



## Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

Arkivnr.:  
2021/2379

Saksbehandler:  
Kenneth Grav og  
Evy C. Adamsen

Sted/Dato:  
Hammerfest, 18.08.2021

### Saksnummer 53/2021

Saksansvarlig: HR-sjef Kenneth Grav  
Møtedato: 25. august 2021

---

## Status rekruttering og stabilisering av legespesialister, psykologspesialister og spesialsykepleiere

**Ingress:** Styret får en oppdatert status for rekruttering og stabilisering av legespesialister, psykologspesialister og spesialsykepleiere i Finnmarkssykehuset HF.

Styret i Finnmarkssykehuset inviteres til å fatte følgende vedtak:

Styret i Finnmarkssykehuset HF tar saken til orientering, og ber om en ny status om ett år.

Siri Tau Ursin  
Administrerende direktør

### Vedlegg:

1. Saksframlegg: Status rekruttering og stabilisering av legespesialister, psykologspesialister og spesialsykepleiere



# Status rekruttering og stabilisering av legespesialister, psykologspesialister og spesialsykepleiere

Saksbehandler: Kenneth Grav og Evy Christine Adamsen  
Møtedato: 25.08.21

---

## 1. Formål/Sammendrag

Saken gir en oppdatert status for rekruttering og stabilisering av legespesialister, leger i spesialisering, psykologspesialister og spesialsykepleiere i Finnmarkssykehuset HF. Oversikten viser at det fortsatt er utfordringer knyttet til rekruttering og stabilisering av denne gruppen. Andelen besatte stillinger er rundt 75% for overleger og psykologspesialister, 85% for leger i spesialisering og 90% for spesialsykepleiere.

Det jobbes langsiktig og målrettet med tiltak for rekruttering og stabilisering.

## 2. Bakgrunn

Saken gir en oppdatert status for rekruttering og stabilisering av legespesialister, leger i spesialisering, psykologspesialister og spesialsykepleiere (ABIKOJ) i Finnmarkssykehuset HF. Styret fikk forrige status i sak 69-2020.

## 3. Saksvurdering/analyse

Finnmarkssykehuset HF har i mange år jobbet målrettet med rekruttering og stabilisering. Som tidligere statusrapporter har vist har arbeidet gitt resultater, men det er også utfordringer. Utfordringsbildet er nasjonalt på en del områder, med noen ekstra utfordringer i å rekruttere til Finnmark. Siden 2005 har Finnmarkssykehuset HF en klar bedring.

### Status og utfordringer

#### Overleger

Andel besatte overlegestillinger ligger på cirka 75% i foretaket. Dette har vært stabilt de siste årene. Det er størst utfordring knyttet til fagområdene medisin og radiologi.

Mangel på LIS2/3 stillinger trekkes fram som en utfordring for å sikre framtidig rekruttering.

Rekruttering og stabilisering av personell med samisk språk- og kulturkompetanse er en generell utfordring, både for overleger og andre stillinger.

#### Leger i spesialisering (LIS) 2 og 3

For LIS 2 og 3 er ca. 85% av stillingene besatt. Som for overleger er det størst utfordring på fagområdene medisin og radiologi, i tillegg til psykiatri.



### Psykologspesialister

Andel besatte psykologspesialiststillinger er cirka 75%. Andelen har vært stabil de siste årene. Utfordringene er størst innenfor poliklinikk, men det er også noen vakanser knyttet til døgnbehandling.

### Spesialsykepleiere

Med spesialsykepleiere menes anestesi-, operasjon-, intensiv-, barn-, kreftsykepleier og jordmor. Dekningen er på ca. 90%. Utfordringen er størst innenfor jordmødre, men også anestesi og intensiv kan trekkes fram.

### **Tiltak**

Det er varierte tiltak som brukes for rekruttering og stabilisering. Denne saken gir ikke en fullstendig oversikt over alle tiltakene, men trekker fram enkelte. Det gis mulighet for støtte til LIS 2 og 3 under spesialisering, og utdanningsstillinger for spesialsykepleiere. Overleger og psykologspesialister får tilbud om Finnmarksavtalen som gir mulighet for permisjon for vedlikehold av kompetanse etter noen år.

I enkelte tilfeller er det gitt tilbud om «sign on fee» som gir en ekstra engangsutbetaling, mot bindingstid, til den som blir rekruttert og til den som rekrutterer.

Fagnettverk og fagkonferanser brukes som kilde og arena for å spre informasjon om ledige stillinger. Det jobbes også med mer målrettet utlysninger og bruk av digitale plattformer for å nå aktuelle kandidater. Et eksempel på dette er en nylig utarbeidet [digital brosjyre](#) til bruk i rekrutteringsarbeid.

Finnmarkssykehuset HF er også opptatt av at de som kommer til foretaket for å jobbe skal få en god opplevelse. Eksempel på dette er et fokus på bedre boligstandard for vikarer og andre. I sommer er det også prøvd ut et tilbud der intensivsykepleiere som er sommervikar i Hammerfest får mulighet til å bruke leiebil og el-sykkel under oppholdet. Dette har vært populært.

## **4. Risikovurdering**

Medarbeiderne er det viktigste i en kunnskapsbedrift som Finnmarkssykehuset HF. Rekruttering og stabilisering er krevende, og trender nasjonalt tilsier at det vil være krevende i årene framover. Foretaket jobber kontinuerlig og langsiktig med fokus på å være en attraktiv arbeidsgiver.

## **5. Budsjett/finansiering**

Budsjett er ikke en del av denne saken.

## **6. Medbestemmelse og brukermedvirkning**

Saken er behandlet på informasjons- og drøftingsmøtet og FAMU 16.08.21.



## 7. Direktørens vurdering

Finnmarkssykehuset HF har et stort fokus på rekruttering og stabilisering. At dette arbeidet er krevende bekreftes også av nasjonale rekrutteringsutfordringer. Foretaket er opptatt av å ha god oversikt over interne behov både i dag og for fremtiden. Dette gir grunnlag for å jobbe langsiktig og målrettet.

Til tross for utfordringer, er det lyspunkter og oppnådd gode resultater over år. Dette viser at det er mulig å lykkes.