



## Styremøte i Finnmarkssykehuset

**Arkivnr.:**

2014/221

**Saksbeh/tlf:**

Lena E. Nielsen, 78 42 13 67  
Jørgen Nielsen, 78421227

**Sted/Dato:**

Hammerfest, 5.2.2014

### Saksnummer 11/2014

Saksansvarlig: Lena E. Nielsen, HR sjef

Møtedato: 13. februar 2014

---

## Orientering om status lærlingordningen i Finnmarkssykehuset - ambulansesarbeider og helsefagarbeider

### Administrerende direktørs forslag til tilrådning:

Styret i Finnmarkssykehuset tar orientering om status lærlingordningen i Finnmarkssykehuset – ambulansesarbeider og helsefagarbeider til orientering.

Torbjørn Aas

Administrerende direktør

### Vedlegg:

Saksfremlegg



## Orientering om status lærlingordningen i Finnmarkssykehuset - ambulansesarbeider og helsefagarbeider

Saksbehandler: Jørgen Nilsen, Klinikk Prehospitale tjenester og  
Lena E. Nielsen, HR sjef  
Møtedato: 13. februar 2014

---

### Bakgrunn

Styret ønsker en kort orientering om lærlingordningen i Finnmarkssykehuset herunder antall, praktisering og fremtidige utfordringer. Saken viser hvordan Finnmarkssykehuset håndterer de 32 lærlingene som er i forløp i dag, og hvordan vi i samarbeid med Helse Nord planlegger arbeidet med å øke antallet helsefagarbeider lærlinger de neste 2 årene. Styret har fått signaler om at lærlinger håndteres ulikt på tvers av klinikkene. Her følger en orientering om status og foretakets utfordringer.

### Foretaket sett under ett

Finnmarkssykehuset har totalt 32 lærlingplasser (fordelt på 16 første års- og 16 andre års lærlinger). Plassene er 100% besatt. Disse gjennomfører sin læretid i Klinikk Prehospitale tjenester og i de to somatiske klinikkene som henholdsvis Ambulansesarbeiderlærlinger og som Helsefagarbeiderlærlinger.

I Senter for Drift og Eiendom har man ikke lærlingeplasser pt, men det pågår godt arbeid med å opprette plasser. I Klinikk Psykisk Helsevern og Rus er det ikke lærlingeplasser og pt ikke planlagt dette.

Felles for begge ordningene er at en lærling skal gjennomføre praksis og mappeoppgaver i samtidighet i forløpet. Det er alltid en balansegang og det er en viktig dialog mellom lærling, Opplæringskontoret og veileder/faglig ansvarlig/lærlingeansvarlig hos arbeidsgiver hvordan man skal best mulig kan legge dette opp. Noen lærlinger er teoretisk og faglig sterke, andre må få avsatt noe mer tid for å få gjennomført den teoretiske delen av læretiden.

### Ambulansesarbeider

Klinikk Prehospitale tjenester tar opp 11 elever til 2 års lærlingetid i Ambulansesarbeiderfaget. Klinikken har således avsatt midler og ressurser til 11 plasser på 1. år og 11 plasser på 2. år. Systemet er godt innarbeidet og fremsnakkes i Helse Nord som velfungerende. Det er unntaksvis at en som starter læretid på en ambulansestasjon i Finnmarkssykehuset som ikke fullfører. Finnmarkssykehuset rekrutterer fremtidige ambulansesarbeidere gjennom egen lærlingordning.



Klinikkjefen har en egen Lærlingansvarlig for arbeidet med lærlinger i stab som er Jan Erik Bjerkan. Klinikkk Prehospitale tjenester har en avtale og et godt samarbeid med Opplæringskontoret for offentlig sektor i Finnmark.

Rekruttering av lærlingene skjer fra Karasjok Samiske Videregående skole og Lakselv Videregående skole gjennom en etablert hospiteringsordning i løpet av skoletiden der hospiteringstiden gjennomføres to ganger à 14 dager.

Lærlingansvarlig gjennomfører hvert år en kartlegging internt over hvilke stasjoner som skal ha inntak av førsteårs lærlinger. De minste ambulansestasjoner har ikke lærlingeplasser, de største har ofte flere enn en plass. Faglig ansvarlig og veiledere oppnevnes. Veilederne kompenseres med en uke fri à 35,5 timer pr år for jobben. Disse tas ut andre år når lærlingen er sjekket ut til å gå inn som andre-mann på bilen. Vikarbehovet er dermed ikke tilstede ved fraværet.

**Kort beskrivelse av opptaksrutinene:** Elevene søker plass innen 1. mars. Opplæringskontoret og lærlingansvarlig i Klinikkk Prehospitale tjenester gjennomfører en fire-dagers samling med aktuelle kandidater. Intervju med fokus på karakterer, fravær og personlig egnethet. Det foretas en fysisk utsekk av alle kandidatene. Kandidatene rangeres så og de som rangeres høyest får første valg ift plass og stasjonsvalg.

**Kort beskrivelse av forløpet:** Etter 7 måneder blir lærlingen vurdert av faglig ansvarlig sammen med lærlingansvarlig og Opplæringskontoret, og det er mulighet for å ta utsekk og være andre-mann på bilen. De som ikke kommer gjennom etter 7 måneder får anledning etter 12 måneder.

Mappeoppgavene har man redusert fra 6 stykker til 2 fordelt på første og andre år. De blir rettet av veileder på stasjonen og det fungerer godt i praksis. Sensor i ambulansearbeiderfaget retter NAKOS oppgavene (portal for akuttmedisinsk kompetanseheving).

Det er opprettet en egen arbeidsgruppe som møtes en gang pr måned som består av representant fra Opplæringskontoret, vår ansvarlig og leder for sensorer i ambulansearbeiderfaget. Dette er et suksesskriterium. Denne gruppen følger, gir veiledning og råd til faglige ansvarlige, veiledere og lærlingene gjennom deres to årige løp. Ved avvik tar veileder, faglig ansvarlig eller denne gruppen dette på alvor og de reiser ut til stasjonen for avvikshåndtering. Ofte kan dette handle om at lærlingene ikke følger tidsfrister for innlevering av mappeoppgaver med begrunnelse i at han/hun har jobbet for mye og da blir det håndtert ved forbud for merarbeid til ting er på plass i henhold til planen.

## Helsefagarbeider

Helse Nord setter måltall for antall lærlinger via Oppdragsdokumentet, herunder lærlinger i helsefag. Finnmarkssykehuset har som en konsekvens av dette en avtale med



Finnmark Fylkeskommune om årlig inntak av minimum 5 helsefagarbeiderlæringer, dvs at det totalt er 10 læringer fordelt på første og andre år i de somatiske klinikkene.

Finnmarkssykehuset har tilbud om læringer innen helsefagarbeiderfaget på Klinikk Kirkenes og Klinikk Hammerfest. Klinikk Kirkenes har 2 lærlingplasser og Klinikk Hammerfest har 3 plasser i helsefagarbeiderfaget. Til sammen er det 4 læringer i Kirkenes og 6 læringer i Hammerfest. Klinikkene har en Lærlingeansvarlig; Inger W. Nordhus i Kirkenes og Vigdis Kvalnes i Hammerfest. Disses oppgave er å sørge for kontrakter i samarbeid med Opplæringskontoret, samtaler vedrørende det å være lærling i sykehuset, oppgaver og plikter, møte med veiledere på møtene med opplæringskontoret, samtaler med fagsykepleiere på avdelingen der lærlingene har sin hovedbase, og bidrag til å sette opp en turnus gjennom to år.

Inger W. Nordhus er i tillegg Foretakets kontaktperson mot i Opplæringskontoret for offentlig sektor i Finnmark hva gjelder Helsefagarbeiderlæringer. Hun sitter i styret i Opplæringskontoret på vegne av foretaket, samt at hun har deltatt på de arenaer som er viktig for oss som fylkets største arbeidsgiver å delta på. Vi har et samfunnsansvar i så måte.

De somatiske klinikkene har gode felles utarbeidede rutiner for inntak og oppfølging av læringer som er dokumentert i Doc Map.

**Søknadsprosess:** Lærlingen søker læreplass til Opplæringskontoret for Offentlig sektor. Opplæringskontoret gjennomfører intervju og anbefaler søkere til Foretaket. Lærlingeansvarlig ved klinikken innkaller søkerne til intervju, gjennomfører intervjuene og vurderer lærested sammen med Fagsykepleierne. Ved aksept av lærested utarbeider personalkonsulent arbeidsavtale med taushetspliktskjema, arbeidsreglement m.m. Arbeidsgiver ved Fagsykepleier underskriver arbeidsavtalen.

**Mottak av nyansatte** Lærlingen skal følge veileders turnus. Det tilrettelegges for lesedag. Faglig leder og veileder/Instruktør går gjennom "Introduksjon for nyansatte" og orienterer bl.a. om rutiner. Veileder viser lærlingen rundt på avdelingen og på sykehuset.

**Oppfølging av lærling** Det utarbeides en oppfølgingsplan som viser hvilket tidsrom lærlingen skal være på de ulike praksisstedene. For å oppnå en bredest mulig erfaring tilrettelegges for praksis ved annen avdeling på våren første året med en varighet på 6 uker. Klinikkene har en avtale om 4 måneders praksisperiode ved kommunehelsetjenesten i Hammerfest og Sør Varanger kommune. Denne gjennomføres høsten andre læreår.

Faglig leder skal sikre at lærlingen får opplæring som tilfredsstillende kravene i læreplan og skal bistå veileder i veiledningssamtaler med lærlingen. Faglig leder skal gjennomføre vurderingssamtale med lærlingen hvert kvartal. Veileder har ansvar for den daglige praktiske opplæringen og skal bistå faglig leder med vurdering av lærlingen.



Veileder har ansvar for å sikre tilrettelegging for mappevurdering og godkjenne/kommentere kompetansemålene i OLKWEB (en nettbasert oppfølgingsplattform for lærlinger, opplæringsbedrifter og opplæringskontor med fokus på lærlingen). Felles møte med lærlingene ved klinikken avholdes etter et halvår og har fokus på hvordan lærlingene har det og plan fremover med hospitering og praksis på annen avdeling og i kommunehelsetjenesten.

**Fagprøve:** Utforming og gjennomføring av fagprøve skjer av prøvenemnda i samarbeid med prøvestedet.

### **Helsefagarbeider - Tiltak/ Forbedringsområder 2014**

Mens vi ikke ser at vi skal øke antallet lærlinger eller endre systemet for Ambulansearbeider så er det enighet om at vi både skal og kan forbedre rekrutteringen til helsefagarbeideryrket. Vi har for det første som mål å øke antallet helsefagarbeider lærlinger i samarbeid med Helse Nord. Da må vi være aktive ute sammen med Opplæringskontoret og våre samarbeidende Videregående skoler. I tillegg må vi fokusere på at vårt tilbud til lærlingene er godt og nødvendig tid til dem settes av. Dette er våre to hovedfokusområder i 2014 og kan konkretiseres slik:

#### **Rekruttering**

- Det som er nytt er at man fra sentrale hold anbefaler å iverksette Rekrutteringspatruljer. Rekrutteringspatrulje er et av flere tiltak det landsdekkende prosjektet 'Bli helsefagarbeider' bruker for å rekruttere ungdom til faget. Patruljene består av unge helsefagarbeidere og lærlinger som besøker elever i 10. klasse og på videregående skole for å informere om utdanningen, faget og lærlingeordningen. Det håper vi å kunne delta mer aktivt i når ressurser kommer på plass hos oss.
- Prosjekt fordypning er det faget i den videregående skolen der foretaket kan kartlegge framtidige søkere til lærlingplasser i helsefagarbeiderfaget, og er derfor en av de viktigste rekrutteringsarenaene for foretaket til dette formålet. Her vi vi rette ressurser og tiltak inn.

#### **Internt fokus**

- Den utarbeidede prosedyren fungerer godt i Kirkenes og Hammerfest. Der er identifisert et avvik der mappeoppgaver til lærlinger ikke har blitt rettet i henhold til plan. Dette er uheldig og avviket er håndtert. Dette skyldes både interne og eksterne forhold.
- Lærlingeansvarlige ved de to klinikkene har rapportert at det er for liten tid til oppfølging av lærlingene og sier at de skulle helst sett at det var satt av mer tid. Før omstillingsprosessen i 2011 hadde man en egen ansvarlig på foretaksnivå som hadde hovedansvaret for helsefagarbeiderlærlingene og det er nok et ønske om å se på dette igjen.
- Styret i Helse Nord har fra og med høsten 2013 opprettet et prosjekt med det mål å øke antallet helsefagarbeiderlærlinger i Finnmark gjennom "Lærlingestrategi i



Helse Nord – satsing på helsefagarbeiderlæringer 2013-2015,,  
Finnmarkssykehuset har fått kr 500.000 i 2014 for å sikre økt rekruttering og flere ressurser til dette viktige rekrutteringsarbeidet.

- Det har vært en utfordring å få gode veiledere til helsefaglærlingene som tar ansvar for refleksjon, veiledning, oppgave retting /vurdering planlegge progresjonen i lærlingetiden (modenhet) kompetanse til veilederne som blir gitt av fylkeskommunen. Vi har innført en kompensasjon for merarbeid har veileder krav på 5 dager kompensasjon for å ha læring over to år. Det bør diskutere videre hvordan vi skal håndtere dette gitt behovet for flere helsefagarbeiderlæringer etter oppstarten av Helse Nords prosjekt samt en harmonisering av kompensasjonen med Prehospital klinikk.