



Styresak 050-2018

Orienteringssak - Opprettelse av bemanningssenter i Nordlandssykehuset HF

Saksbehandler: Liss Janne Eberg
Kari Råstad
Dato dok: 17.06.2018
Møtedato: 26.06.2018
Vår ref: 2018/2015

Vedlegg (t):

Innstilling til vedtak:

- Styret tar saken til orientering

Bakgrunn:

Direktøren har bedt HR-avdelingen etablere et bemanningssenter i Nordlandssykehuset for i større grad kunne tilby ansatte 100 % stillinger. I tillegg til at det å kunne tilby hele og faste stillinger er god personalpolitikk som gir trygghet for den enkelte, vil en heltidskultur også bidra positivt når det gjelder pasientbehandling, arbeidsmiljø, rekrutteringen og på sikt økonomien gjennom redusert overtidbruk og innleie. Fast ansatte i hele stillinger er dessuten sjeldnere syke og de blir best kjent med arbeidsplassen, som igjen gir en mer effektiv drift. Vi har også økende krav på oss fra Helse Nord RHF og Oppdragsdokumentet om å redusere deltid i foretaket.

Fra Strategisk utviklingsplan:

Nordlandssykehuset HF har over år lagt høyt nasjonalt med hensyn til deltidsansatte sykepleiere. Dette er en ikke bærekraftig personalforvaltning og foretaket vil endre sin praksis, herunder etablere bemanningssentra med faste tilsetninger i 100% stillinger.

Direktørens vurdering:

Direktøren mener det er svært viktig at foretaket iverksetter tiltak for å sikre at våre personalressurser blir benyttet på best mulig måte, og at vi har en bemanning som tar høyde for uforutsett fravær. God planlegging og god ivaretagelse av ansatte er viktig for tjenestetilbudet som tilbys. På sikt vil en bedre ressursutnyttelse også ha positiv effekt på økonomien.

Nordlandssykehuset har en høy andel deltidsansatte, og et bemanningssenter vil være et viktig virkemiddel for å kunne øke andelen heltidsansatte. Det har over år vært et økende fokus på midlertidige avtaler, deltidsansettelser og innleie fra myndighetene. Stortinget har nylig vedtatt begrensninger i muligheten for innleie. Det er også på bakgrunn av dette nødvendig å forberede organisasjonen på endringer i forhold til dette, og at vi iverksetter tiltak for å være mer robuste som foretak med tanke på bemanningssituasjonen.

Innledning

Nordlandssykehuset har utfordringer i forhold til å rekruttere sykepleiere og spesialsykepleiere. Utfordringene er størst når det gjelder rekruttering til ferievikariater, noe som fører til problemer med å lage forsvarlige arbeidsplaner for sommeren. Det er imidlertid også utfordringer når det gjelder rekruttering til faste stillinger. Prognoser fra SSB viser at vi på landsbasis vil kunne mangle 28.000 sykepleiere i 2035. Vi merker en økende konkurranse fra kommunesektoren, som har iverksatt flere tiltak for å bli mer konkurransedyktige i rekrutteringsmarkedet.

Utdanningskapasiteten på Nord Universitet er for liten. Vi har store utfordringer med å få utdannet nok sykepleiere både på grunnutdanningen og videreutdanningen (ABIOK).

Hver tredje spesialsykepleier i Nordlandssykehuset jobber deltid og seks av ti sykepleiere jobber deltid. Dette er en blanding av frivillig, rettighetsbasert og ufrivillig deltid. Vi har derfor en stor potensiell arbeidskraftreserve, og det er behov for å ha en bedre forutsigbarhet når det gjelder bruken av denne.

Grunnbemanningen i foretaket er vanligvis beregnet uten at behovet for personell i forbindelse med uforutsett fravær er tatt i betraktning. Dette medfører at man ved slikt fravær vanligvis vil måtte dekke opp for den som er borte, enten ved å benytte merarbeid, overtid eller ved bruk av tilkallingsvikar. I 2017 var korttidsfraværet 2,4 % og langtidsfraværet 6,1 %. I tillegg kommer permisjoner og ferieavvikling. I en så stor virksomhet som Nordlandssykehuset er forventningene fra myndighetene at bemanningen står i forhold til det reelle behovet.

Stortinget behandlet 24. mai 2018 et representantforslag fra medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti om fast ansatte vikarer i helseforetakene. Stortinget har - med stemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti, MDG og Rødt – fattet følgende vedtak i saken:

- Stortinget ber regjeringen gjennomgå vikarbruken i helseforetakene for å se til at bruken ikke er i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
- Stortinget ber regjeringen sørge for nedtrapping i bruken av eksternt innleie i helseforetakene parallelt med økt bruk av fast ansatte vikarer, også kjent som vikarpooler.

Status arbeidskraftreserve og kostnader knyttet til variabel lønn / innleie

Per 01.06.2018 er det 159 fast ansatte sykepleiere (uten spesialutdanning) i 100% stilling. Det er videre 329 sykepleiere med fast ansettelse under 100 %. Disse sykepleierne har en gjennomsnittlig stilling på 69%. Om alle med redusert stilling skal fylle opp sin stilling til 100% vil dette utgjøre ca 100 hele stillinger.

17% av lønnskostnader til sykepleierne i 2017 er overtid/merarbeid. I 2017 ble det for sykepleiere benyttet 32,5 millioner kroner på merarbeid og 18,5 millioner kroner på overtid. Innleie av sykepleiere/spesialsykepleiere fra firma utgjorde 8,7 millioner kroner i samme periode. Det ble arbeidet 160 661 overtidstimer av sykepleiere i 2017.

Oppstart av bemanningssenter

Planleggingen av bemanningssenteret gjøres i samarbeid med NSF i foretaket og følger føringer i avtale inngått mellom NSF og Spekter.

For å kunne starte opp et bemanningssenter er det viktig med forankring i ledelsen og lojalitet fra ledere i foretaket. Videre at ansatte i bemanningssenteret blir godt tatt imot i klinikkene. Det må satses på god introduksjon og opplæring for sykepleierne og tett oppfølging gjennom medarbeidersamtaler og personalmøter.

Bemanningscenteret etableres i HR og det tilsettes leder for bemanningscenteret med tiltredelse i løpet av høsten 2018. I første omgang omfattes den somatiske delen av foretaket i Bodø, og bygges gradvis opp i løpet av 2018-2019. Det må vurderes på hvilket tidspunkt psykisk helse og rusklinikken skal innrulleres i bemanningscenterets virksomhet, og det samme gjelder sykehusene i Lofoten og Vesterålen.

Det kartlegges hvor mange og hvem av deltidsansatte sykepleiere i foretaket som ønsker økt stillingsbrøk. Deltidsansatte tilbys 100 % stillinger i kombinasjon klinikk og bemanningscenter. Det må også rekrutteres et tilstrekkelig antall sykepleiere/spesialsykepleiere som tilsettes fast i 100 % stilling i bemanningscenteret.

Før utgangen av 2018 skal alle sykepleierstillinger utlyses som 100 % stillinger. Når klinikkene har behov for å utlyse stilling gjør de en vurdering av om de kan tilby 100 % stilling. Om de ikke har mulighet til dette tilbys kombinasjonsstilling, med deler av stillingen knyttet til bemanningscenteret. Deltidsstillinger er kun aktuelt i forbindelse med nytilsetninger når man har helsemessige, sosiale og andre velferdsmessige grunner for dette.

Når bemanningscenteret er etablert skal alt behov for vikar/ekstra arbeid gå via centeret. Det skal ikke benyttes merarbeid av eget personell uten at disse er knyttet til bemanningscenteret i deltidsstilling (kombinasjonsstilling), med mindre bemanningscenteret ikke kan dekke behovet. Overtid kan kun benyttes når bemanningscenteret ikke kan levere personell i det aktuelle tilfellet.

Nordlandssykehuset skal også tilby sykepleierstudenter studentstillinger der det legges til rette for at studentene kan kombinere studier med arbeid fortrinnsvis i helg. Disse stillingene vil kunne bidra til å løse helgeproblematikken, og gir samtidig gode muligheter til rekruttering av nyutdannede sykepleiere.

Helsefagarbeidere som har vært lærlinger i foretaket, og som ikke får jobb i klinikkene, tilbys stilling i bemanningscenteret når de er ferdig utdannet.

Det må tilstrebes å ha et minimum av ekstravakter, men i den grad det er nødvendig å benytte ekstravakter så skal også disse være knyttet opp mot bemanningscenteret. Bemanningscenteret bør også ivareta innleie fra byrå, slik at foretaket ikke benytter innleie før alle andre muligheter er forsøkt.

Det er ønskelig at bemanningscenteret skal kunne tilby traineestillinger til nyutdannede sykepleiere for å bedre rekrutteringen. Å forbedre rekrutteringen av sommervikarer vil også være et prioritert område for bemanningscenteret.

På sikt må vi også vurdere om andre faggrupper enn sykepleiere / spesialsykepleiere og helsefagarbeidere skal inngå i bemanningscenteret.