



Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

Arkivnr.:
2021/2379

Saksbehandler:
Kenneth Grav og
Evy C. Adamsen

Sted/Dato:
Hammerfest, 16.02.2022

Saksnummer 08/2022

Saksansvarlig: HR-sjef Kenneth Grav
Møtedato: 23. februar 2022

Status stabilisering og rekruttering av legespesialister, psykologspesialister og spesialsykepleiere i Finnmarkssykehuset HF

***Ingress:** Styret får en oppdatert status for stabilisering og rekruttering 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 i styremøtet i august.

Siri Tau Ursin
Administrerende direktør



Status stabilisering og rekruttering av legespesialister, psykologspesialister og spesialsykepleiere i Finnmarkssykehuset HF

Saksbehandler: Kenneth Grav og Evy Christine Adamsen
Møtedato: 23.02.22

1. Formål/Sammendrag

Saken gir en oppdatert status for stabilisering og rekruttering av legespesialister, leger i spesialisering, psykologspesialister og spesialsykepleiere i Finnmarkssykehuset HF. Oversikten viser at det er utfordringer, og dermed er det viktig å videreføre og styrke det langsiktige arbeidet med stabilisering og rekruttering. Radiologi og medisin er de fagområdene med størst utfordring for overleger. Jordmødre og intensiv er fagområdene med størst utfordring innen spesialsykepleiere.

Det er også lyspunkter. Etter langsiktig og godt arbeid er alle overlegestillinger på barneavdelingen besatt. 18 LIS 2 og 3 leger har stipendavtale, og flere har andre typer avtaler for å bidra til stabilisering og rekruttering.

Det jobbes langsiktig og målrettet med tiltak for stabilisering og rekruttering. Prosjektleder på stabilisering og rekruttering starter februar 2022. Satsingsområder for prosjektet i 2022 inkluderer etablering av kontakt med klinikkene, kartlegging av erfaringer og anbefalinger internt og eksternt for å bruke dette til utarbeidelse av en handlingsplan med anbefalte satsingsområder for perioden 2023-2026.

2. Bakgrunn

Saken gir en oppdatert status for stabilisering og rekruttering av legespesialister, leger i spesialisering, psykologspesialister og spesialsykepleiere (ABIKOJ) i Finnmarkssykehuset HF. Styret fikk forrige status i sak 53-2021.

Styret får også informasjon om prosjektet stabilisering og rekruttering.

3. Saksvurdering/analyse

Finnmarkssykehuset HF har i mange år jobbet målrettet med stabilisering og rekruttering. 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.



a) Status og utfordringer

Overleger

Utfordringsbildet for stabilisering og rekruttering av overleger holder seg stabilt. Det er størst utfordringer knyttet til fagområdene radiologi og medisin. Utfordringene er størst i Hammerfest.

Det er også vakanser innen de andre fagområdene. Flere fagområder er små, og vakanser gir prosentvis stort utslag.

Overleger barn må trekkes fram som et fagområde som har lykket godt med langsiktig arbeid og fokus på stabilisering og rekruttering. Alle stillinger er nå besatt.

Viktigheten av rekruttering av LIS2/3 trekkes fram som en utfordring for å sikre framtidig rekruttering.

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

Leger i spesialisering (LIS) 2 og 3

Finnmarkssykehuset har totalt 18 stipendavtaler med LIS 2 og 3. I tillegg har foretaket 3 hospiteringsavtaler med LIS. Dette er avtaler som er iverksatt for å lette overgangen fra spesialisering ved større sykehus og tilbakekomst til lokalsykehus. I 2021 var 12 leger som var i ulike rekrutteringsstillinger i en tidsavgrenset periode, i påvente av ledig LIS-stilling eller utprøving av fagområder.

Samlet sett er bemanningen på LIS 2 og 3 stillinger relativt godt. Det er noen vakanser, litt flere i Kirkenes enn Hammerfest. Den tette oppfølging av LIS-stillinger vil fortsette.

Psykologspesialister

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. Utfordringen er størst innenfor rekruttering av jordmødre. Hammerfest og Kirkenes sykehus og klinikk Alta har alle vakante jordmorstillinger.

Med unntak av kreftsykepleiere, er det også vakante stillinger innenfor de andre gruppene. Intensivsykepleiere kan særlig trekkes fram. Hammerfest sykehus har nesten 1 av 3 stillinger vakante. Kirkenes sykehus har ingen vakante intensivsykepleierstillinger, men det er søkt om opprettelse av flere nye stillinger. Dette betyr at foretaket samlet må rekruttere et relativt høyt antall intensivsykepleiere i tiden framover.



Tiltak

Det er varierte tiltak som brukes for stabilisering og rekruttering. 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. I 2021 ble det utarbeidet en [digital brosjyre](#) til bruk i rekrutteringsarbeid. I forbindelse med utlysning for sommervikarer 2022 er det utarbeidet en video som presenterer mulighetene Finnmark gir. Video og annonser er samlet på en [oversiktlig side](#).

Populære tiltak som leiebil og el-sykkel under oppholdet er noe som anbefales videreført i 2022.

Det er opprettet innsatsteam med ledere, rådgivere og HR-sjef som møtes jevnlig for å bistå enheter som sliter med å både beholde og rekruttere nye medarbeidere. Innsatsteamene jobber effektivt med å iverksette ulike tiltak som krever raske beslutninger.

b) Prosjekt stabilisering og rekruttering

Styret vedtok i sak 61/2021 opprettelse av et prosjekt på stabilisering og rekruttering. Stillingen som prosjektleder ble utlyst høsten 2021, og prosjektleder ansatt ved årsskiftet med oppstart midten av februar 2022.

I tillegg til oppstart av prosjektet i 2022, blir etablerte og planlagte tiltak fulgt opp som en del av driften med stabilisering og rekruttering.

Det er identifisert noen hovedområder prosjektet vil fokusere på å levere i 2022. Formålet er å sikre et godt fundament og kunnskapsgrunnlag for det videre prosjektarbeidet. I tillegg vil prosjektet ha en fleksibilitet til å håndtere akutte hendelser.

Etablere kontakt med klinikkene

Prosjektleder skal etablere kontakt med klinikkene. Prosjektets suksess er avhengig av tett samarbeid med klinikkene. Prosjektet må skaffe seg oversikt over klinikkens behov, planer og forventinger.

Utarbeide rutiner for rapportering til styret

Finnmarkssykehuset HF rapporterer status på stabilisering og rekruttering til styret to ganger i året (februar og august). Rapportering av prosjektets arbeid inkluderes i eksisterende rapportering. Som del av dette arbeidet inkluderer utarbeidelse av anbefaling til aktuelle måleparameter for prosjektets videre arbeid.



Utarbeide anbefaling til samarbeidsform for arbeid med kommunene, utdanningsinstitusjoner og andre

Prosjektet gjør en vurdering av hvordan foretaket bør samarbeider med kommunene, utdanningsinstitusjoner og andre eksterne samarbeidspartnere for å oppnå intensjonen til prosjektet.

Kartlegginger: 1) Hva sier forskningen, 2) hva har vi gjort og hva gjør vi i dag

Det er behov for en kartlegging for å ha et best mulig kompetansegrunnlag for det videre langsiktige arbeidet. Kartleggingen vil måtte se på flere områder:

- Hva sier forskningen om temaet stabilisering og rekruttering? Hva er viktig, er det beste praksis? Overføringsmuligheter til Finnmarkssykehuset HF.
- Hva er lærdom av arbeidet Finnmarkssykehuset HF har gjort tidligere? Eksempelvis evalueringsrapport legerrekrutteringsarbeidet og prosjekt «recruit and retain».
- Hva gjør Finnmarkssykehuset HF i dag?
- Hva sier medarbeidere og ledere? «Hva er viktig for deg?». Undersøkelse, tjenstedesign.
- Listen er ikke uttømmende, og praktisk gjennomføring utformes i samarbeid mellom prosjektleder, avdelingsleder og HR-sjef.

Rammer og satsingsområder for prosjektet 2023-2026

På bakgrunn av kartleggingen skal det utarbeides en konkret anbefaling for rammer og satstingsområder for prosjektet. Dette inkluderer anbefaling om årlig budsjett for perioden. Saken skal presenteres og behandles av strategisk ledermøte i desember 2022. Tentativ framdriftsplan for prosjektet i 2022:

Fremdriftsplan	Dato/frist
Ansette prosjektleder	November/desember 2021
Informasjon status for prosjektet og hovedleveranser 2022	Styremøte februar 2022
Etablere kontakt med klinikkene	mars/april
Dialog med tillitsvalgte	Samarbeidsmøte mai
Møte med kliniske avdelinger	Mai
Informasjon om status prosjekt til styret.	Styremøte august
Leveranse kartlegging	September/oktober
Gi anbefaling til samarbeidsform for arbeid med kommunene og andre	September/oktober
Dialog med tillitsvalgte	Samarbeidsmøte november
Rammer og satsingsområder 2023-2026 behandles i strategisk ledermøte	Desember



4. Konsekvenser for samisk språk, kultur og tjenestetilbud

Samisk språk og kulturforståelse er en viktig kompetanse i spesialisthelse-tjenestetilbudet i Finnmark. Foretakets utlysningstekster har et eget punkt om at det er en fordel med samisk språk og kulturforståelse. Språktillegg for samisk er et eksempel på etablerte tiltak for å styrke og ivareta denne kompetansen. Prosjektet skal videreføre arbeidet og vurdere nye tiltak for å stabilisere og rekruttere medarbeidere med samisk språk og kulturforståelse.

5. Risikovurdering

Medarbeiderne er det viktigste i en kunnskapsbedrift som Finnmarkssykehuset HF. Stabilisering og rekruttering 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.

Prosjektet stabilisering og rekruttering forventes å styrke og forbedre foretakets gjennomføringsevne innenfor dette arbeidet. Det er viktig å bruke tid på etablering i oppstarten av prosjektet.

6. Budsjett/finansiering

Budsjett er ikke en del av denne saken. Prosjekt stabilisering og rekruttering vil rapportere på budsjett og forbruk fra styremøtet i august.

7. Medbestemmelse og brukermedvirkning

Saken er behandlet på informasjons- og drøftingsmøtet og FAMU 14.02.22. Det fremkom spørsmål og kommentarer i informasjons- og drøftingsmøte. Saken har ikke blitt endret som følge av disse.

Prosjekt stabilisering og rekruttering vil ha medvirkning fra tillitsvalgte, vernetjeneste og andre på flere arenaer og ulike former. Overordnet er det planlagt å ha temaet på:

- Informasjons- og drøftingsmøtet to ganger årlig, i forbindelse med styresak og andre saker på saksbasis.
- Samarbeidsmøtet med foretakstillitsvalgte to ganger årlig.

Prosjektet varer i fem år og vil å igjennom ulike faser med ulike satsingsområder som vil innebære medvirkning på flere nivå.



8. Direktørens vurdering

Finnmarkssykehuset HF har et stort fokus på stabilisering og rekruttering. 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. Å kartlegge bakgrunnen for at våre ansatte begynner, blir i jobben og hvorfor de slutter vil gi oss nødvendig oversikt. Dette gir foretaket et bedre utgangspunkt for å jobbe med både kortsiktige og langsiktige tiltak.

Til tross for utfordringer, er det lyspunkter og oppnådd gode resultater over år. Prosjektet stabilisering og rekruttering vil bidra til å at Finnmarkssykehuset HF i større grad vil lykkes i arbeidet med å beholde, utdanne og rekruttere kompetent personell i fremtiden.