



Styresak 035-2023

Orientering om overgang fra Innsatsteam til Nordlandssykehuset 2026

Saksbehandler: Anita Kvarsnes
Dato dok: 16.03.2023
Møtedato: 25.04.2023
Vår ref: 2023/1350

Vedlegg (t):

Innstilling til vedtak:

Styret tar saken til orientering.

Bakgrunn

I januar 2023 ble det klart at leder for innsatsteamet, Lena Nielsen, hadde fått tilbud om ny stilling som direktør for Helgelandssykehuset. Direktøren har besluttet å videreføre påbegynt arbeid i Innsatsteamet vår/høst 2022, til Nordlandssykehuset 2026. Anita Kvarsnes har fått oppdraget med å lede Nordlandssykehuset 2026, med på laget er Helle Lindberg fra SKSD.

Direktørens vurdering

Direktøren er glad for at vi får kontinuitet i det gode arbeidet som er startet i innsatsteamet, og vil sørge for at det knyttes tilstrekkelige og riktige ressurser til Nordlandssykehuset 2026.

Innledning

Nordlandssykehuset 2026 skal videreføre arbeidet som Innsatsteamet har startet opp i Nordlandssykehuset. Innsatsteamet har bidratt på alle lokasjoner og gitt bistand på mange forskjellige områder. Innsatsteamet har i tillegg til leder, bestått av mange ressurspersoner ansatt i NLSH, fra HR, kommunikasjon, AKE, Fagavdelingen, Plan og analyse samt ekstern bistand fra Helse Stavanger. Det har vært spesielt fokus på lederstøtte og arbeidstidsplanlegging. Flere arbeidsgrupper er etablert, disse videreføres i Nordlandssykehuset 2026. Foretakstillitsvalgte og -verneombud har vært tett knyttet opp mot innsatsteamet.

Det har vært arbeidet godt i klinikkene, noen oppdrag er ferdigstilt, andre tar vi med videre. Oppdraget til Nordlandssykehuset 2026 er i første omgang å se på områder som det kan legges overordnede føringer for, delta i oppfølgingsmøter med klinikkene, bistå klinikkene i tiltaks- og omstillingsarbeidet, utarbeide planer, pilotere og iverksette tiltak i samarbeid med klinikker, staber, tillitsvalgte og verneombud. De første ukene etter oppstart er benyttet til å skaffe oversikt over hva som arbeides med og lage planer for videre arbeid.

Nordlandssykehuset 2026 vil på samme måte som Innsatsteamet, ha et tett samarbeid med ulike ressurspersoner i foretaket. Det er områder som særskilt har utpekt seg som viktige å arbeide videre med. Det gjelder spesielt mangel på arbeidskraft som sykepleiere og helsefagarbeidere, det handler om rekruttering og stabilisering. Flere områder i sykehuset har store utfordringer med høy turnover.

Nordlandssykehuset 2026 har startet en kartlegging der vi spør hvorfor ansatte slutter på sengepostene våre og hva som skal til for å bli. Vi har sendt ut over 80 spørreskjema til ansatte som har sluttet på sengepost i 2022. I tillegg intervjuer vi personell som arbeider på de samme sengepostene. Når vi har fått oversikt, vil vi ha et bedre grunnlag for å utarbeide målrettede tiltak. Stabiliseringsgruppen, bestående av ansatte, ledere, verneombud og tillitsvalgte, vil delta i arbeidet med å bearbeide data og foreslå tiltak, klinikksjefene er referansegruppe. Det planlegges pilotering og utprøving av tiltak på sengepost i Kirurgisk og Medisinsk klinikk.

Andre områder som har fokus er sykefraværsoppfølging og oppfølging av ledere på ulike nivåer. De etablerte veiledningsgruppene for ledere opprettholdes. Aktiviteter som lederopplæringsprogram og ledermobilisering, vil gjenopptas i samarbeid med HR avdelingen. Det arbeides med nye retningslinjer for seniorpolitikk, her er anbefalinger fra Norsk Standard, Aldrende samfunn; generelle krav og retningslinjer for en aldersinkluderende arbeidsstyrke brukt som veileder. Dette vil piloteres av Barneklubben fra høsten 2023. Forslagskassen videreføres. Det er til nå kommet inn over 150 forslag. De første 130 er gjennomgått i samarbeid med foretaksverneombud og -tillitsvalgte, og sendt ut til klinikkene som velger ut forslag det skal jobbes videre med. Dette arbeidet blir nærmere beskrevet og publiseres på Pulsen.

Dialogmøter med foretakstillitsvalgte og – verneombud er satt opp som fast møtepunkt og videreføres.

Kort oppsummert er viktige fokusområder for Nordlandssykehuset 2026:

- Bistå i klinikkens arbeid med tiltak
- Koordinering på tvers av klinikker og staber
- Rekruttering/Stabilisering- Kartlegging: Hvorfor slutter ansatte på sengepost-hva skal til for å bli?
- Sykefravær
- Lederoppfølging