



## Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

<b>Dato:</b>	22.08.2023
<b>Saksansvarlig:</b>	Kenneth Grav, HR-sjef
<b>Saksbehandler:</b>	Gunn Hågensen, prosjektleder stabilisering og rekruttering
<b>Møtedato:</b>	29. august 2023
<b>Saksnr i Elements:</b>	2023/249

### Saksgang

Saksnummer	Møtedato	Utvalg
62/2023	29.08.23	Styret i Finnmarkssykehuset HF

## Status stabilisering og rekruttering i Finnmarkssykehuset HF

### Ingress

Styret får en oppdatert status for arbeid med stabilisering og rekruttering i Finnmarkssykehuset HF.

Styret i Finnmarkssykehuset HF inviteres til å fatte følgende vedtak:

1. Styret i Finnmarkssykehuset HF tar saken til orientering, og ber om ny statusoppdatering i februar i tråd med prosjektplan for stabilisering og rekruttering.

Vivi Brenden Bech  
Konstituert administrerende direktør

### Vedlegg:

- 1 Revidert handlingsplan stabilisering og rekruttering juni 2023

## Bakgrunn

Saken gir en oppdatert status for arbeid med stabilisering og rekruttering i Finnmarkssykehuset HF. Det jobbes langsiktig og målrettet med tiltak for stabilisering og rekruttering både i ordinær drift og i prosjektet.

I prosjekt for stabilisering og rekruttering er det igangsatt delprosjekter basert på funn i kartleggingsprosess i 2022. Satsningsområdene for 2023 er velferd for ansatte, pilot rekrutteringsteam, arbeid med offboarding/onboarding og samarbeid med kommuner og næringsliv. Prosjektleder bistår ved behov ledere, personalavdeling og kommunikasjonsavdeling i daglig rekrutterings- og stabiliseringsarbeid.

## 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. Nasjonalt er det løftet frem en rekke kritiske momenter i forhold til tilgang på helsepersonell og andre faggrupper som er sentrale for sykehusdrift og helsevesenet generelt. Helsepersonellkommisjonens rapport fra februar 2023 viser til ekstra utfordringer i Nord-Norge og Finnmark.

Prosjekt for stabilisering og rekruttering jobber med å videreutvikle og styrke arbeidet med å beholde og tiltrekke seg ansatte i Finnmarkssykehuset. Handlingsplanen skal bidra til å forbedre kandidat- og medarbeiderreisen. Noe som ble særlig vektlagt i undersøkelsen blant ansatte i 2022.

Her følger status rapportering per august på vedtatt handlingsplan 2023 (handlingsplanen som vedlegg):  
(Grønt: Utført. Gult: Arbeid startet. Rødt: Arbeid ikke startet.)

Område/leveranse	Kommentar	Status
<b>Velferdstilbud til nye og etablerte medarbeidere.</b>		
Lage oversikt over dagens velferdstilbud.	Oppdatert oversikt er tilgjengelig på intranett. <a href="https://intranett.helsenord.no/personal-og-velferd-felles/velferd-og-fritid-fin/">https://intranett.helsenord.no/personal-og-velferd-felles/velferd-og-fritid-fin/</a>	
Tilgjengeliggjøre oversikt over velferdstiltak.	Oppdatert oversikt tilgjengelig på intranett, samt synliggjort eksisterende tiltak som HMS-midler og Narvesenfondet. <a href="https://intranett.helsenord.no/personal-og-velferd-felles/velferd-og-fritid-fin/">https://intranett.helsenord.no/personal-og-velferd-felles/velferd-og-fritid-fin/</a>	
Etablere rutine for å vedlikeholde velferdstilbud.	Under utarbeidelse.	
Utarbeide forslag og iverksette nye tiltak	Det er utarbeidet nye rabattavtaler med tilbud til FIN sine ansatte. Oversikt er tilgjengelig på intranett.	



basert på innspill og muligheter.	Gjennomført informasjons/innspills møter med verneombudene. Tilbudt informasjon/innspills møte til sykehus/klinikker. Gjennomført møter med Prehospital klinikk, Klinik Alta og SDE.	
Beskrive hvordan velferdstilbudet bør videreføres i foretaket.	Under utarbeidelse.	
<b>Etablere pilot rekrutteringsteam</b>		
Kartlegge aktuelle opplæringsalternativ for rekrutteringsteam. Bestemme hvilke(n) alternativ FIN skal gå for.	HR Norges DNV kurs for profesjonell rekrutteringsprosess og kompetansestandard for rekrutteringspersonell.	
Gjennomføre opplæring av deltakere i teamet.	Gjennomført opplæring for tre fagressurser i Personal og organisasjon.	
Kartlegge hva foretaket har i dag, og hvordan dette fungerer.	Kartlagt eksisterende prosedyrer. Er i gang med vurdering av hvordan det fungerer i praksis. Leveransen vil inngå i anbefaling til videre organisering av rekrutteringsarbeid.	
Oppsummere "beste praksis". Hva vil fungere i vår kontekst.	Er i gang med kartlegging og vurdering. Leveransen vil inngå i anbefaling til videre organisering av rekrutteringsarbeid.	
Beskrive plan for hvordan prøve ut rekrutteringsteam. (Sted, omfang, hvordan, plan evaluering).	Det gjennomføres en pilot ved medisinsk sengeenhet, Hammerfest sykehus. I tillegg vil rekrutteringsteamet vurdere utprøving ved andre ansettelser avhengig av kapasitet.	
Gjennomføre utprøving pilot rekrutteringsteam.	Starter sommer/høst.	
Utarbeide anbefaling til hvordan rekrutteringsarbeidet bør videreføres basert på erfaring fra kartlegging og utprøving.	Utarbeides høsten 2023 i tråd med plan.	



<b>Etablere og implementere program for onboarding/offboarding</b>		
Kartlegge hva foretaket har i dag, og hvordan dette fungerer.	Har oversikt over dagens prosedyrer, både overordnet og lokale prosedyrer. Kompetansemodulen brukes delvis.	
Kartlegge erfaringer og anbefalinger eksternt.	Har samlet oversikt fra eksterne ressurser (Simploer, HR-Norge, NAV Arbeidslivssenter, KS og Helse Nord).	
Utarbeide anbefaling til hvordan onboarding og offboarding bør gjennomføres.	Prosjektet jobber med å sammenfatte anbefalinger på bakgrunn av kartlegging.	
Gjennomføre pilot/utprøving i enkelte enheter eller for enkelte grupper.	Vil prioritere pilot offboarding i forbindelse med utprøving av rekrutteringsteam.  Utprøving av digital onboardingsløsning.	
Beskrive hvordan onboarding/offboarding bør implementeres.	Foreslås ferdigstilt vår 2024.	
Gi anbefaling for hvordan rutiner for onboarding/offboarding skal følges opp i praksis.	Foreslås ferdigstilt vår 2024.	
<b>Samarbeid med kommuner og næringsliv</b>		
Kartlegge muligheter for samarbeid.	Det er gjort en kartlegging, og identifisert flere muligheter for samarbeid.	

Foretaksledelsen har i juni vedtatt omdisponering av midler til kompetanseheving. Disse midlene vil være en start, der ytterligere midler kan prioriteres til kompetanseheving fra 2024. Prosjektet har i samråd med foretaksledelsen vurdert følgende prioriteringsområder for bruk av midlene. Noen av forslagene som det jobbes videre med:

- Utdanningsstillinger for andre enn ABIOKJ (Sengeenheter).
- Videreutdanning helsefagarbeidere
- Stipend sykepleierstudenter
- Øke veilederkompetanse – støtte til økt veilederutdanning
- Kurs/seminarer lokalt og gjerne på tvers av fagmiljøer/lokasjoner
- Trainee stillinger for sykepleiere



## 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. Samisk språk og tjenestetilbud vil være inkludert i videre arbeid med delprosjektene.

## 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.

Prosjekt stabilisering og rekruttering forventes å styrke og forbedre foretakets gjennomføringsevne innenfor dette arbeidet. Det arbeides videre med delprosjekter igangsatt etter kartleggingsprosess i 2022.

Regjeringen har vedtatt styrking av tiltakssonen i Finnmark. Dette kan bidra til å styrke stabilisering og rekruttering, men peker samtidig på de særskilte utfordringene arbeidsgivere i Finnmark møter.

## Budsjett/finansiering

Prosjektet er tildelt midler jamfør styrevedtak i sak 61-2021. Budsjettet er på 7 millioner i 2023.

Prosjektet har satt opp oversikt over status disponering av midler per juni 2023. Gjennomgangen i juni viser at midlene i hovedsak er brukt, eller det er en konkret plan for bruk av midlene, i henhold til planen under. I juni ble det gjort en justering for å styrke satsingen på kompetanseheving. Prosjektet følger opp om det kan frigjøres ytterligere midler til kompetanseheving.



Tiltak	Budjettert Beløp (i mill.)	Justert budsjett per august Beløp (i mill.)
Rekruttering- og stabiliseringsordninger	3.5	- 0.4
Prosjektleder	1	
Lys mellom husan	0.6	
Frikjøp ressurser til tiltakene i handlingsplan	1	-0.1
Reise	0.1	
Div. utstyr (markedsføring osv.)	0.15	
Tiltak: Velferd	0.15	
Tiltak: Rekrutteringsteam	0.2	
Tiltak: Onboarding/Offboarding	0.1	
Tiltak: Samarbeid kommune/næringsliv	0.1	
Tiltak: Kompetanseheving (nytt tiltak fom. juni)		+0.5
Uforutsett	0.1	
<b>Totalt</b>	<b>7</b>	

### Forbruket kan oppsummeres med følgende hovedtrekk:

- Støttet og stabilisert rekrutteringssvake fagområder som for eksempel medisinske og kirurgiske LIS2 leger, jordmødre og sykepleiere på kir-ort sengeenhet.
- Deltagelse i prosjektet "Lys mellom husan". I juni arrangementer i Alta, Øksfjord og Hasvik, i august Vardø, Vadsø og Gamvik.
- Kompetanseheving og frikjøp av ressurser for å øke lederstøtten i rekrutteringsarbeid (pilot).
- Midler til rekrutteringsmateriell og omdømmebygging, eksempel fotograf til filmer og bilder. Utvikling av kampanjer.
- Omdisponert midler til kompetanseheving fra og med juni.

## Medbestemmelse og brukermedvirkning

Handlingsplanen i prosjektet er utarbeidet med grunnlag i en bred medvirkningsprosess. Tjenestedesign er brukt for å sikre medvirkning og aktiv deltakelse i grunnarbeidet. Dette inkluderer dybdeintervju med 18 personer, arbeidsmøter med 48 deltakere og en spørreundersøkelse med 848 svar.

Prosjektarbeidet er fast tema på samarbeidsmøter med tillitsvalgte og vernetjenesten. I tillegg er det gjennomført en rekke møter med ledere, verneombud og tillitsvalgte.

Saken ble orientert om i informasjons- og drøftingsmøte 21. August 2023, samt i FAMU samme dag. Det fremkom spørsmål i saken som tas med i det videre arbeidet. Styresaken har ikke blitt endret som følge av dette.



## Direktørens vurdering

Konstituert administrerende direktør er fornøyd med framdriften i prosjektet. Det er gjort kortsiktige tiltak som har bidratt til stabilisering og rekruttering av rundt 30 leger og sykepleiere. I tillegg jobbes det systematisk med langsiktige tiltak innenfor rekruttering, velferd, «on-/offboarding» og samarbeid med kommune og næringsliv. Styrking av tiltak innen kompetanseheving er et viktig tiltak framover. Samlet vil dette bidra til å gå gi medarbeidere den gode kandidat- og medarbeiderreisen som er viktig hos en moderne og attraktiv arbeidsgiver i framtiden.

Stabilisering og rekruttering er sammensatt. Finnmarkssykehuset HF jobber bredt med relevante tiltak. Helsepersonellkommisjonen kommer med flere anbefalte tiltak, som også er i tråd med Finnmarkssykehuset HFs arbeid. Blant disse er oppgavedeling, kompetanseutvikling, bruk av teknologi og digitale løsninger for å spare ressurser viktige områder Finnmarkssykehuset HF satser på.

## Revidert handlingsplan

Endringer merket med rødt.

### ***Velferdstilbud til nye og etablerte medarbeidere.***

Gode og varierte velferdstilbud er viktig både for rekruttering og stabilisering. Dagens tilbud oppleves som ulikt, og flere har i kartleggingen tatt opp at tilbudet har blitt dårligere de siste årene.

Aktivitetseier: PO, med bistand fra SDE, økonomi/innkjøp, kommunikasjon, sykehus/klinikker og hovedverneombud.

Gjennomføringsperiode: 01.01-31.05.2023. **Forlenges: 31.12.2023.**

Gjenstående leveranser:

- Etablere rutine for å vedlikeholde velferdstilbud.
- Beskrive hvordan velferdstilbudet bør videreføres i foretaket.

Utførte leveranser:

- Lage oversikt over dagens velferdstilbud.
- Tilgjengeliggjøre oversikt over velferdstiltak.
- Utarbeide forslag og iverksette nye tiltak basert på innspill og muligheter. Samarbeid med sykehus/klinikk, kommune og næringsliv.

### ***Etablere pilot rekrutteringsteam***

Rekruttering er et eget fagområde som krever profesjonalisert rekrutteringskompetanse og ressurser. Medarbeidere opplever søke og ansettelsesprosessen ulik. Ledere melder om lite tid til å drive med dette systematisk. Et eget team kan bistå i forbindelse med utlysning, markedsføring, intervju og etterarbeid. Dette kan bidra til å avlaste leder, samtidig som rekrutteringsprosessen blir bedre.

Aktivitetseier: PO, med medvirkning fra enheter, avdelinger, kommunikasjon og tillitsvalgte.

Gjennomføringsperiode: 01.01.- 31.12.2023 **Forlenges: 31.05.2024**

Gjenstående leveranser:

- Kartlegge hva foretaket har i dag, og hvordan dette fungerer.
- Oppsummere "beste praksis". Hva vil fungere i vår kontekst.
- Beskrive plan for hvordan prøve ut rekrutteringsteam. (Sted, omfang, hvordan, plan evaluering).
- Gjennomføre utprøving pilot rekrutteringsteam.
- Utarbeide anbefaling til hvordan rekrutteringsarbeidet bør videreføres basert på erfaring fra kartlegging og utprøving.

Utførte leveranser:

- Kartlegge aktuelle opplæringsalternativ for rekrutteringsteam. Bestemme hvilke(n) alternativ FIN skal gå for.
- Gjennomføre opplæring av deltakere i teamet.

### **Etablere og implementere program for onboarding/offboarding**



Oppstart av arbeidsforholdet er en sårbar og viktig fase. Gode og strukturerte rutiner bidrar til at medarbeideren får en god opplevelse, og enheten får en ny kollega raskere etablert. På den andre siden er en god opplevelse ved avslutning av arbeidsforholdet viktig. Ansatte som slutter, er ansatte som også kan komme tilbake ved en senere anledning, de er også viktige ambassadører for Finnmarkssykehuset. Delta og bidra i regionalt nettverk i forbindelse med innføring av digitale systemer.

Aktivitetseier: PO, med medvirkning fra enheter, avdelinger og tillitsvalgte.

Gjennomføringsperiode: 01.01.- 31.12.2023 **Forlenges: 31.05.2024**

Gjenstående leveranser:

- Utarbeide anbefaling til hvordan onboarding og offboarding bør gjennomføres.
- Gjennomføre pilot/utprøving i enkelte enheter eller for enkelte grupper.
- Beskrive hvordan onboarding/offboarding bør implementeres.
- Gi anbefaling for hvordan rutiner for onboarding/offboarding skal følges opp i praksis.

Utførte leveranser:

- Kartlegge hva foretaket har i dag, og hvordan dette fungerer.
- Kartlegge erfaringer og anbefalinger eksternt.

### **Samarbeid med kommuner og næringsliv**

Prosjektet gjør en vurdering av hvordan foretaket bør samarbeide med kommuner og andre eksterne samarbeidspartnere.

Aktivitetseier: Prosjektleder.

Gjennomføringsperiode: 01.01-31.05.2023

Utførte leveranser:

- Kartlegge muligheter for samarbeid