

Styresak

Går til: Styremedlemmer
Foretak: Helse Stavanger HF
Dato: 14.10.2015
Saksbehandler: Solgunn Marie Haddeland m.fl.
Saken gjelder: **Styresak 84/15 Rekruttering, kompetanse og ressursstyring**

Arkivsak
15/193/012

Forslag til vedtak:

Styret tar saken om rekruttering, kompetanse og ressursstyring til orientering

Bakgrunn:

Det vises til styresak 28/15 O om rekruttering, kompetanse og ressursstyring som ble lagt frem på styremøtet i Helse Stavanger HF den 26.03.15, samt tiltaksplan for rekruttering som ble utdelt på styremøtet 04.06.15. Denne saken er en oppfølging av disse to sakene og omhandler status i rekrutteringsarbeidet i foretaket pr. september 2015.

Rekruttering

Rekrutteringssituasjonen i Helse Stavanger HF har bedret seg. Pr. september 2015 rekrutterer foretaket totalt sett bedre til de fleste stillinger sammenlignet med tidligere i 2015.

Se vedlegg 1 for status på de ulike aktivitetene i tiltaksplanen for rekruttering.

Utvikling vakante stillinger

Samlet sett har Helse Stavanger HF hatt en positiv utvikling i faste vakante stillinger for sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre fra februar 2015 til september 2015. I september 2015 hadde foretaket totalt 98,70 faste vakante årsverk for disse yrkesgruppene. Dette er en nedgang på 28,52 årsverk sammenlignet med februar 2015.

Tabellen under viser andelen faste vakante årsverk for februar 2015 og september 2015:

	Stillingstype	Antall vakante årsverk status pr. feb. 2015	Antall vakante årsverk status pr. sep. 2015
Somatikk	Spesialsykepleier	35,00	30,95
	Sykepleier	17,00	15,00
	Jordmor	0,55	3,50
Psykiatri	Spesialsykepleier/Sykepleier	74,67	49,25
SUM		127,70	98,70

Intensivavdelingen har 10,20 vakante faste stillinger for spesialsykepleiere pr. september 2015 mot 20,00 i februar 2015. Spesialavdeling for voksne (SV) i Psykiatrisk divisjon har 41,57 vakante faste stillinger for spesialsykepleiere og sykepleiere pr. september 2015 mot 61,00 i februar 2015. Operasjonsavdelingen har færre vakante stillinger pr. september 2015 i forhold til februar 2015. Kardiologisk avdeling har større utfordringer knyttet til rekruttering av sykepleiere/ spesialsykepleiere nå enn i februar 2015.

Pr. september 2015 hadde foretaket 17,90 vakante vikariater som hadde vært ledige i over seks måneder for yrkesgruppene sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre. For februar 2015 var tilsvarende tall 33,82.

For å dekke flest mulig av de vakante stillingene har sykepleierne som er ansatt i Bemanningssenteret fått opplæring på de avdelingene som har størst behov.

Det er fortsatt utfordrende å rekruttere erfarne legespesialister, og da spesielt innen urologi, psykiatri, gastrokirurgi, ortopedi, samt immunologi og transfusjonsmedisin. Foretaket har

konstituert LIS-leger i en del av overlegestillingene. For enkelte stillinger er det foretatt midlertidige omgjøringer fra overlegestillinger til LIS-stillinger. I tillegg blir det i perioder leiet inn legespesialister fra eksterne vikarbyråer.

Kompetanse

Felles opplæringsavdeling

Helse Stavanger HF har etablert en prosjektgruppe som skal utarbeide forslag til fremtidig organisering av en felles opplæringsavdeling i foretaket. Ansvar for tilrettelegging og gjennomføring av opplæring og undervisning til medarbeidere og studenter er i dag fordelt på en rekke ulike organisatoriske enheter og personer. For å opprettholde og møte fremtidige krav til kompetanseutvikling og faglig vekst, samt utnytte opplærings- og undervisningsressursene i foretaket på en rasjonell og effektiv måte, er det ønskelig å kartlegge mulighetene for å organisere dette på et overordnet nivå.

Lærlinger

Pr. september 2015 har Helse Stavanger HF 57 helsefagarbeiderlærlinger, 27 første-års lærlinger og 30 andre-års lærlinger. Til siste opptak hadde foretaket 87 søkere til 25 læreplasser. På grunn av litt frafall har det de siste årene blitt tatt opp 27 lærlinger i stedet for 25.

Foretaket har de siste årene også hatt mange søkere til læreplasser innen ambulansefaget. Pr. september 2015 har Helse Stavanger HF 15 ambulanselærlinger. På grunn av avtalen Helse Stavanger HF og Helse Fonna HF inngikk med fylkeskommunene ved oppstart av ambulanselinja i Sauda, prioriteres elever fra denne linjen inn som lærlinger forutsatt at de er kvalifisert. Flere som ikke har fått lære plass direkte etter skolen har jobbet ett år, og får lære plass året etter.

Høsten 2015 har foretaket også tre lærlinger i vekterfaget. I tillegg er Helse Stavanger HF det første helseforetaket som har blitt godkjent som lærebedrift i portørfaget. To personer har nå startet opp som lærlinger i dette faget.

I tillegg til de "ordinære" lærlingene, tar også egne medarbeidere fagbrev innen ulike fag. I 2015 har blant annet tre renholdsarbeidere tatt fagbrev innen renholds faget og en medarbeider har tatt fagbrev innen kontor og administrasjon. Videre er det etablert samarbeid med fylkeskommunen for at ufaglærte i Psykiatrisk divisjon skal få mulighet til å ta fagbrev som helsefagarbeidere. I første runde gjennomfører 12 medarbeidere løpet. Alle er fast ansatt i foretaket i minst 50 % stilling, alle har minimum fem års praksis og kan gå opp til fagprøve som praksiskandidater. De er oppmeldt til obligatorisk tverrfaglig eksamen som arrangeres i desember 15. Forberedelse til dette er egenstudie med støtteundervisning som utgjør fem felles samlinger i løpet av høsten. Støtteundervisningen arrangeres av Psykiatrisk divisjon. Dersom alt går etter planen og alle består eksamen, kan de melde seg opp til fagprøve i helsearbeiderfaget og gjennomføre denne i løpet av våren 2016.

Utviding av lærlingeordningen for nye fag vurderes også i foretaket. Blant annet kan det i fremtiden bli aktuelt med lærlinger innen logistikk og elektriker med fordypning i industrielle anlegg.

Videreutdanning innen AIO

Sykepleiere som tar videreutdanning i anestesi-, intensiv- og operasjonssykepleie (AIO) får 80 % lønn under studietiden. De må da jobbe 10 % i ti måneder, samt 4 uker om sommeren. For denne arbeidstid mottar de ordinær lønn.

Pr. september 2015 har Helse Stavanger HF avtale med 47 studenter som tar videreutdanning i AIO. Disse 47 fordeler seg slik på fag og årskull:

Fag	Kull 2014 – 16	Kull 2015 - 17	Total
Anestesi	5	6	11
Intensiv	11	13	24
Operasjon	5	7	12
Total	21	26	

Ved opptak 2015 var det noe bedret søknad til intensiv- og operasjonsstudiet. Alle relevante søkere har fått tilbud om å inngå avtale om studiepermisjon med lønn fra Helse Stavanger HF. Dette medfører bindingstid i tre år.

Lederutvikling/lederopplæring

I august og september har det blitt gjennomført kurs i konflikthåndtering. Kursene bestod av to deler og hver del ble arrangert flere dager slik at flest mulig fikk mulighet til å gå. Ståle Einarsen, professor i arbeids- og organisasjonspsykologi, var foredragsholder på del 1. Personalsjefen og juridisk rådgiver fra personalavdelingen i foretaket var foredragsholdere på del 2. Antall deltakere var stort på begge kursene. Kursene var obligatoriske for ledere og åpne for andre interesserte, inkludert verneombud og tillitsvalgte.

I tillegg til å organisere lederutvikling og lederopplæring er foretaket også et av fire helseforetak som er utvalgt til å delta i et nasjonalt pilotprosjekt for ledermobilisering. Tall viser at landets helseforetak har behov for mange nye ledere i framtiden. Det er derfor igangsatt en nasjonal satsning for å sikre tilgangen på godt kvalifiserte lederkandidater. Målet er å få flere av våre ansatte til å velge ledelse som karrierevei, og dermed sikre etterfølgere til dagens ledere. I Helse Stavanger HF deltar 15 medarbeidere i prosjektet. Medarbeidere kommer fra ulike stillinger og ulike divisjoner.

Annet

Det er viktig for foretaket å videreutdanne egne medarbeidere for å sikre forsvarlig og effektiv drift også i fremtiden, for eksempel har foretaket nå 28 ambulansemedarbeidere som tar videreutdanning innen paramedic. Det er også etablert et samarbeid med Diakonhjemmet høyskole i Sandnes der foretaket har 15 vernepleiere/sykepleiere som tar videreutdanning i psykisk helsevern. Oppstart var 14. september 2015. Videre er det startet opp en erfaringsbasert mastergrad i relasjonsbehandling på UiS. Dette er et samarbeid mellom UiS og Psykiatrisk divisjon. Mastergraden er på 90 studiepoeng og er en deltidsutdanning over 3 år. Endelig eksamen vil bli våren 2018 for første kull med studenter som startet september 2015. I Helse Stavanger HF tar 22 medarbeidere denne utdanningen. Medarbeiderne kommer fra ulike yrkesgrupper, men flest er sykepleiere.

Helse Stavanger HF tar også imot studenter og praksiselever fra videregående skoler når disse skal ha sine obligatoriske praksisperioder.

Ressursstyring

Arbeidsplanlegging

Lederne i Helse Stavanger HF planlegger sine personalressurser i arbeidsplaner som viser når hver enkelt medarbeider skal være på arbeid. Utgangspunktet for arbeidsplanleggingen er bemanningsplaner som definerer hvor mange personer med aktuell kompetanse man trenger for å håndtere aktivitet til ulike tider av døgnet og i helgene. Bemanningsbehovet gjennom året vil variere med aktiviteten.

Gjennom det regionale prosjektet «Alle møter» har foretaket hatt et spesielt fokus på planlegging av legenes arbeidsdag. Leger jobber som hovedregel dag, men har i motsetning til pleiepersonell gjerne oppgaver på mange ulike arbeidssteder.

Fra 01.09.15 er det besluttet å avvikle bruken av tentative timer ved tildeling av timer til poliklinikk. Dette innebærer at foretaket ved første kontakt med pasienten skal tildele en konkret time med navngitt behandler. God planlegging av behandlerressursene er en forutsetning for at dette skal kunne gjennomføres. De fleste avdelingene i Helse Stavanger HF er nå i gang med å avvikle bruken av tentative timer, men det vil være en lengre overgangsperiode før disse forsvinner helt. Legegruppen i hele Kvinne- og barnedivisjonen, i halve Kirurgisk divisjon, samt deler av legegruppen i Medisinsk divisjon og Divisjon for Medisinsk Service er nå godt i gang med å tildele oppgaver via arbeidsplanleggingssystemet Gat, i tråd med «Alle møter» prosjektet. Implementeringen i Psykiatrisk divisjon starter i september 15. Det er også mulig å tildele timer direkte og avvikle tentative timer uten at man har tatt i bruk alle løsningene i «Alle møter» prosjektet.

Oppgavedeling

Oppgavedeling mellom yrkesgrupper er et viktig tiltak for å imøtekomme fremtidens behov for personell i spesialisthelsetjenesten. For å avlaste klinisk personell har medarbeidere i Divisjon for Intern service overtatt enkelte oppgaver. Et eksempel på dette er Forsyningsavdelingen som har innført aktiv forsyning på flere avdelingslagre, samt overtatt driften av sentrallager for operasjon/sterilsentral.

Det er også etablert et pilotprosjekt der Kundesenteret besvarer samtaler fra pasienter som kontakter Ortopedisk poliklinikk. Kundesenteret fungerer på denne måten som en 1. linje som siler samtaler videre. De besvarer mye selv, men viderefører til pasientkoordinator og Ortopedisk poliklinikk hvis samtalen er av en slik art at den ikke kan besvares på Kundesenteret.

Videre vil det også bli vurdert om Renholdsavdelingen kan overta skylleromsarbeid.

Konklusjon

Det er positivt for Helse Stavanger HF at rekrutteringssituasjonen har bedret seg, men foretaket vil fortsette å ha et sterkt fokus på å rekruttere og beholde medarbeidere med relevant kompetanse for å sikre forsvarlig og effektiv drift til det beste for pasientene. Foretaket har tro på at tiltakene i tiltaksplanen for rekruttering vil bidra til dette.