

STYRESAK

GÅR TIL: Styremedlemmer
FØRETAK: Helse Førde HF

DATO: 21.01.2021
SAKSHANDSAMAR: Arne Skjelten
SAKA GJELD: **Prosjekt rekrutteringsstrategi for Helse Førde**

ARKIVSAK: 2021/179

STYRET:
Styret i Helse Førde HF

MØTEDATO:
29.01.2021

STYRESAK:
009/2021

FORSLAG TIL VEDTAK

Styret tek prosjektrapport «Rekrutteringsstrategi for Helse Førde» til vitende.

Oppsummering

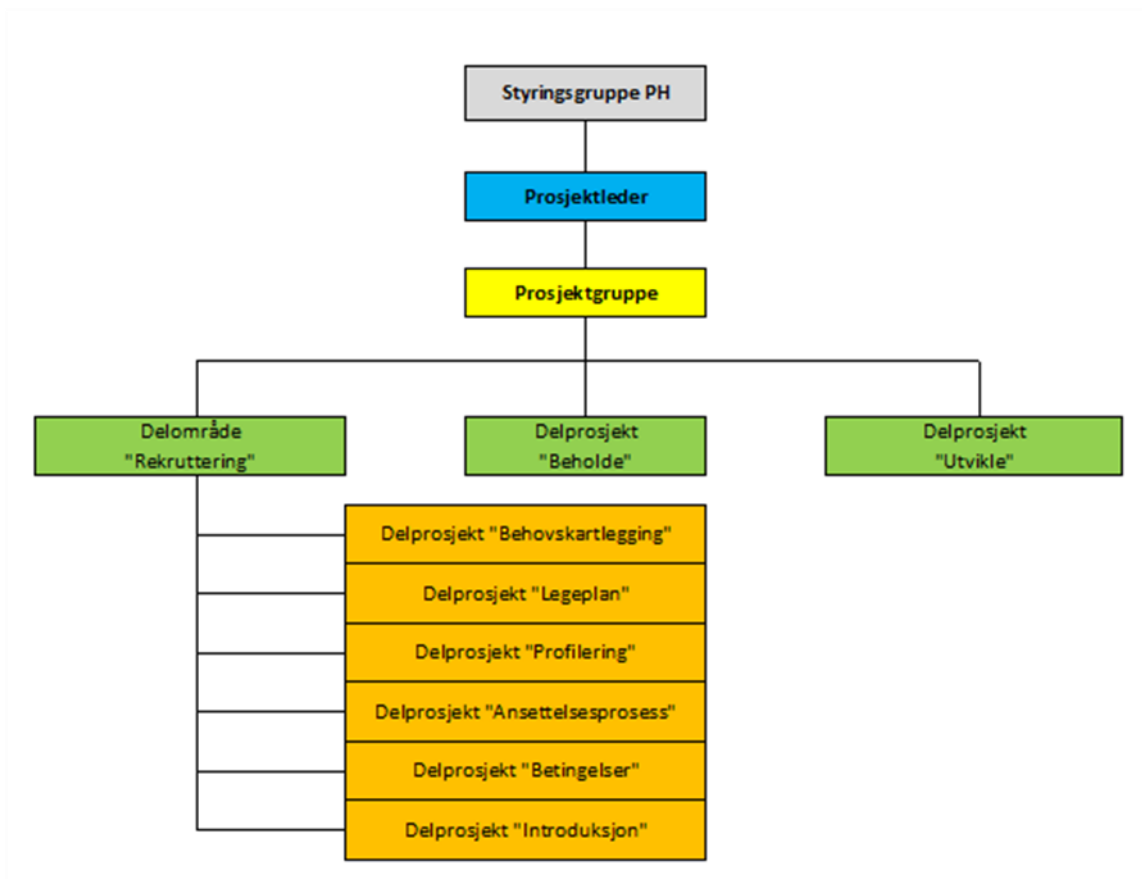
Helse Førde starta i 2019 prosjekt «Rekrutteringsstrategi for Helse Førde».

På eit overordna nivå kan ein rekrutteringsstrategi definerast som «ein langsiktig plan som estimerer kva personalbehov Helse Førde vil få i åra framover, og korleis føretaket skal gå fram for å bekle dei ledige stillingane med dei beste kandidatane». Ein rekrutteringsstrategi er meir omfattande enn berre sjølve rekrutteringsprosessen. Den omfattar dei fire kjerneområda «Rekruttere, Behalde, Utvikle og Utdanne» våre medarbeidarar og leiarar.

Arbeidet har vore omfattande. Grunna situasjonen med covid-19 har også arbeidet vore sett på vent i ein lang periode i 2020, før det starta opp att i haust. Det er derfor gledeleg at prosjektet no er ferdigstilt. Prosjektrapporten med utkast til rekrutteringsstrategi vart vedteke i styringsgruppemøte 12.01.21.

Fakta

Prosjektet har vore innhaldsrikt, og teke for seg åtte ulike delområde fordelt på like mange ulike delprosjekt:



Delprosjekt «Legeplan» vart på førehand definert som eit eige satsingsområde, og det vart såleis satt ned eit eige prosjektdirektiv for dette. Delprosjektet inneheld satsingsområde som gjeld for ein definert gruppe tilsette, og kjem i tillegg til ein overordna rekrutteringsstrategi for heile Helse Førde.

Prosjektgruppa har valt å dele ferdig strategi i to delar, der eine dokumentet er sjølv strategien vår (som kan stå som eit levande dokument over tid), samt eit eige dokument som inneheld tiltakskort som kan implementerast i føretaket. På denne måten kan administrerande direktør prioritere kva tiltak som skal settast inn for å understøtte dei ulike måla. Prosjektgruppa har samla seg om både måten å arbeide på, og sjølv strategien / tiltakskorta som no er vedtekne.

Etter at strategien til slutt er vedteken og implementert er det svært viktig å følgje opp tiltakskorta som er gjort framlegg om, og prioritere og implementerer desse i tråd med vedtak frå administrerande direktør. Det er difor lagt opp til at dagens prosjektgruppe skal møtast jamleg for å føreslå nye prioriteringar, og at administrerande direktør saman med føretaksleiinga tek stilling til og vedtek tiltak som skal implementerast for den neste perioden. Alle tiltakskorta er å rekne som framlegg. Ingen av dei er per dags dato vedtekne. Nokre av dei kan implementerast raskt og utan kostnad, andre er omfattande og kan ha eit kostnadselement som må vurderast. Av den grunn er denne prioriteringa som administrerande direktør legg opp til, saman med føretaksleiinga viktig.

Kommentarar

Prosjektrapporten består av 3 delar:

1. Bakgrunn, gjennomføring og oppsummering av prosjektet (kapittel 1-3 og 11)
2. Rekrutteringsstrategi for Helse Førde (kapittel 4-9)
3. Plan for rekruttering av legar i Helse Førde (kapittel 10)

Etter at prosjektet no er ferdigstilt, vil kapittel 4-9 verte lagt over som eit eige dokument og stå sjølvstendig som føretaket sin rekrutteringsstrategi for framtida. I tillegg vil kapittel 10 verte lagt over som eit eige dokument, og stå sjølvstendig som en plan for legerekuttering i føretaket. Rekrutteringsstrategien gjeld for alle (også legar), medan planen for legerekuttering gjeld særskilt for legar som yrkesgruppe.

Det viktigaste arbeidet framover vert å prioritere og implementere blant dei ulike tiltak som er gjort framlegg om, og som ligg i vedlegget med tiltakskort. Dei har eit omfattande innhald og spennvidde, og er utarbeidde frå dei ulike delprosjekta utan å vere prioriterte opp mot kvarandre. Nokre av dei har forslag til tidspunkt for implementering, andre har det ikkje. Prosjektgruppa har medvite valt å la dei ulike forslaga stå som dei er, utan å gjere endringar i dato og omfang. Dette fordi gruppa ser at det må gjerast ein total vurdering av dei ulike tiltaka sett opp mot kvarandre. I februar vil prosjektgruppa leggje fram ei innstilling til

administrerende direktør med framlegg på kva tiltak som kan implementerast i 2021. Tilsvarande er det tenkt at prosjektgruppa skal møtast og leggje fram forslag til tiltak for det neste året, i samband med budsjettprosessen kvar haust.

Sjølve rapporten har seks vedlegg utanom tiltakskorta. Desse er til dels store og innhaldsrike, og er såleis ikkje sende ut til styret for at dokumentasjonen ikkje skal verte for omfattande. Dei er ikkje av betydning for at styret skal kunne vurdere prosjektrapport og tiltakskort, men kan ettersendast om nokon skulle vere interessert i meir omfattande bakgrunnsdata og arbeid som har vore gjort i prosjektet.

Helse Vest har vedteke fem overordna risikomål for 2021. Eitt av dei er å redusere turnover i våre helseføretak. Administrerende direktør trur at vår strategi og forslag til tiltakskort vil kunne gje mange innspel og tiltak som kan føre til redusert turnover. Vi har gjennom vårt arbeid sett at det ikkje finst tilsvarande omfattande strategiar i andre føretak i spesialisthelsetenesta rundt omkring i landet, og bidrar gjerne med kunnskapsdeling på tvers om det er ønskeleg for dei andre føretaka i vår region.

Konklusjon

Styret tek prosjektrapport «Rekrutteringsstrategi for Helse Førde» til vitende.

Vedlegg:

1. Rekrutteringsstrategi for Helse Førde
2. Tiltakskort knytt til rekrutteringsstrategi for Helse Førde