaden skulle uppgå till maximalt två procent av de totala personalkostnaderna inom hälso- och sjukvården. Under 2019 var regionernas totala kostnad för inhyrdpersonal 3,8 procent av den totala personalkostnaden, eller drygt 5,6 miljarder kronor. Kostnadsökningstakten för inhyrd vårdpersonal, som varit hög de senaste åren, har planat ut. Sedan augusti 2017 har kostnadsandelen för hyrpersonal i relation till egen personal varit konstant, knappt 4 procent. Detta visar att regionerna är på god väg men det gäller att hålla i och hålla ut, och mer behöver göras. Av 21 regioner var det 10 regioner som minskade sina hyrkostnader under 2019 jämfört med året innan.

Projektet ”Oberoende av inhyrd personal”, som pågått mellan den 1 januari 2016 – 31 maj 2019 är formellt avslutat, men samarbetet mellan SKR och regionerna för att uppnå en vård oberoende av inhyrd personal har beslutats att fortsätta som ett kontinuerligt långsiktigt arbete. För att bibehålla och utveckla välfärden, med hänsyn tagen till den demografiska utvecklingen och kompetensförsörjningsutmaningen, behöver vi fortsätta att utveckla nya resurseffektivare arbetssätt, samt göra satsningar för att vara attraktiva arbetsgivare. Ett fortsatt arbete i regionerna för ett oberoende av inhyrd personal behöver därför fortgå i samma takt som tidigare. Ett område som förväntas ha stor effekt i arbetet att uppnå målsättningen med ett hyroberoende är ett utökat samarbete mellan regionerna kring upphandling av inhyrd vårdpersonal.

Sveriges Kommuner och Regioner
info@skr.se, www.skr.se
Post: 118 82 Stockholm *Besök:* Hornsgatan 20
Tfn: 08-452 70 00 *Org nr:* 222000-0315

Ett gemensamt ramavtal för hyrpersonal kommer bland annat leda till att regionerna blir en stark och tydlig kravställare. Detta genererar i sin tur rimligare priser, lägre löneincitament att blir hyrpersonal istället för att vara anställd i en region, högre kvalitet, bättre leverans och på sikt förutsättningar för en seriösare bemanningsbransch. Sammantaget ett viktigt steg i arbetet för att bli hyroberoende.

Vi vill vara oberoende av inhyrd personal för att:

- Patienterna ska ha en trygg vård med hög grad av kontinuitet
- Medarbetarna ska ha en god arbetsmiljö
- Vården ska vara säker och hålla hög kvalitet
- Uppnå en bättre kostnadseffektivitet

Målsättning med ett gemensamt ramavtal

Målsättningen att bli oberoende av inhyrd personal kvarstår, men för att klara framtida kompetensförsörjning kommer regionerna fortsatt ha behov av viss andel inhyrd personal. Men inhyrningen ska ske i begränsad utsträckning och bygga på affärsmässiga relationer mellan beställare och leverantörer av hyrpersonal. Att anlita bemanningspersonal ska vara ett strategiskt valt komplement till egna medarbetare.

Med ett ”oberoende” menas att endast anlita bemanningsföretag vid tillfälliga arbetstoppar eller då det råder extraordinära omständigheter, men *inte* istället för ordinarie bemanning av den löpande verksamheten. Det kan också handla om inhyrd personal med specialistkompetens som behövs inom vissa områden. Det ska vara möjligt att få inhyrd personal med rätt kompetens på plats för både längre eller kortare tid.

En indikator för målet med ett gemensamt avtal är att hyrkostnaden ska utgöra högst 2 procent av den samlade personalkostnaden. Det innebär att det kommande gemensamma ramavtalet på sikt omsluter en summa av högst 2 procent av regionernas samlade personalkostnader inom hälso- och sjukvård.

Ett nödvändigt och naturligt steg

Ett utökat samarbete mellan regionerna kring upphandling av inhyrd personal kommer att ha en stor effekt i arbetet att nå oberoende av inhyrd personal. Att som enskild åtgärd bryta ett hyrberoende med hjälp av ett gemensamt ramavtal är inte rimligt – men ett sådant ramavtal kommer vara ett viktigt steg.

Samtliga utredningar och rapporter som nämns i slutet av detta PM betonar vikten av samarbete i ett gemensamt ramavtal som ett nödvändigt och naturligt steg för att långsiktigt uppnå målsättningen med ett oberoende av inhyrd personal.

Fokusgruppen för oberoende av inhyrd personal initierade under hösten 2019, på uppdrag av nätverket för RD, ett delprojekt avseende bättre upphandling av inhyrd personal (bilaga 1). För detta delprojekt utsågs en arbetsgrupp och som i januari 2020 redovisade en delrapport i samband med RD-nätverkets möte (bilaga 2). Slutsatsen i rapporten var en rekommendation om en samordnad gemensam upphandling av inhyrd personal.

Vinster med ett gemensamt avtal

En stark faktor som kommer påverka regionernas möjligheter att uppnå ett hyroberoende, är om lönenivåerna inom bemanningsbranschen, företrädesvis inom kategorin sjuksköterskor, legitimerad läkare samt läkare under ST-utbildning, kan utjämnas i spåren av ett gemensamt upphandlingsavtal. I dagsläget är bemanningsbranschens lönenivåer höga i förhållande till regionernas, vilka behöver bli mer lika än vad som är fallet idag. Men lägre prisnivåer och gemensamma villkor kommer ett gemensamt ramavtal ge regionerna en lägre kostnad och en effekt där medarbetare i större utsträckning väljer regionen som arbetsgivare framför ett bemanningsföretag.

Ett gemensamt ramavtal med bemanningsbranschen kommer att få stor påverkan för ett oberoende då merparten av alla regioner har samma ramavtal och blir en stark aktör gentemot bemanningsbranschen.

I ett omfattande gemensamt ramavtal minskar behovet av direktupphandlingar, förutom där regionerna har efterfrågan på exempelvis yrkeskategorier där det råder nationell brist. Förslaget från arbetsgruppen är att i ett första skede exkludera bristområden som idag är kända som till exempel specialistläkare inom ögon-, patologi- och mammografi. Detta exkluderande genererar att ramavtalsleverantörer kan svara på regionernas förfrågningsunderlag och därmed hålla nere kostnaderna och regionerna får leverantörer som redan är kända. Kommande inventering med regionerna får ge en samlad bild av vad som i dagsläget är nationella bristkompetenser.

Bedömningen från fokusgruppen för oberoende av hyrpersonal är att ett gemensamt ramavtal för hyrpersonal bland annat kommer leda till att regionerna blir en stark och tydlig kravställare. Detta genererar i sin tur rimligare priser, högre kvalitet, bättre leverans och på sikt förutsättningar för en seriösare bemanningsbransch.

En gemensam upphandling bygger på att en övervägande majoritet av landets regioner deltar och ser vinsterna att gå in i den gemensamma upphandlingen. Ambitionen är att ramavtalet ska utformas så pass ändamålsenligt så att det passar samtliga regioner. Det är viktigt att alla regioner som vill delta i den gemensamma upphandlingen fattar beslut om att ingå *före dess att upphandlingen startat*. Efter att det gemensamma upphandlingsarbetet startat går det, av upphandlingsjuridiska skäl, *inte* att ansluta sig.

Risker med en gemensam upphandling

Efter dialog med bland annat regionerna, Konkurrensverket och Upphandlingsmyndigheten har projektgruppen identifierat ett antal risker. Några rapporter som tidigare redovisats beskriver också att det kan finnas risker om man inte försöker eliminera dem i samband med upphandlingen.

Nedan beskrivs ett antal risker inklusive handlingsplaner för att minimera dessa.

Leverans

I ett stort och omfattande ramavtal skulle en risk vara att inte få utlovad leverans. Hösten 2019 hade exempelvis flera regioner gått ihop avseende förbrukningsvaror till regionerna med leverantören Apotekstjänst AB och stora leveransproblem uppdagades.

Ett gemensamt ramavtal gällande hyrpersonal kommer öppna upp för ett flertal leverantörer, både stora och små. Alla de leverantörer som uppfyller de uppställda kraven ska också kunna få möjlighet att fortsätta att leverera inhyrd personal i den utsträckning regionerna efterfrågar tjänsterna. Exempel på krav och gemensamma villkor i en upphandling är; fast pris, kreditvärdighet, omsättning, erfarenhet av konsultbemanning och tidigare leverans på minst 10 000 timmar (5 årsarbetare) för 2020. I och med att alla som klarar kvalificeringskraven kommer bli accepterade som leverantörer, kommer det finnas stora som små bemanningsföretag varav lokala bemanningsföretag utgör en del.

Under upphandlingsarbetet kommer branschorganisationen få information om regionernas inriktning i arbetet med oberoende av hyrpersonal. Innan upphandlingsunderlaget annonseras ut kommer det också skickas en så kallad RFI (Request for information) till bemanningsföretagen för eventuella synpunkter på upphandlingsunderlaget. På detta sätt säkerställs att bemanningsföretagen upplever att de kan ta del av avtalsutformningen och även lämna synpunkter.

Flertalet regioner har idag ramavtal som inte kommer docka in i ett nytt gemensamt ramavtal på grund av nuvarande avtalstid och villkor. Dessa regioner kan ansluta tidigast när deras respektive ramavtal upphör. Med en successiv anslutning till ramavtalet minimeras riskerna för leveransproblem i regionerna.

Få leverantörer som lägger anbud på upphandlingen

En risk som eventuellt kan uppstå är att det är för få bemanningsföretag som svarar på upphandlingen. För att eliminera risken blir det viktigt att ha en god dialog med branschorganisationen och att regionerna som upphandlande myndighet ställer krav som är skäliga gentemot bemanningsföretagen. Regionerna har fortsättningsvis ett behov av bemanningspersonal därav är det viktigt med ett inkluderade förhållningssätt, dock med hänsyn till regionernas förutsättningar.

Zon/Nivå tillägg eller ”Stora hyrberoende och ersättningsnivåer”

En av utmaningarna i ett gemensamt ramavtal är ersättningsnivåerna och ett stort hyrberoende inom primärvården. Även Konkurrensverket och Göran Stiernstedts

utredning har sett utmaningar i detta. Arbetsgruppen som genomfört förstudien till den gemensamma upphandlingen, ser också utmaningar men även lösningar på problemet.

I det kommande projektarbetet ska det genomföras en grundlig analys av samtliga regioner där man bland annat ser över ersättningsnivåerna. Arbetsgruppen har kommit fram till att det i dagsläget skulle kunna finnas 5 till 7 ersättningsnivåer med utgångspunkt i de städer som har universitetssjukhus där det är lättast att attrahera och rekrytera. Utifrån att man har så pass många ersättningsnivåer menar arbetsgruppen att det finns möjligheter till att skapa en gemensam prisnivå i den kommande upphandlingen.

Som exempel kan nämnas att det kan finnas svårigheter i att bemanna en vårdcentral/hälsocentral med specialistläkare allmänmedicin i Norrbotten såväl som i exempelvis Kronoberg. I detta exempel behöver vårdcentralen/hälsocentralen sättas i relation till varandra för att få fram en korrekt ersättningsnivå, det vill säga nivån behöver fungera i båda regionerna.

Regioner som inte förhåller sig till det gemensamma ramavtalet

En risk är att det inom de regioner som valt att ingå i den gemensamma upphandlingen finns en eller flera enskilda förvaltningar som utför egna upphandlingar av vårdpersonal. För att eliminera den risken föreslås att regionledningen i varje ingående region utfärdar en riktlinje avseende köp av bemanningstjänster som tydligt föreskriver att inköp ska följa det gemensamma ramavtalet.

Regioner som inte ger upphandlingsprojektet tillgång till personella resurser

Av erfarenhet vet vi att det stundtals är svårt att få tillgång till resurser till olika projekt och utvecklingsarbeten. I detta upphandlingsarbete är det av yttersta vikt att regionerna prioriterar tillgången av tjänstepersoner till arbetet.

Kvalitetssäkring

En viktig del i ett gemensamt ramavtal är att kvalitetssäkringen sker på ett ändamålsenligt sätt. Underlaget till upphandlingen behöver vara väl förankrad i regionerna då kontinuerlig uppföljning av ramavtalet är en viktig del i kvalitetssäkringen. Projektgruppen föreslår att varje region har en tydlig beställarorganisation där man hanterar dagliga avrop och har uppföljning på avtalet enligt det uppföljningssystem som är gemensamt för alla ingående regioner.

Kartellbildning

I ett tidigt skede har det framkommit frågor gällande kartellbildning. Efter kontakt med Konkurrensverket och Upphandlingsmyndigheten ska det inte föreligga några hinder med en gemensam upphandling. I och med att avtalet har en karaktär av inkluderade av leverantörer som uppfyller avtalets skall-krav ses inte detta som ett hinder.

Fördjupad riskanalys

I samband med arbete för gemensam upphandling kommer det utföras riskanalyser med handlingsplaner löpande allt efter som risker uppstår.

Projektgenomförande

Projektarbetet bemannas med tjänstepersoner från olika delar i landet med bakgrund av från bland annat inköp, HR, ekonomi och verksamhet. Projektgruppen bör ledas av en styrgrupp för beslut om i vilken riktning projektgruppen skall arbeta vidare och över vilka frågor som behöver lyftas till nätverken.

Projektet leds av en projektledare som lånas ut från en av regionerna på heltid under ett år. Under projekttiden tillhör projektledaren SKR, Avdelningen för vård och omsorg, och samarbetar med SKR:s processamordnare för Oberoende av inhyrd personal. Till projektledningen knyts även expertis inom upphandling och juridik, samt en kommunikatör och en administrativ resurs på del av tid som även ger stöd i det fortsatta arbetet med Oberoende av inhyrd personal. Finansiering av projektledningen under 2021 sker genom att de regioner som ingår i den gemensamma upphandlingen fördelar kostnaden emellan sig. Därutöver förväntas regionerna bistå med tjänstepersoner som kan ingå i arbetsgrupper för att bistå med vissa avgränsade arbetsuppgifter.

Projektledningen kommer att ha en tidig dialog med SKL Kommentus om ett eventuellt samarbete i upphandlingen, framförallt när det gäller vissa delar i arbetet där det krävs expertis av det slag som finns hos Kommentus.

Utredningar om samordnad upphandling

Under hösten 2019 startades ett delprojekt inom ramen för oberoende hyrpersonal, Bättre upphandling av inhyrd personal. I projektarbetet som pågått under 10 månader medverkade 9 av 21 regioner. Under arbetets gång hade projektgruppen möten med bland annat Konkurrensverket och Upphandlingsmyndigheten. Projektgruppen hade även en inledande dialog med SKL Kommentus, men på grund av Coronapandemin kunde projektgruppen inte träffa SKL Kommentus för en fortsatt dialog. Sedan start av delprojektet 2019 har två utredningar berört samordnad upphandling av vårdpersonal (Göran Stiernstedts och Konkurrensverket). Båda dessa stödjer en gemensam upphandling på det sätt som projektgruppen kommit fram till. Projektgruppen har i två rapporter beskrivit samma bild av bemanningsbranschen där man betonar delar som till exempel;

- Regionerna behöver samverka bättre vad gäller frågor kring bemanning
- En upphandlingsmodell där kvaliteten behöver förbättras
- Regionerna är svaga beställare där bemanningsföretagen håller i taktpinnen
- Regionerna handlar utanför ramavtalen

- Bemanningsbranschen är oreglerad där det finns inslag av oseriösa aktörer som inte bemöts
- Leveranssäkerhet i alla regioner behöver säkerställas
- Differentiera ersättningen beroende på om det rör sig om bemanning av en vårdcentral i glesbygd eller en operationssal på ett universitetssjukhus i en större stad

Arbetet med en gemensam upphandling kommer vara omfattande där dialog med alla 21 regioner är en förutsättning för ett gemensamt ramavtal. Samtliga utredningar och rapporter betonar vikten av samarbete i ett gemensamt ramavtal. Under delprojektet har projektgruppen identifierat en möjlig ersättningsmodell med nivåindelning i olika steg med utgångspunkt från storstäder med universitetssjukhus där det ofta är lättast att attrahera och rekrytera. I kommande arbete sker en dialog med varje ingående region och dess representanter från bland annat inköp, avropsenheter och verksamhet, allt för att få en korrekt bild av regionen. Efter inventering och dialog med samtliga regioner som deltar kan en ersättningsnivå med olika nivåtillägg bestämmas. Många regioner har idag en fast ersättningsmodell istället för modeller med rörlig ersättning. De regioner som idag tillämpar fasta ersättningar har goda erfarenheter av modellen, exempelvis Västra Götaland.

I dialog med regionerna kommer andra delar i upphandlingen diskuteras och inte enbart ersättningsmodellen. För en god acceptans krävs delaktighet från regionerna.

Rapporten redovisades i januari 2020 (bilaga 2). RD-nätverket efterfrågade komplettering inom vissa områden som sedan redovisades i RD-nätverket i juni 2020 (bilaga 3).

Nedan sammanfattas rapporter och utredningar, samt kommentarer från branschorganisationen, som berör bättre upphandling av hyrpersonal.

Konkurrensverket, Leif Nordqvist, Ann-Britt Bern och Karin Morild, Hyrläkare i primärvården 2015, http://www.konkurrensverket.se/globalassets/publikationer/rapporter/rapport_2015-10.pdf

Rapporten sammanfattar att landstingen köper mycket specialistläkare allmänmedicin till primärvården och en hel del utanför ramavtal. Behoven av hyrläkare är störst i glesbygden. Ofta förfogar bemanningsföretagen inte själva över de läkare de förmedlar. Landstingen bör göra det mer attraktivt att vara läkare i primärvården. Avtalsparterna måste respektera ramavtalets villkor och vissa menar att det är uttryck för en omogen bransch. Kraven i upphandlingarna måste följas upp och tillämpas. Bra kontroll och uppföljning är verktyg som kan sänka kostnaderna för hyrläkare.

Arena Idé, Johan Enfeldt, Hyrsjuksköterskor i vården 2019, https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2019/04/rap-hyrskoterskor-ver2-compressed-1.pdf

I den här rapporten går Johan Enfeldt, tidigare liberal landstingspolitiker i Uppsala läns landsting (Region Uppsala), igenom hur beroendet av hyrsjuksköterskor ser ut i dag, och vad beroendet beror på. Han konstaterar att det viktigaste för att garantera en stabil personalförsörjning i vården är att ansvariga politiker tar kontroll över upphandlingarna av hyrpersonal. Rapporten avslutas med sex konkreta råd till dagens regionpolitiker, och handfasta råd till fackligt förtroendevalda inom vårdsektorn. De sex råden är;

1. Ta tillbaka den demokratiska kontrollen över upphandlingsprocessen
2. Gör avrop av hyrpersonal till undantag
3. Besluta att nuvarande avtal inte kommer att förlängas
4. Pressa priset och sänk lönsamheten hos bemanningsföretagen
5. Sätt stopp för användning av underleverantörer
6. Minska andelen visstidsanställda – anställ personal i en personalpool i stället

Statens offentliga utredningar, Göran Stiernstedt, Digifysiskt vårdval 2019,

https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2019/10/sou-201942/.

Utredningen stödjer framtagandet av att ta fram en upphandlingsmodell där kvaliteten behöver förbättras. Utredningens rekommendation: Landstingen bör samverka bättre vad gäller frågor kring bemanning. Bland annat bör de gå samman, nationellt och/eller alternativt sjukvårdsregionsvis, för att göra samordnade upphandlingar av bemanningstjänster. SKL bör kartlägga landstingens modeller för upphandlingar för att möjliggöra lärande.

”Det finns utrymme för och behov av åtgärder inom flera områden för att öka kontrollen bland de som hyr in personal. Landstingen behöver samverka mer, inte minst inom upphandling, för att bli en starkare aktör.”

Det Stiernstedts utredning har kunnat konstatera är följande:

- Landstingen anser sig i dag genomgående vara beroende av att hyra in personal. Landstingen är dock ofta relativt svaga aktörer och låter bemanningsföretagen hålla i taktpinnen. Utredningen anser att det finns utrymme för förslag kring bättre och mer samordnadupphandling från landstingens sida. Landstingen upphandlar i stor utsträckning utanför ramavtal, något som både de själva och de bolag som finns inom ramavtalen pekar ut som problematiskt. Landstingen upphandlar dessutom i stor utsträckning var för sig och samverkar i alltför liten utsträckning.

- Marknaden och företagen är i dag nästintill oreglerad. Företag som beter sig oseriöst på marknaden möts inte av några större konsekvenser.

- Risken för brister i patientsäkerhet är högre vid hög personalomsättning och alla inblandade aktörer har inte klart för sig vilka ansvarsförhållanden som gäller vid olika typer av arbetsgivar- och uppdragsgivarförhållanden.

- Inget initiativ tar i dag ett nationellt grepp om frågan om att det finns en inbyggd orättvisa i att orter i glesbygd eller socioekonomiskt tunga områden har svårare att rekrytera personal till hälso- och sjukvården och att detta slår ojämnt mot olika landsting.

Konkurrensverket, Leif Nordqvist, Ann-Britt Bern och Johan Johansson, Regioners upphandlingar av vårdpersonal 2020, http://www.konkurrensverket.se/globalassets/publikationer/rapporter/rapport_2020-4.pdf

Rapporten säger att i princip samtliga regioner anser att nationell samverkan är en förutsättning för att få en bättre ordning på vårdbemanningsbranschen på lång sikt. Regionerna menar att i ett nationellt avtal kan konkurrensen om personal mellan regionerna minska. Konkurrensverket ser dock flera utmaningar med nationell upphandling. En är till exempel hur det är möjligt att säkra leveranssäkerhet i samtliga regioner. En annan kan vara att differentiera ersättningen beroende på om det rör sig om bemanning av en vårdcentral i glesbygd eller en operationssal på ett universitetssjukhus i en storstad.

Trots utmaningarna delar Konkurrensverket uppfattningen att regionerna bör verka för mer nationell samverkan när det gäller hyrpersonal till vården, inte minst vad det gäller system och rutiner för uppföljning och avrop. Behov och förutsättningar skiljer sig dock mellan regionerna, och även inom vissa regioner, vilket innebär att upphandlingarna måste ta hänsyn till de skillnader som finns.

Ett första steg mot en mer nationell samverkan har redan tagits i samband med Coronapandemins utbrott. Socialstyrelsen har börjat genomföra nationella inköp av skyddsutrustning till personal i vården för regionernas och kommunernas räkning, och några regioner genomför inköp av läkemedel för behandling av covid-19 till intensivvården för samtliga regioners räkning. Enligt Konkurrensverket är det för tidigt att utvärdera erfarenheterna från dessa nationella inköpsprocesser då pandemin fortfarande pågår, men vi kan konstatera att det visat sig vara möjligt att på mycket kort tid ställa om till nationella inköp med flera regioner och myndigheter i samverkan.

Även företrädare för bemanningsbranschen är positiva till nationella upphandlingar där leverantörer bjuds in till dialog innan upphandlingsdokumenten annonseras. En

nationell upphandling kan enligt branschföreträdare förslagsvis delas in i 6 till 7 regioner med olika ersättningsnivåer beroende på om det exempelvis är glesbygdsområde som är mer svårrekryterat. Det förekommer redan i dag att olika regioner har olika ersättning. Branschföreträdare har sett problem med olika priser i olika regioner och konkurrens om personal mellan regionerna. Detta problem skulle även kunna lösas genom en nationell inköpsuppföljning, exempelvis genom SKR Kommentus.

Nationell samverkan där regionerna upphandlar för sitt egna behov men tillämpar samma nationella villkor skiljer sig inte mycket från hur regionerna arbetar redan i dag. Fördelarna med nationella villkor är att det är en välkänd metod och väl förankrat i regionerna samt erbjuder en stor flexibilitet för de enskilda regionerna. Nackdelarna är desamma som vi ser i dag det vill säga att små regioner förblir små och inte lika attraktiva vilket innebär en risk för att leverantörerna spelar ut regionerna mot varandra.

Debattinlägg från branschorganisationen Kompetensföretagen

”Att kostnader ökar beror inte på att den inhyrda personalen är dyr utan på regionernas bristande organisation och ledning. Flera regioner saknar rutiner för att få tillräckligt bra avtal och konkurrerar med varandra på ett sätt som driver upp kostnaderna.” **https://www.sydsvenskan.se/2019-03-11/det-ar-nar-vi-samarbetar-som-det-kan-bli-ordning-och-reda-i** Eva Domanders styrelseordförande i Kompetensföretagen och Patrik Eidfelt t f förbundsdirektör för Kompetensföretagen.

Den 4 september 2020

Karin Melander
Ordf. Fokusgruppen för Oberoende av inhyrd personal

Ann-Sofi Lodin
Regiondirektör Västra Götalandsregionen

Författare av detta PM är;

Stefan Petersson, Arbetsgruppen för Gemensam upphandling
Jens Karlsson, Fokusgruppen för Oberoende av inhyrd personal
Helena Svensson, Nationell processamordnare Oberoende av inhyrd personal