



Styresak 061-2022

Bemanningscenteret - status og planer for videre utvikling

Saksbehandler: Irene Flatvoll-Pedersen, Liss Eberg, Kari Råstad
Dato dok: 07.06.2022
Møtedato: 16.06.2022
Vår ref: 2022/2563

Vedlegg (t): Vedlegg til styresak – sammenligning av kostnader

Innstilling til vedtak:

1. Styret tar saken til orientering og slutter seg til planene for videre utvikling av Bemanningscenteret.

Bakgrunn:

Bemanningscenteret ble etablert høsten 2018 jf. styresak 050-2018. Etableringen av senteret er et av Nordlandssykehusets viktigste tiltak for å tilby sykepleiere heltidsstilling og for å redusere deltidsarbeid. Målet er å tilby våre ansatte hele, faste stillinger og dermed redusere bruk av midlertidig ansettelser, merarbeid, overtid, innleie og bruk av tilkallingsvikarer.

Direktørens vurdering:

Direktøren er opptatt av å arbeide for å oppnå en heltidskultur i Nordlandssykehuset. Med de utfordringene helsevesenet står overfor med en økt etterspørsel etter helsetjenester kombinert med et krevende rekrutteringsmarked er det viktig at sykehuset kan planlegge med medarbeidere som i stor grad jobber heltid. Dette gjør foretaket mer robust ved svingninger slik som ulike typer fravær, ferieavvikling etc. At flere av våre sykepleiere og helsefagarbeidere får tilbud om fast og utvidet stilling vil kunne bidra positivt til både pasientbehandling, arbeidsmiljø og på sikt økonomien, noe som igjen vil medføre økt stabilisering og rekruttering av helsepersonell. Direktøren vurderer det som viktig at vi benytter foretakets kompetanse på en best mulig måte. Ved å tilsette flere ressurser i Bemanningscenteret sikrer vi at sykehuset er bedre rustet for fleksibilitet med rimeligere arbeidskraft enn ved bruk av overtid og bruk av vikarinneleie fra byrå.

Innledning

Bemanningscenteret ansatte sin første sykepleier i heltidsstilling i mars-19. Ved utgangen av året hadde Bemanningscenteret vel 20 medarbeidere. Sykepleierne kom både fra andre virksomheter, andre kommuner, fra vikarstillinger i sykehuset og fra sykepleierkullet som var ferdig våren 2019. I tillegg ble det rekruttert til kombinasjonsstillinger hvor sykepleierne fikk tilbud om stillingsbrøk ved en enhet i kombinasjon med stillingsbrøk i Bemanningscenteret. Tilsammen utgjør også kombinasjonsstillingene heltidsstillinger.

Ressursfordeling

Siden oppstart har Bemanningssenteret hatt sykepleiere i heltids- og kombinasjonsstillinger i alle klinikker og på alle døgnposter i somatikken. Noen av enhetene har vært aktive brukere av Bemanningssenteret fra starten, andre enheter er først kommet i gang med kombinasjonsstillinger i 2022. Bemanningssenteret har sykepleiere som jobber mot spesialavdelinger i somatikken slik som Hjerteovervåkingen, Fødeenheten, Nyfødttintensiv, Barnemedisin, Dagkirurgen, Akuttmottaket og nå også AMK og ambulansetjenesten. Psykisk helse og rusklinikken har også vært koblet på helt siden høsten 2019. Bemanningssenteret har sykepleiere som jobber ved alle tre akuttpsykiatriske postene for voksne, ved Regional enhet for psykose og ved Sikkerhetsposten.

I 2021 ble de første jordmødrene ansatt i Bemanningssenteret. De jobber både ved føden og mot andre enheter, men på sommeren fases de inn på fulltid ved fødeenheten. Dette siden dette er et fagområde det er krevende å rekruttere jordmødre til som ferievikarer. Enhetene som frigir jordmødrene på sommeren, etterfyller med sykepleiere eller andre ressurser der dette er hensiktsmessig. På den måten benyttes spesialfunksjonene optimalt under krevende driftssituasjoner.

Våren-22 ble de første ambulansefagarbeiderne rekruttert til kombinasjonsstillinger i samarbeid med AMK-sentralen. Også her er tanken at de gjennom året både jobber ved AMK-sentralen og ambulansetjenesten, men i ferier og høytid hvor AMK-sentralen er avhengig av kjente ressurser som ikke kan erstattes av ferievikarer, benyttes de i heltid der.

Bemanningssenteret som rekrutteringsarena

Bemanningssenteret er både en rekrutteringsarena og et springbrett for videre karrieremuligheter i sykehuset. Siden oppstart har ansatte i Bemanningssenteret kvalifisert for utdanningsstillinger i foretaket. En medarbeider har nå fullført videreutdanning i anestesisykepleie og jobber nå heltid ved anestesienheten. En av våre medarbeidere er i videreutdanning i intensivsykepleie og en studerer til jordmor. Etter hvert har flere av ressursene også fått heltidsstillinger på postene de begynte på i kombinasjonsstillinger. Turnover fra Bemanningssenteret er i all hovedsak innad i sykehuset og ikke ut av sykehuset. Dette ansees som et ønsket resultat av rekrutteringen til Bemanningssenteret. Bemanningssenteret kan i større grad enn enhetene tilpasse arbeidsplanene for medarbeidere med delt foreldreansvar. På den måten kan også sykepleiere som normalt ikke ville kunnet jobbe heltid i tre-delt turnus få denne muligheten i sykehuset.

Kostnader/ Lønnsomhet

Bemanningssenteret lønner sine ansatte etter tariff. Eksempelvis vil en sykepleier med grunnutdanning og 8 års ansiennitet i Bemanningssenteret, koste kr. 489 797 inkl. sosiale utgifter i årslønn som tilsvarer 36 583 pr. mnd. Til sammenlikning koster en vikar fra byrå som jobber heltid tilsvarende 104 600 pr. mnd. som tilsvarer 1 255 200 kr. pr. år. Se tabell i vedlegg for sammenlikning. Bemanningssenterets ansatte må jobbe tre-delte vaktskift på samme vilkår som andre sykepleiere i sykehuset og får ingen andre økonomiske særordninger. Ved etableringen av Bemanningssenteret ble nettopp dette et viktig valg for ikke å fremstå som en konkurrent ovenfor sengepostene. Bemanningssenteret internfakturerer for ca. 9 mill. i året. Dette er midler som dekker inn fravær av ulike typer og som hadde generert vesentlig større kostnader dersom de skulle vært dekt inn av annen arbeidskraft, eksempelvis bruk av overtid eller innleie fra byrå.

Fleksibilitet

Siden sykehuset betaler fastlønn til Bemanningssenterets ansatte forskutterer vi for ressurser som kan dekke inn ved fravær, et fravær som kan oppstå på alle typer vakter, på ulike dager

og på ulike enheter. Å dekke opp dette fraværet med eget personell som buffer, krever mange ekstra årsverk på hvert enkelt kostnadssted. Ved å ha flere ressurser i Bemanningssenteret vil treffsikkerheten på dekning av fravær bli større. Dvs. at i en heltidsstilling i Bemanningssenteret er man opplært på ulike kostnadssteder og vil kunne dekke uforutsett fravær ved flere enheter. Bemanningssenteret internfakturerer kun for vaktene som benyttes. Ressursene som er tilsatt i Bemanningssenteret jobber i all hovedsak mot to eller tre steder. Sykepleierne i Bemanningssenteret lønnes med vanlig tarifflønn. Dette innebærer at det alltid vil være rimeligere å benytte Bemanningssenterets ressurs før man forskyver eller leier inn andre ressurser på overtid.

Utfordringer

Pandemien medførte en omveltning på hele Helse Norges ressursbruk av personell. Ekstra krevende var det for foretakene i Nord-Norge å skulle rekruttere nok sykepleiere på kort varsel med de scenarioene som ble skissert. Fra å være moderat og nøysom i rekrutteringen av heltidssykepleiere til hvert enkelt driftssted, ble situasjonen at sykehusene måtte skaffe til veie det man kunne oppdrive av ressurser. Dette medførte både en massiv utlysning av heltidsstillinger, men også at allerede ansatte sykepleiere i brøkstillinger fikk tilbud om heltidsstillinger. I en slik situasjon var Bemanningssenteret nødt å være moderat i sin rekruttering. Dette for å ikke drive konkurranse innad i eget foretak. Dette er bakgrunnen for at Bemanningssenteret ikke har utvidet, men har avventet å øke antall ansatte til situasjonen etter pandemien stabiliserte seg.

Videreutvikling av Bemanningssenteret

Med en stabilisering av pandemien beveger vi oss nå mot en normalitet i forhold til rekruttering av ressurser. Bemanningssenteret planlegger derfor å utvide med flere heltidsstillinger i blant sykepleiere, men i et tempo som ikke utfordrer døgnpostenes behov for ressurser. I heltidsstillinger i Bemanningssenteret jobber personellet tre-delt turnus og kan dermed supplere enhetene på alle typer vakter. Bemanningssenteret er også i gang med å bistå enheter som i takt med nedfasingen av pandemien, er i behov av å dreie noe av ressursbruken sin fra stor andel heltid på post til rekruttering til kombinasjonsstillinger.

Med de ressursutfordringene vi vil stå overfor i fremtiden er det viktig å stabilisere personellet vi allerede har, samtidig som vi må ivareta de vi rekrutterer på en god måte. Ved å satse på oppgavedeling innad i sykehuset vil sykepleiergruppen både få avlastning, og andre faggrupper slik som helsefagarbeidere, vil øke sin kompetanse og få større utviklingsmuligheter. Et stabilt arbeidsmiljø gir god pasientkvalitet.

Fremover er helsefagarbeidere en gruppe foretaket bør satse mer på. De bør få tilbud om heltid når foretaket har lagt ned tid og ressurser i å utdanne de gjennom lærlingperioden. Ved at Bemanningssenteret tilsetter helsefagarbeider i heltidsstillinger vil flere av enhetene kunne nyte godt av deres kompetanse og arbeidskraft uten å få overtallighet på egne sengeposter. Ved at også disse ressursene ruller ut mot enheter med fravær og udekte vakter vil sykehusets sengeposter bli mindre sårbar.

Bemanningssenteret vil også tilsette sykepleierstudenter i helgestillinger der enhetene ikke har behov for å tilsette selv. Også her investerer vi i fremtidige ansatte som vil ha et stort fortrinn etter endt utdanning.

Det har lenge vært et ønske at Bemanningssenteret skal bidra inn mot lokasjonene i Lofoten og Vesterålen. Bemanningssenteret planlegger for å møte de lokale lederne for en kartlegging av deres behov og mulighetene et samarbeid kan gi.

Bemanningscenteret har bistått enhetsledere med å booke vikarer fra byrå under pandemien. I dag bistår vi en enkelt enhet med booking av vikarer og controllerfunksjon på fakturering fra byrå. Dette er oppgaver sykehuset bør vurdere å sentralisere. For fremtiden er det store inntjeningsmuligheter på å samle kunnskapen rundt rett benyttelse av rammeavtaler, erstatningsoppfølging ved mangelfull levering etc. Det bør også sees på hva foretaket kan spare på at vi foretar reisebookinger etc. for vikarer som kommer tilreisende og som byråene belaster oss per. i dag.

Helhetlig oversikt og helhetlig strategi

Bemanningscenteret har kontakt mot alle enhetene som driver døgndrift i sykehuset. Det gir en unik helhetsoversikt over foretakets personellbehov og gjør at ressurser i større grad kan fordeles dit de trengs, på tvers av klinikkene. Dette er et overordnet oversiktsbilde som ved flere anledninger har kommet til nytte i driftsmessig utfordrende situasjoner. Denne kompetansen kommer også til nytte ved rekruttering av ferievikarer og sykepleierstudenter og Bemanningscenteret er det siste året blitt en permanent del av rekrutteringsteamet til HR.

Bemanningscenteret har gjennom flere år med rekruttering opparbeidet seg verdifull kjennskap til hva som tiltrekker helsepersonell til spesialisthelsetjenesten og hva som gjør at de blir.

Bemanningscenteret oppsøker våre fremtidige sykepleiere der de er. Både gjennom fysiske møter på Universitetet, men også gjennom sosiale medier hvor vi promotere det å jobbe på sykehuset på nye måter.

Gjennom videre arbeid med å normalisere fleksibilitetstanken og en kultur for å tenke helhet og god ressursutnyttelse, vil sykehuset kunne stå bedre rustet for de fremtidige utfordringene innen rekruttering og stabilisering av nøkkelen til gode og trygge helsetjenester.

Vedlegg til styresak 061-2022

Bemanningscenteret - status og planer for videre utvikling

Tabell som viser kostnader for sykepleier i Bemanningssenteret med grunnutdanning og åtte års ansiennitet og vikar fra den største leverandøren av sykepleiere fra vikarbyrå til vårt foretak.

Vaktkode	Ansatt	Kostnader
Dagvakt ukedag	Sykepleier 0-10 BS	2596,-
	Vikar fra byrå 0-10 Tot.kost.	4880,-
	Bolig.pr vakt	160,-
	Reise pr. vakt	640,-
Aftenvakt ukedag	Sykepleier 0-10 BS	2963,-
	Vikar fra byrå 0-10	5924,-
	Bolig pr. vakt	160,-
	Reise pr.vakt	640,-
Nattevakt ukedag	Sykepleier 0-10 BS	4011,-
	Vikar fra byrå 0-10	7274,-
	Bolig pr.vakt	190,-
	Reise pr.vakt	760,-
Dagvakt lørdag	Sykepleier 0-10 BS	3035,-
	Vikar fra byrå 0-10	4880,-
	Bolig pr.vakt	160,-
	Reise pr. vakt	640,-
Aftenvakt lørdag	Sykepleier 0-10 BS	3375,-
	Vikar fra byrå 0-10	6272,-
	Bolig pr.vakt	160,-
	Reise pr.vakt	640,-
Dagvakt søndag	Sykepleier 0-10 BS	3375,-
	Vikar fra byrå 0-10	6272,-
	Bolig pr.vakt	160,-
	Reise pr. vakt	640,-
Nattevakt natt til lørdag	Sykepleier 0-10 BS	4450,-
	Vikar fra byrå 0-10	7274,-
	Bolig pr.vakt	190,-
	Reise pr.vakt	760,-
Nattevakt natt til søndag	Sykepleier 0-10 BS	4560,-
	Vikar fra byrå 0-10	7448,-
	Bolig pr.vakt	190,-
	Reise pr.vakt	760,-

For kostnadene av en vikar fra byrå får vi 2,5 heltidsstillinger sykepleiere.

Eksempel på reell ressurs ansatt i Bemanningssenteret, til sammenlikning vikar fra byrå i samme periode. Grafene viser hva vi får av merressurser hvis vi benytter eget personell i stedet for vikar fra byrå.

