

Rapportering tiltaksoppfølging av stabene status pr. desember 2023

Styresak 108/2023
Vedlegg 7

Felles-tiltak	Tiltaks-område	Aktivitet	Stab/ansvarlig	Status pr. desember 2023	Frist/status
Rekruttering og stabilisering	Fagmiljø og faglig utvikling	Kurs og opplæringstiltak	HR/ Silje Paulsen i samarbeid med team arbeidsgiver, lønn og rekruttering	Lederens «verktøykasse» for ulike utdanningsavtaler på ulike nivå skal gjennomgås og revideres i 2024; <ul style="list-style-type: none"> - Utdanningsavtaler - Relevant utdanning - Fritidsstudier Dette arbeidet må kobles til dagens vedtatte policy og avtaler Vurdere nye tilnærminger på håndtering av stipendavtaler for LIS-leger (annen modell). Håndteres av team lønn.	1.7.2024
		Forsvarlig vaktbelastning	HR/ Morten Forsjord og Terje Kolsvik	Det skal gjennomføres en opplæring av ledere som har leger i sin linje. Gjennomføres som teams-kurs. Lages ev et opplegg i kompetanseportalen	1.3.2024
		Læringsmål	HR/Morten Forsjord	Det skal gjennomføres en opplæring av ledere som har leger i sin linje. Gjennomføres som teams-kurs. Lages ev et opplegg i kompetanseportalen	1.3.2024
		Fagråd	Fag/ Jim Roger	Utrede og kartlegge dagens organisering og planlegge framtidig struktur for etablering av fagråd. Hvilke fagråd bør og skal opprettes. Mandat og oppdrag/oppgaver for fagrådene må avklares. Myndighet og ansvar. Harmoniseres med framtidig KGO-struktur og som en del av ny kvalitetsstrategi.	01.07.24
		Fredagsforelesninger	Fag/ Herald	Ordringen er etablert, men denne vil kunne utvides. Utføres digitalt. Legges i alle ansattes kalendere? Pågår forankringsarbeid, som må fortsette. Gunnar Hartvigsen fra UNN jobber med et opplegg for tirsdager.	31.12.24
		Lege inn i lederlinjen	SL og HR Heidi Lysfjord og Remi Nilsskog	Det er utarbeidet et opplæringsprogram for nye ledere i HSYK (Ny som leder). Dette skal ved behov tilpasses nye tilsatte ledere som er leger. Bør jobbes med økt ledermobilisering. HR skal påse at medisinsk kompetanse skal inkluderes i jobbanalysene og videre til stillingsutlysning.	Fortløpende Fortløpende
		Simulering	Fag/ Jim Roger	Utarbeide et notat som synliggjør mål og plan <ul style="list-style-type: none"> - avklare oppdrag og oppgaver - myndighet og ansvar - fasilitering - ressurser Iverksette nye tiltak ila 2024	Februar 2024 31.12.24
		Sommerferie høytider	HR og SL Terje Kolsvik	SL har fattet et vedtak i saken (oktober)	Oktober -23

Lønn og arbeidsvilkår			<p>Enhetsleder er gitt større frirom for å tilrettelegge og tilpasse ferieplanen ift ønsker (livstilpasset). Enhetsleder må sikre forsvarlig drift gjennom sommerferie.</p> <p>Evaluerings av sommerferie foreligger og ledelsen vil tilstrebe å imøtekomme innspill som er forenelig med forsvarlig drift.</p> <p>Enhetsledere har også frirom til å tilpasse turnus ifm høytider, for å sikre drift og innmeldte behov.</p>	Fortløpende
	Turnus og vakt	HR og SL Team arbeidsgiver Terje Kolsvik	Leger: Terje sjekker opp og diskuterer hvordan dette kan ev inn i interne rutiner som er mest mulig fleksible og som samtidig sikrer forsvarlig drift.	1.2.2024
	Seniortiltak	HR/ Raymond Karlsen	<ul style="list-style-type: none"> - Ansatte over 55 år får tilbud om deltakelse på pensjonistskole - En ev gjeninnføring må koordineres med nettverk i Helse Nord. Meldes inn til HR-sjef møtet til vurdering, men bør gi en kvalifisert vurdering av egne behov (eks. spesialsykepleiere, psykologspesialister, leger) 	
	Stipendordning	HR Raymond Karlsen	<ul style="list-style-type: none"> - Vedtatt stipendordning for bioingeniører, men utforming er ikke detaljert besluttet - Det har tidligere vært stipendordninger innenfor psykisk helsevern - Boligstipend til sykepleiere: Dekning av bolig til disposisjon til sykepleiere ønskes vurderes. Denne saken må vurderes nærmere av HR - Utdanningsstipend til LIS 2/3 (kr. 20000 pr mnd) er etablert. Bindingstid 	31.12.23 1.3.2024 Etablert
	Utdanningsavtaler	HR/ Silje Paulsen	<p>Foretaket har vedtatt minirevisjon av kompetanseplan og 1,2 mill.kr skal fordeles. Klinikkene har frirom til å prioritere bruk av midlene, som skal synliggjøres i planverket. Gjennomføring av fagdager i 2023 (ekstra bevilgning) opplevdes som meget nyttig og ga inspirasjon til å utvikle nye interne tilbud.</p> <p>Det vurderes hvorvidt den enkelte stab kan utarbeide opplæringstilbud til driftsenheter/klinikker.</p> <p>Intern hospitering (mellom avdelinger/enheter og lokalisasjoner) bør følges opp mer systematisk. HR vil ta dette opp i klinikkene og starte et arbeid med mål om å øke omfanget av hospiteringer i foretaket.</p>	1.1.2024 1.3.2024 1.4.2024
	Oppfølging av tidligere tilsatte (LIS)	HR og SL Morten Forsjord og Kristine Talseth	Det sendes ut et spørreskjema til alle LIS 1, etter at de har vært i HSYK. Svar blir evaluert i LIS1-komité. Saken om videre oppfølging av LIS1 kan tas inn som en problemstilling i LIS1 utvalget.	Januar 2024

				Oppfølging av LIS 2/3 må håndteres gjennom overordnet utdanningsutvalg i fagstab. Morten Forsjord følger opp saken og ser på muligheten for å etablere en strukturert oppfølgingsmetode – enten i HR eller i fagstab.	1.2.2024
		Sluttsamtaler	HR og SL Remi Nilsskog	HR etablerer prosedyrer for sluttsamtaler. Prosedyren gjøres tilgjengelige gjennom veileder onboarding/offboarding. Det vil vurderes alternative kanaler for kjentgjøring (eks ledermøter med AD)	1.3.2024
		Interne permisjonsordninger	HR/ Raymond Karlsen	Personalhåndboken/ dagens ordning: Det gis ikke permisjon for å gå over i eksternt vikariat eller ny fast stilling utenfor Helgelands-sykehuset HF. Permisjon til interne vikariat, prosjekt, åremål eller lignende kan gis inntil 1 år. Unntak kan vurderes etter behandling av enhetsdirektør med mulighet for bistand fra HR ved team arbeidsgiver. - HR tar en vurdering av hvorvidt denne ordlyden og rutinen skal/ kan endres.	1.3.2024
		Arbeidsavtaler	HR/ Remi Nilsskog	Mål om at nytilsatte skal få tilsendt tilbud om stilling arbeidsavtaler raskt. Det er igangsatt omfordeling av oppgaver og økt ressurser for å håndtere disse oppgavene. Det vurderes også etablert nye og forbedret rutiner, som skal sikre økt kvalitet og effektivitet for håndtering av arbeidsavtaler. Mål om at alle arbeidsavtaler som sendes fra HSYK skal være elektronisk (der dette er mulig).	1.4.2024
Fasilitet er og service- funksjon- er	Overnattings- fasiliteter på sykehuset	Drift/Maria Rausanaksel	SSJ: Det er tilrettelagt og forbedret forhold for LIS 1 og LIS 3. LIS 2 vil få et egnet soverom med 1 liggeplass MIR: Det er etablert en ny overnattingsplass for hvilende vakt LIS leger	Gjennomført	
	Bofasiliteter	Drift/Maria Rausanaksel	Noen av våre hybler og leiligheter har fått utbedringer de siste par år og det er planlagt videre utbedring basert på kapasitet. Leie av boliger via private eiendomsformidlere (Syv søstre i SSJ)	Fortløpende	
	Servicetorg	Drift/Maria	Tiltaket blir ikke iverksatt (vedtatt AD)	Ikke iverksettes	
	Kontorfasiliteter	Drift/Maria Rausanaksel	SSJ: LIS 1 og LIS 2 har fått nye kontorer med tidsriktig møblement. LIS 3 hadde tilrettelagt tidligere i fjor. MIR: Det er lagt til rette for tilstrekkelig kontorkapasitet for LIS-leger og sikret derfor nærhet til sine overleger.	Gjennomført	
Velferd	Fadderordning	HR/Remi Nilsskog	I veileder for «onboarding» er tilgjengelige rutiner for etablering av fadderordning (veiviser). Erfaringen viser at denne ordningen ikke er i utvidet bruk i organisasjonen. Helse Nord skal ta i bruk systemet «Talmundo», som skal bidra til å systematisere onboarding-prosessen. Dette systemet kan benyttes i HSYKs eget arbeid med å viderutvikle egen	1.3.2024	

				fadderordning/veiviser. Sentralt å forankre dette arbeidet i lederlinjen.		
		Bil/transport	Drift/Maria Rausanaksel	Tilbud om tilgang på bil fritid/helg for vikarer er iverksatt	iverksatt	
		Velferdstilbud	HR/Remi Nilsskog	Alle nyansatte skal bli kjent med velferdstilbudet i HSYK, allerede før de er startet i jobben. Dette skal inkluderes i felles karriereportal i Helse Nord, der HSYK får sin egen «side». Velferdstilbudet skal i større grad bli synlig og godt kjent for alle ansatte.	1.2.2024	
	Marked sføring og om-dømme	Helgelandsstudenten	HR/Remi Nilsskog og Monica Strand	Koordinerer med kommunikasjon	Ivaretas i hovedsak av HR, men i samarbeid med Kommunikasjon der det er behov. Det er igangsatt et samarbeid med øvrige aktører på Helgeland, der man ønsker å synliggjøre Helgeland som bo- og arbeidssted (Helgelandstreffet). Helgelandspsykiatriske senter må se nærmere på bruk av målrettede virkemidler for å komme tidlig i kontakt med studenter fra Helgeland, og forsøke knytte disse til seg. Avsjekke med klinikere om hvilke tiltak og virkemidler som kan gi effekt.	1.4.2024
		Reklamemateriell	Kommunikasjon		Igangsatt, men lite budsjett. Utarbeide plan og anbefalinger, samt synliggjøre muligheter for bruk av materiell.	Januar 2024
		Media og sosiale medier	Kommunikasjon		Fast spalte, intervjuer og foredrag. Vanskelig å etablere fast spalte, da det er avisene som selv styrer dette.	Fortløpende
		Konferanser	Kommunikasjon		Kartlegge relevante eksterne konferanser og møtesteder, der HSYK naturlig bør delta. Øke omfang av innlegg og aktiv deltagelse fra HSYK. Utvikle nye egne konferanser?	1.4.2024
Oppgaveglidning	Felles	Konferanse oppgaveglidning	SL og HR	Gjennomført oktober 2023	Gjennomført	
		Dialog med fastleger	Fag/ Knut Roar eller Henrik Skaret	Følges opp mot medisinsk og kirurgisk klinikk. Spesielt ift handlingsplan fristbrudd og ventelister. Metode og form for tiltak vurderes mellom samhandling og klinikkene.	01.07.24	
	Velferdsteknologi og nye arbeidsmetoder	Drift og SL v/ Skule Stormdalshei	I løpet av 2024 planlegges det følgende: - Innføring av elektronisk kurve - Implementering av PLL - Pasientens legemiddelliste - Ny rekvireringsløsning for radiologiske undersøkelser - Videreutvikling av digital opplæring/brukerstøtte (Inline, Infocaption) Helgelandspsykiatriske senter HF er tildelt innovasjonsmidler for å utforske mulighetene for effektivisering ved hjelp av RPA: - Automatisering av administrative oppgaver, som fakturering, journalføring og bestilling av varer og tjenester	31.12.2024		

				<ul style="list-style-type: none"> - Automatisering av kliniske oppgaver, som forespørslers om bildediagnostikk og forskrivning av medisiner. - Automatisering av risikovurderinger og kvalitetskontroll 	
		Opplæring legeledere	HR/Terje Kolsvik	Det er under utarbeidelse et opplegg som skal iverksettes januar 2024. Teams-kurs. Grete Svines og Ann Lisbeth Johansen har ansvar. Morten Forsjord og Kristine Talseth har en del av opplegget (ref. tidligere tiltak i planen)	1.3.2024
		Kompetanseplan og sertifisering av helsefagarbeidere	HR – Fagstab Laila Haugsdal og Jim Fagerdal	Planlegges møte med enhetsledere for å kartlegge hvordan fagavdelingen kan bistå for å etablere et kvalitetssikret system for sertifisering av helsefagarbeidere i forbindelse med oppgaveglidning.	15.1.2024
Pasientstrømmer, venteliste og aktivitet	Felles	Opprette helserom på sykehusenhetene	Fag/Knut Roar eller Henrik S	Gjøres i dag et pilotarbeid. Et slikt arbeid må kobles til det pågående arbeid og vurderes opp mot kost/nytte. Må ses i sammenheng med øvrige tiltak og prioriteringer.	Vurdering innen 31.12.24
		Pasientsentrert helsetjenesteteteam	Fag/ Sam Knut Roar	Arbeid med «Gode pasientforløp» er iverksatt, men dette viser seg vanskelig å implementere. Det vil derfor være i fokus for 2024 og derfor vanskelig å skulle prioritere et nytt prosjekt. Se om dette kan inkluderes i dette arbeidet.	Vurdering 31.12.24
		Gjennomgang av ventelister og kontrollpraksis	Fag og somatikk (tiltaksplan)	Gjennomføres som en del av oppfølging av Handlingsplan for fristbrudd og ventelister.	Klinikkssjef kirurgi og medisin Medisinsk direktør
		Øke omfang videokonsultasjoner	Fag/ Hege og Arpad	Møteserie med Nordlandssykehuset skal etableres er et tiltak som skal gjennomføres. Dette for å redusere reisekostnader. Dette er tidligere gjennomført mot UNN, som har gitt resultater.	Fortløpende