

Møtedato: 18.06.2019
Arkivnr: 2019/1666

Saksbeh/tlf:
Sissel Reinfjell/75115705

Sted, dato
Mosjøen, 07.06.2019

Styresak 57-2019 Plan for reduksjon av innleie av personell

Styret i Helgelandssykehuset HF inviteres til å fatte følgende vedtak:

Styret i Helgelandssykehuset HF vedtar plan for reduksjon av innleie av personell.

Formål:

Formålet med dette saks notatet er å informere om hvordan HR i samråd med lederlinjen i Helgelandssykehuset HF skal redusere innleie av personell.

Bakgrunn

Oppdragsdokumentet 2019 sier at foretaket skal ha en plan for reduksjon av innleie av personell, som skal styrebehandles innen 1. juli. Nedenfor vil vi kort informere om allerede igangsatte satsningsområder.

I hovedsak skal følgende områder redusere innleie av personell:

- Kalenderplan
- Økt satsning på helsefagarbeidere
- Operasjonsstueprosjekt/bemanningsressurs
- Rekruttering og stabilisering/ Hodet først
- «Helhetsmodellen» og økt nærvær
- Utdanningsstillinger og utdanningsavtaler
- Særavtale mellom HSYK og DNLF

Kalenderplan:

I forbindelse med innføring av kalenderplan/aktivitetsbasert bemanningsplanlegging (ABP) ønsker vi i større grad å sikre at avdelingene er tilpasset riktig bemanning og økning av faste hele stillinger.

Helgelandssykehuset HF gjennomførte i 2018 en pilot hvor 3 avdelinger startet opp med kalenderplan/ABP. Ordningen er nå under evaluering og så langt er det hovedsakelig gode erfaringer. Fra 2020 skal HSYK starte opp med inntil 15 nye avdelinger på kalenderplan/ABP hvor HR fasiliteter opplæringsprogram, workshoper og kurs til ledere. Dette for å sikre at ledere har nok informasjon til å starte med slik arbeidsplanlegging.

Når det planlegges i henhold til kalenderplan/ABP er det et viktig poeng at før arbeidsplanen er ferdigstilt må avdelingene i større grad sikre en tilfredsstillende grunnbemanning og jevnere arbeidsbelastning for de ansatte.

Innføring av kalenderplan vil dermed også bidra til at Helgelandssykehuset HF når målsetting jf. Oppdragsdokumentet om å øke andelen faste heltidsansatte sykepleiere med 1 prosentpoeng sammenlignet med 2018.

Kalenderplan med økt grunnbemanning vil dermed gi redusert innleie, redusert overtidbetaling og gi ansatte flere faste hele stillinger i Helgelandssykehuset HF.

Helsefagarbeidere:

I kalenderplanarbeidet er det på to medisinske enheter tatt inn helsefagarbeidere grunnet økning av grunnbemanning.

Det satses mer enn før på helsefagarbeiderlæringer for å demme opp om fremtidig rekrutterings- og innleieutfordringer. Dette vil i praksis si at Helgelandssykehuset tar inn flere læringer enn tidligere. I tillegg skal det etableres internt Læringskontor.

Det er gjennom budsjettprosessen ønske om å øke lærlingeplassene for å sikre økt satsning på helsefagarbeider og helsesekretærer.

Operasjonsstueprosjektet:

Som et ledd i arbeidet med redusert innleie skal Helgelandssykehuset også gjennom prosjektet «Bemanningsressurs», operasjonsstueprosjektet redusere innleie gjennom å utnytte ledige spesialsykepleier ressurser på tvers av enhetene i HSYK. I operasjonsstueprosjektet vurderes det også om Helsefagarbeidere kan løse noen av oppgavene som sykepleierne har i dag, såkalt jobbglidning.

Hodet først:

Prosjektet har som mål å sikre tilstrekkelig og kvalifisert personell på kort og lang sikt. Et av mange tiltak i prosjektet har vært å oppdaterte prosedyrer og verktøykasse for rekrutteringsarbeidet. Dette for økt kvalitet i hele ansettelsesforløpet, helt fra behovsoversikt, via utlysning og signering, til en helt ny onboardingprosess for nyansatte. I tillegg har foretaket økt sin satsning på rekrutteringsarbeid utenom ledighet (arbeidsgiveromdømme). Gjennom økt kvalitet i alle ledd som inngår i rekrutteringsarbeidet mener vi å kunne rekruttere med større treffsikkerhet og redusere turnover. På sikt vil dette bidra til redusert bruk av innleie.

Helhetsmodellen og økt nærvær:

Helgelandssykehuset har som ledd i å redusere innleie etablert rutiner om fortsatt å tilby lederbistand for å forebygge sykefravær.

HR vil fortsatt tilby bistand innenfor Helhetsmodellen, i arbeidet med å redusere arbeidsrelatert langtidssykefravær over 10%. Det er et viktig tiltak å sikre at vårt faste og kvalifiserte personell har et høyt nærvær.

Utdanningsstillinger og utdanningsavtaler:

Helgelandssykehuset har over tid erfart hvor viktig det er å utdanne sine egne. Derfor lyser vi ut hvert år x antall utdanningsstillinger som både interne og eksterne sykepleiere kan søke på. Dette iht. foretakets kompetanseplan. På denne måten sikrer vi oss tilgang på spesialsykepleiere (ABIOK). I tillegg har vi en tilretteleggingsordning for andre yrkesgrupper som ønsker å ta andre videreutdanninger – her tilbyr vi utdanningsavtaler.

Særavtale mellom HSYK og DNLF:

Avtalen omfatter vilkår for leger i spesialisering (LIS).

Foretaket stiller bopel til disposisjon. LIS får dekket sine reiseutgifter både ved intern og ekstern rotasjon. Det utbetales månedlige stipend pr kr. 20.000,- i den planlagte perioden for ekstern rotasjon.

Konklusjon

Helgelandssykehuset HF har igangsatt flere tiltak for å redusere innleie som vi allerede nå ser effekt av. Dette gjennom økning av helsefagarbeidere og økte faste stillinger gjennom bruk av annen arbeidstidsplanlegging. Effekten av dette måles fortløpende og i pågående og fremtidig budsjettarbeid. Fortsatt satsning på rekruttering, kultur for økt nærvær, samt kompetanseheving og utdanning av egne ansatte vil gi økt rekruttering og stabilisering. Disse satsningsområdene mener vi vil kunne redusere innleie av personell.

Mo i Rana, 11. juni 2019

Hulda Gunnlaugsdottir
Administrerende direktør