

STYRESAK

GÅR TIL: Styremedlemmer
FØRETAK: Helse Førde HF

DATO: 11.01.2022
SAKSHANDSAMAR: Arne Skjelten
SAKA GJELD: **Rekrutteringsstrategi - status**

ARKIVSAK: 2021/179

STYRET:
Styret i Helse Førde HF

MØTEDATO:
28.01.2022

STYRESAK:
007/2022

FORSLAG TIL VEDTAK

Styret tek administrerende direktør si orientering om status Rekrutteringsstrategi for Helse Førde til vitende.

Oppsummering

Vedlagt er status for arbeid med implementering av tiltak knytt til Rekrutteringsstrategi for 2021 i Helse Førde. Vedlagt er også vedtekne prioriteringar av tiltak knytt til Rekrutteringsstrategi for 2022 i Helse Førde. Pandemien har gått ut over framdrifta i arbeidet med tiltaka. Føretaket har vore nøydd til å prioritere oppgåver knytt til covid-19. I tida framover er det viktig at arbeidet med vedtekne tiltak i rekrutteringsstrategien ikkje vert ytterlegare utsett. Årsaka er at vi ventar at utfordringane med å rekruttere til ulike yrkesgrupper kjem til å bli større.

Fakta

Helse Førde starta i 2019 opp 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 årene framover, og korleis føretaket skal gå frem for å bekle dei ledige stillingane med de beste kandidatane». Ein rekrutteringsstrategi er meir omfattande enn bare sjølve rekrutteringsprosessen. Den omfattar dei 4 kjerneområda «Rekruttere, Behalde, Utvikle og Utdanne» våre medarbeidarar og leiare.

Arbeidet var omfattande, og prosjektet vart ferdigstilt i januar 2021.

Delprosjekt «Legerekretering» vart på forhand definert som eit eige satsingsområde, og det vart såleis satt ned eit eige prosjektdirektiv for dette delprosjekta. Dette delprosjektet inneheld satsingsområde som gjeld for ein definert gruppe tilsette, og kjem i tillegg til ein overordna rekrutteringsstrategi som gjelde for heile Helse Førde.

Prosjektgruppa valte å dele ferdig strategi i 2 delar, der det eine dokumentet er sjølve 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 ein prioritere kva tiltak som skal settast inn for å understøtte dei ulike måla.

Det viktigaste arbeidet framover vert å prioritere og implementere blant dei ulike tiltak som er foreslått og som ligg i vedlegget tiltakskort. Dei har eit omfattande innhald og spennvidde, og er utarbeid frå dei ulike delprosjekta utan at dei er prioritert opp mot kvarandre. Nokre av dei har eit forslag til tidspunkt for implementering, andre har det ikkje. Prosjektgruppa har bevisst 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. Det er tenkt at prosjektgruppa skal møtast og leggje fram forslag til tiltak for det neste året i samband med budsjettprosessen på hausten kvart år.

Kommentarar

Status for implementering av tiltak i 2021 er som følger:

2021		Status
Tema	Tiltakskort	Status
4. Profilering av Helse Førde	4.1 Besøksdagar frå ungdomsskular	Utsatt til 2022
	4.2 Deltaking på bedriftsdagar / messer	Ferdig
	4.6 Sosiale media	Ferdig, i implementering
5. Praktisk rekruttering i kvardagen	5.1 Nye kurs i Webcruiter	Ferdig
	5.3 Betre utarbeiding av stillingsannonsar	Utsatt til 2022 i påvente av HV
6. Vilkår og betingelsar som verkemiddel	6.2 Bruk av bustad som rekrutteringsmiddel	I arbeid, snart ferdig
7. Vellykka velkomst av nye medarbeidarar	7.2 Introduksjonsprogram for nye grupper	Utsatt til 2022
	7.5 Kompetanseplan for leiarar	Utsatt, ventar på regional plan
8. Korleis halde på våre medarbeidarar	8.1 Revidering av arbeidsreglementet	Ferdig
	8.4 Revidere vår livsfasepolitikk	Utsatt til 2022
9. Utvikling, kompetanse og utdanning	9.8 Gode digitale verktøy	Utsatt til 2022
	9.12 Elevpakke for Helse Førde	Utsatt til 2022
	9.13 Evalueringssystem for praksisstudier	Utsatt til 2022
	9.16 Strategiplan for lærlingar	Utsatt til 2022
10. Legerekruttering	10.7 Verkemiddelkasse rekruttering LIS	Utsatt til 2022
	10.8 Tiltak knytt til siste del av spesialiseringa	Utsatt til 2022
	10.10 Tiltakspakkar lokalsjukehus / DPS	Utsatt til 2022

Som nemnt var fleire av tiltaka råka av omprioriteringar. Derfor er mange av tiltaka som er prioritert i 2022 utsett frå 2021. Vedtatt prioriteringsliste for 2022 er som følger:

2022				
Tema	Tiltakskort	Kostnad	Oppstart	Ansvarlig
4. Profilering av Helse Førde	4.1 Besøksdagar frå ungdomsskular	10.000,-	1. kvartal	Kompetanse og utdanning
	4.5 Video og podcast	50.000,-	1. kvartal	Kommunikasjon
	4.9 Humanitær innsats	25.000,-	1. kvartal	Kommunikasjon
5. Praktisk rekruttering i kvardagen	5.3 Betre utarbeiding av stillingsannonsar	0,-	1. kvartal	HR
	5.4 Utvikling av heltidskultur	0,-	2. kvartal	HR
6. Vilkår og betingelsar som verkemiddel	6.2 Bruk av bustad som rekrutteringsmiddel	0,-	2. kvartal	HR
7. Vellykka velkomst av nye medarbeidarar	7.2 Introduksjonsprogram for nye grupper	150.000,-	3. kvartal	HR
	7.5 Kompetanseplan for leiarar	0,-	1. kvartal	Kompetanse og utdanning
8. Korleis halde på våre medarbeidarar	8.4 Revidere vår livsfasepolitikk	0,-	2. kvartal	HR
9. Utvikling, kompetanse og utdanning	9.8 Gode digitale verktøy	Innanfor ramme	1. kvartal	IKT
	9.12 Elevpakke for Helse Førde	0,-	1. kvartal	Kompetanse og utdanning
	9.13 Evalueringssystem for praksisstudier	0,-	2. kvartal	Kompetanse og utdanning
	9.16 Strategiplan for lærlingar	0,-	2. kvartal	Kompetanse og utdanning
10. Legerekruttering	10.7 Verkemiddelkasse rekruttering LIS	Innanfor ramme	1. kvartal	Klinikkdirektør PHV
	10.8 Tiltak knytt til siste del av spesialiseringa	Innanfor ramme	3. kvartal	Klinikkdirektørar
	10.10 Tiltakspakkar lokalsjukehus / DPS	Innanfor ramme	2. kvartal	Klinikkdirektørar

Det er god grunn til å forvente at dei fleste tiltaka som er prioritert inn i 2022 vert gjennomført i tråd med plan.

Det er særskilt viktig at tiltak knytt til legerekuttering får eit sterkt fokus gitt den utviklinga vi ser knytt til mangel på legespesialistar innan ulike fagfelt. Derfor vil vi i 2022 sterkare sette fokus på arbeidsgrupper knytt til dette, og sikre forankring opp mot leiinga. Klinikkdirktør for PHV har tatt på seg ansvaret for å drive fram det første prosjektet knytt til rekruttering av Lis, og tilsvarande skal gjerast med dei 2 andre prosjekta. Desse vert høgt prioritert det neste året.

Konklusjon

Styret tek administrerande direktør si orientering om status Rekrutteringsstrategi for Helse Førde til vitende.