

NOTAT

GÅR TIL:	Styremedlemmer
FØRETAK:	Helse Fonna HF
DATO:	12.102017
SAKSHANDSAMAR:	Helga Stautland Onarheim
SAKA GJELD:	Evaluering av ferieavviklinga 2017
STYRESAK:	70/17
STYREMØTE:	29.09.17

Administrerende direktør si orientering pkt. 9

Målsetting

Helse Fonna si overordna målsetting er å ha tilstrekkeleg kvalifisert personell for å oppretthalde god kvalitet og pasientsikkerhet i behandling og pleie. I tett samarbeid med dei tillitsvalde og verneomboda skal føretaket sikre at medarbeidarane ikkje vert utsette for uheldige fysiske og psykiske belastningar.

Tiltak som i hovudsak har medverka til ei tilfredsstillande ferieavvikling

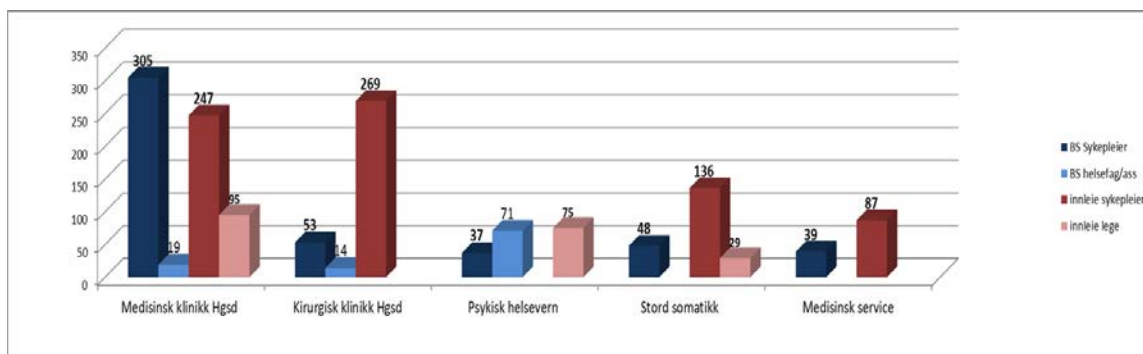
Dei fleste einingar nyttar årsarbeidsplan som plenleggingsverktøy, som gir høve til å planlegge over 52 veker. Dette betyr at eininga kan planlegge med fleire kjente ressursar på sommaren når halvparten av dei tilsette går i ferie. Dette med bakgrunn i å sikre kompetanse, kontinuitet og godt arbeidsmiljø med omsyn til blant anna, at medarbeidarane skal kjenne seg trygge, - at det er eit minimum av kjent personell på jobb.

Tidleg planlegging av driftsmessige tilpassingar er vesentleg for å få oversikt over behovet for kompetanse/ressursar. Klinikkar/område tek tidleg avgjerd på evt. reduksjon i drift, stenging av postar, samdrift samt korleis evt. administrative/merkantile ressursar kan nyttast i klinisk drift.

HR området starta planlegging av og rekruttering til sommarferieavvikling 2017 allereie i september 2016, då ein søkte etter 3. års sjukepleiarstudentar som var interessert i å inngå stipendavtale. Føretaket tilbyr stipendavtale mot at studenten bind seg til minimum å arbeide 9 helgar, samt 5 veker om sommaren. Dette tiltaket inneber at føretaket får sjukepleiarar som er kjend i eininga når sommaren kjem. Det vart inngått 28 stipendavtalar. Tidleg annonsering og bruk av sosiale mediar er anna tiltak føretaket nytta for å skaffe vikarar. Det vart etablert ei koordineringsgruppe med leiarar, tillitsvalde og HR som skal sikre rask og god søknads- og tilsetjingsprosess for pleiestillingar – «Søk i dag – svar i morgon». Føretaket har vidare hatt samarbeid med Høgskulen på Vestlandet, og gjennomført studentretta aktivitetar for å byggje relasjon m.o.t. både kort og langsiktig rekruttering.

Det at Helse Fonna har eige bemanningssenter gir føretaket ein «vikarreserve» som einingane kan planlegge med i ferieavviklinga. Bemanningssenteret hadde om lag 630 vakter til fordeling i feireavviklinga. Innleie frå vikarbyrå utgjør om lag 930 vakter.

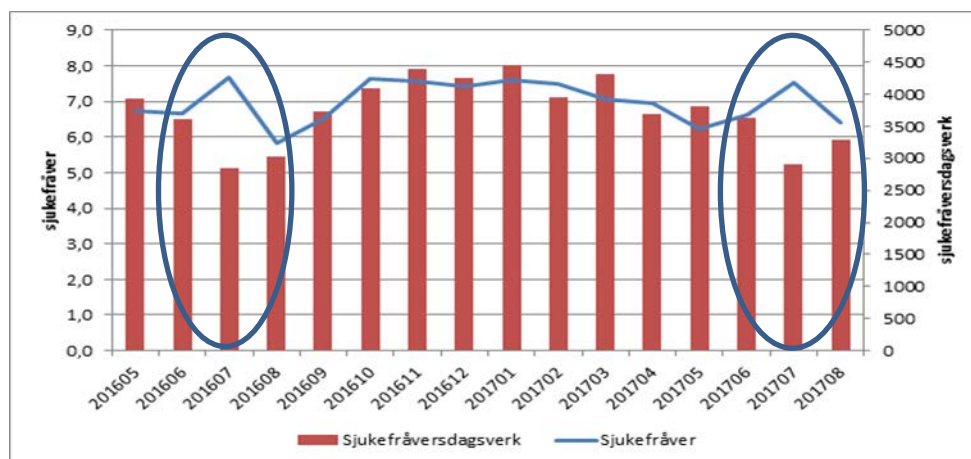
Det har vore godt samarbeid mellom leing, tillitsvalde og verneombod i prosessar knytt til planlegging og gjennomføring av ferieavviklinga.



Figur: Fordeling av vakter – bemanningssenteret og innleie - per klinikk fra BS

Tilbakemeldingar frå klinikkar/områder

Ut frå tilbakemeldingar frå klinikkar/område kan ein konkludere med at ferieavviklinga har vore gjennomført på ein tilfredstillande måte. Dette ikkje minst takka vere fleksibilitet og stå på vilje hos medarbeidarane. Samstundes ser ein at det i periodar har vore høgare arbeidspress på spesialeiningar og for legegruppa. Dette delvis grunna uforutset sjukefråvær, ikkje godkjent autorisasjon og at vikarar/innleieressursar trekte seg frå stillingar. Ved oppstart av ferien var det blant anna i akutt mottak (Haugesund) eit større omfang av såkalla «huller i turnus». Mange av dei ledige vaktene vart dekkja opp av innleie frå vikarbyrå allereie i juni. Det er krevjande å rekruttere nok spesielsjukepleiarar/jordmødre, noko som førte til stort behov for innleie frå vikarbyrå.



Figur: Utvikling sjukefråvær i Helse Fonna

Tilbakemeldingar frå tillitsvalde og verneombod

Tillitsvalde melder tilbake at dei deltek i sentral koordineringsgruppe og i prosessar knytt til planarbeid og rekruttering av ferievikarar. Fagforbundet melder at helsefagarbeidarar i somatiske klinikkar i liten grad fekk tilbod om stillingsauke i ferieperioden, og at det i større grad bør nyttast meir helsefagarbeidarar og merkantilt personell i ferieavviklinga.

NSF etterlyser tiltak for å få deltidstilsette til å auke stillinga si om sommaren. Vidare at akuttmottak hadde svært mange ledige vakter, noko som førte til utrygghet og stor slitasje på medarbeidarane.

NSF er opptatt av at turnusar skal være dekket av kvalifisert personell når dei godkjenner turnus, og seier at dei vurderer å ikkje godkjenne «turnus med hull» for sommar 2018.

Føretakshovudverneombodet har i si evaluering uttrykt at ferien er avvikla på en god måte i dei fleste klinikkar/område grunna god planlegging i samarbeid med vernetenesta, samt fleksibilitet og «stå på vilje» hjå dei tilsette. Ombodet peikar samtidig på dei utfordringar som har vore knytt til særleg akutt mottaket i Haugesund grunna blant anna uforutset sjukefråvær og «hyller i turnus».

Forbetringsområde

- Arbeide meir med årsarbeitsplanar – sikre kompetanse og kontinuitet og trygt arbeidsmiljø
- Ha tilgang til fastvaktressursar i bemanningssenteret
- Tettare samarbeid leiarar og HR for å sikre god rekruttering og rask tilsetjing
- Vidareutvikle fleksibiliteten i bruk av ressursar på tvers
- Vurdere auka bruk av helsefagarbeidarar og 2. års sjukepleiarstudentar
- Dialog med medarbeidarar i deltid for evt. å auke stilling
- Tidleg bestilling av legar og spes. spl./jordmødre - ein føresetnad for respons på oppdrag
- Tidlig og tett samarbeid mellom leiing/HR, tillitvalde og verneombod for å sikre god planlegging av årsarbeitsplanar og tilstrekkeleg rekruttering av kvalifisert personell