

Styresak

Går til: Styremedlemmer
Føretak: Helse Vest RHF
Dato: 02.10. 2013
Sakhandsamar: **Hilde Brit Christiansen**
Saka gjeld: **Internasjonal rekruttering**

Styresak 109/13 O

Styremøte 02.10. 2013

Forslag til vedtak

Styret tek saka til orientering.

Innleiing

Administrerande direktør vil saman med Stiftelsen Internasjonalt Hus starte opp eit samarbeids- og utviklingsprosjekt for å rekruttera kvalifisert personell til føretaka i Helse Vest frå Sri Lanka. Administrerande direktør vil med denne saka orientera styret om dette prosjektet.

Bakgrunn – rekrutteringsutfordringar

I styresak 076/13: *Rekruttering og kompetanse i føretaksgruppa Helse Vest*, - behandla av styret 19.6.2013, - blir det gjort greie for føretaksgruppa sine utfordringar når det gjeld rekruttering av kvalifisert personell og kompetanse. Vedtaket er som følgjer:

- 1. Styret føreset at føretaksgruppa samarbeider for å løyse utfordringane innan rekruttering og kompetanse i tråd med Helse2020, og innan utgangen av 2014 legg fram handlingsplanar med 5 og 10 års horisont for korleis ein skal møte utviklinga.*
- 2. Styret ba administrasjonen halde styret orientert om utviklinga på særleg kritiske område.*

I denne saka blir det mellom anna nemnt følgjande tiltak som det blir arbeidd med:

Ein må sjå nærare på utdanningsløpet for legar i spesialisering for å sikre tilstrekkeleg kapasitet, og sikre at det blir kortare og meir effektivt. For fleire andre utdanningar er det blitt meir kompliserte læringsløp, noko som krev koordinert innsats på fleire område. Ein må nytta seg av teknologiske nyvinningar, avansert oppgaveplanlegging for effektiv og rasjonell bruk av dei tilsette. Det må utviklast analysar som legg gode grunnlag for utvikling av tiltak for korleis vi kan forme dagens utdanning og dagens arbeidsoppgåver, og korleis vi må skape nye roller for å løyse framtidens oppgåver er heilt sentralt.

Eit døme på dette er å sjå pleiegruppa i vid forstand. Kva oppgåver må gjerast av spesialsjukepleiarar, kva oppgåver må gjerast av sjukepleiarar og kva oppgåver kan helsefagarbeidarar utføre, samtidig som ein ser på individuelle ferdigheiter. Dette er døme på utvikling vi har peika på ved fleire høve

Likevel er utfordringane krevjande:

- Berekingar utarbeida ved hjelp av berekningsmodellen HELSEMOD (som SSB har utvikla på oppdrag frå Helsedirektoratet) viser at det vil vere betydeleg underdekning av helsepersonell i 2035. Dersom det ikkje blir utdanna fleire, vil det i 2035 vere ein underdekning på nær 57 000 helsefagarbeidarar og 28 000 sjukepleiar viser berekingar
- Analysar av alderssamansetninga i helseføretaka viser at talet på medarbeidarar som er 50 år og eldre utgjer om lag 33 % av alle tilsette, (om lag 8 544 medarbeidarar). Av desse er om lag 9,5 % legar, 26 % sjukepleiarar, 13,3 % helsefagarbeidar/hjelpepleiar og 2,3 % jordmødrer

Føretaksgruppa har god erfaring med systematisk rekruttering av helsepersonell frå både Noreg og andre land. Dette arbeidet må fortsetta, styrkast og vidareutviklast. Det omtalte prosjektet må ein sjå i dette perspektivet.

Bakgrunn – for prosjektet

Stiftelsen Internasjonalt Hus har gode kontaktar på Sri Lanka. Mellom anna er nestleiar i styret frå Sri Lanka, og som pensjonist ønska han å bidra til ytterlegare utvikling og samhandling. Ei lita arbeidsgruppe knytt til handels- og industriministeren på Sri Lanka kom fram til ei liste av prosjekt som ville vera i nasjonen sine interesser å arbeida vidare med. Eit av prosjekta var rekruttering av helsepersonell frå Sri Lanka til Noreg. Stiftelsen tok deretter kontakt med Helse Vest RHF som uttrykte stor interesse for prosjektet, - jamfør dei store utfordringane ein står ovafor. Seinare har styresmaktene på Sri Lanka gitt dette prosjektet høgast prioritert av tiltaka dei ønskjer å arbeide vidare med.

Om samarbeidspartane og forankring

Sri Lanka ligg sør-aust for India, omtrent på ekvator, er relativt lite geografisk og har vel 20 millionar innbyggjarar. Landet er fortsatt prega av mange års borgarkrig, men synest stabilt no. Landet er godt kjent med Noreg gjennom mange års utviklingsarbeid, og ikkje minst gjennom dei fredsforhandlingane som Noreg stod i spissen for. Landet har gjennom mange år eksportert arbeidskraft, og ein relativt stor del av deira valutainntekter er basert på at arbeidstakarar i utlandet sender pengar heim til familien. Størstedelen av arbeidskrafteksporten har vore til Midtausten, men mange høgt utdanna har emigrert til USA, Canada og England. Landet har ein godt utbygd skulesektor og eit velfungerande offentleg helsevesen med betydeleg innslag av private sjukehus.

Stiftelsen Internasjonalt Hus har vore relativt godt kjent i Stavanger-distriktet i mange år, særleg blant flyktingar og innvandrarar. Huset som Stiftelsen eigde i Hillevåg var i mange år ein fast møtestad for innvandrarar og nordmenn med over 70 000 besøkande kvart år. Etter at Stavanger kommune sjølv overtok kjerneoppgåva med å drifte møtestader for innvandrarorganisasjonane, har Stiftelsen satsa meir på prosjekt. Stiftelsen kan legge til rette for tiltak som gjer overgangen lettare for nye norske arbeidstakarar frå ein framand kultur, - noko som vil bidra til betre trivsel og at dei i større grad ynskjer å bli verande.

Prosjektet er godt forankra i regjeringsapparatet på Sri Lanka. Som nemnt ovanfor kom initiativet frå handel- og industriministeren i landet, men seinare har både presidenten sitt sekretariat og helsedepartementet vorte kopla inn og støttar opp om dette prosjektet. Dei er ivrige og nok litt utolmodige for å kome i gang.

Den norske ambassaden på Sri Lanka har vorte orientert om prosjektet. Helse Vest RHF har i ulike samanhengar drøfta dette med føretaka. Vidare er desse planane presentert for både HOD, Helsedirektoratet, samt Statens autorisasjonskontor for helsepersonell.

Om innhaldet i prosjektet

Det er utarbeidd eit prosjektdirektiv for prosjektet, samt og eit utkast til intensjonsavtale mellom Stiftelsen Internasjonal Hus og Helse Vest RHF. Stiftelsen vil på si side inngå ein tilsvarande intensjonsavtale med sine samarbeidspartar på Sri Lanka. Denne intensjonsavtalen ligg ved som trykt vedlegg.

Ein føresetnad for eit vellukka prosjekt er at alle partar har nytte og glede av prosjektet. Det er derfor lagt til grunn at det ikkje skal vera «brain drain» som tappar Sri Lanka for nødvendig kompetanse. Tvert om vert det lagt opp til at prosjektet skal medverka til at den helsefaglege kompetansen på Sri Lanka blir styrka, - at ein også får noko igjen gjennom opplærings- og hospiteringsordningar ol.

Det er meininga at det skal vera eit felles samarbeids- og utviklingsprosjekt. Det inneber at stiftelsen og lokal samarbeidspartnar lyser ut ledige stillingar, som til dømes sjukepleiarar, overlegar og IKT-ingeniørar. Desse vert så vurderte og kvalitetssikra før dei blir sendt over til føretaka. Føretaka gjer så sine vurderingar etter intervju med meir. Etter denne gjennomgangen blir det så valt ut kven som eventuelt blir tilsett i føretaka. Desse går deretter gjennom ein halvt år opplæring på lokal «campus» der dei med eit rimeleg stipend får opplæring i norsk språk og norske samfunnsforhold, samt norske lover, forskrifter, pasientrettar med meir. Helse Vest RHF, føretaka og Stiftelsen vil finna fram til ei deling av oppgåver og ansvar i opplæring og rekrutteringsprosessane. Det vert også lagt til grunn at ein skal ha ein utprøvsperiode/pilotering av opplegget.

Framdrift i prosjektet

Ein ser føre seg at sjølve utgreiinga vil kunna bli ferdig og avslutta ut på nyåret. Etter det vert det ein del praktisk arbeid og at sjølve rekrutteringsprosessane startar i april-mai. Oppstart av «campus» og opplæringa vil truleg starte over ferien neste sommar. Det kan vera aktuelt at ein har to omgangar med utprøving eller pilotering før ein eventuelt går over til ordinær drift.

Administrerende direktør vil drøfte dette med føretaka, men kan tenkja seg at Helse Stavanger HF, som har størst utfordringar med rekruttering, blir med i første fase i piloteringa. Vidare er det tenkt at Helse Førde HF og Helse Fonna HF kjem med i andre omgang. Ein må også ta standpunkt til om Helse Vest IKT AS blir med frå starten av. Sri Lanka har god tilgang på høgkvalifisert kompetanse på IKT-området.

Dersom prøveprosjektet er vellukka, vil ein etter ein evaluering vurdere om dette skal gå over i ordinær drift og om det skal ut på ordinær anbudsrunde, jamfør lov om offentlege anskaffingar. Tidspunktet for dette vil ein kome tilbake til seinare.

Intensjonsavtale - Pilotprosjekt

Helse Vest RHF (på vegne av foretaksgruppen og virksomhetene Helse Førde HF, Helse Bergen HF, Helse Fonna HF, Helse Stavanger HF og Helse Vest IKT AS) og Stiftelsen Internasjonalt Hus har i dag inngått en avtale med den intensjon å rekruttere personell til helseforetakene fra Sri Lanka. Partene vil sammen utvikle et opplegg for rekruttering av slikt personell

- a. Det presiseres at det er et samarbeids- og utviklingsprosjekt, hvor første fase er en utprøving av opplegget, som skisseres i grove trekk i foreliggende avtale.
 - b. Helse Vest kan selv bestemme når prosjektet går over i ordinær drift og tjenesten gjøres til gjenstand for ordinær anbudsrunde, jf. Lov om offentlige anskaffelser.
 - c. Det vil kunne bli utviklet flere avtaler i dette samarbeidet, om kompetanseoverføringsordninger, samt tilleggstjenester som helseforetakene eventuelt ønsker utført
1. Det legges til grunn at prosjektet ikke skal basere seg på eller medvirke til «brain drain», tapping av nødvendig kompetanse på Sri Lanka, men at myndighetene både i Norge og på Sri Lanka stiller seg bak og medvirker til dette samarbeidet.
 - a. Det legges til grunn at samarbeidet også skal medvirke til å øke den generelle helsefaglige kompetansen på Sri Lanka, en kompetanseoverføring ved utvekslings- og hospiteringsordninger mv.
 2. Stiftelsen inngår avtaler med de samarbeidspartene som er nødvendige for levere de tjenestene som avtales mellom partene i denne avtalen
 - a. Stiftelsen vil inngå en tilsvarende intensjonsavtale med myndighetene og selskap på Sri Lanka.
 - b. Stiftelsen har anledning til å inngå avtaler med selskaper eller organer for levering av tjenester som er avtalt mellom partene
 3. Helse Vest betaler for de tjenestene Stiftelsen og samarbeidspartnere utfører i utgangspunktet basert på en avtalt timepris. Det er en forutsetning at etter en utprøving av samarbeidsprosjektet, går betalingen over til å være en fast pris per stilling som rekrutteres. Partene utarbeider rutiner for godkjenning av planlagte timer og rapportering av forbruk av timer.
 4. Samarbeidet skal være transparent for alle parter og i samsvar med lover, forskrifter og avtaler i begge land. Det vil også foreligge en engelsk versjon av avtalen, som myndigheter og samarbeidsparter på Sri Lanka vil ha anledning til å gjøre seg kjent med.
 5. Virksomhetene vil, basert på et selektert utvalg av kandidater, foreta de tilsetninger som er ønskelige.
 - a. Virksomhetene står fritt til å gjøre de tilsetninger som en anser nødvendig

6. Stiftelsen sammen med stedlige samarbeidspartnere har ansvar for å framskaffe et selektert utvalg av kandidater, påse at CV-ene er korrekte og kvalitetssikret. Denne listen eller utvalget av mulige kandidater videresendes til virksomhetene.
7. Stiftelsen har ansvar for at kandidatene har en forståelse at kandidatene har innsikt i prosjektet innebærer og hva jobben i grove trekk innebærer.
 - a. Oversendelse til Statens autorisasjonskontor for godkjenning av utdanningen.
 - b. Bistår ved utarbeidelse av søknad om arbeids- og oppholdstillatelse.
8. De kandidatene som blir tilbudt ansettelse, gjennomgår en intensiv opplæring i norsk språk og samfunnsforhold, samt grunnleggende kunnskaper om norsk helsevesen, pasientrettigheter, prioriteringsveiledere, styringssystemer mm. Denne opplæringen vil foregå på dertil egnet sted på Sri Lanka, og vil kalles campus i avtalen videre.
9. Det legges til grunn at partene blir enige om opplæringsprogrammet på nevnte campus. Stiftelsen har ansvaret for å drive campus og framskaffe nødvendige lære/undervisningspersonalet.
 - a. Ansatte i helseforetakene vil etter nærmere avtale mellom partene gi undervisning og holde foredrag om avtalte tema.
 - b. Virksomhetene dekker reise og opphold til medvirkende fra helseforetakene.
 - c. Øvrig undervisning er Stiftelsens ansvar.
10. Det er en forutsetning at de aktuelle kandidatene som er blitt tilbudt jobb ved foretakene, gjennomgår opplæringsprogrammet og har bestått avlagt eksamen.
 - a. Kandidatene gis et stipend tilsvarende en akseptabel lokal lønn.
 - b. Når kandidatene har fullført campus og gjennomført bestått eksamen er de å betrakte som norske arbeidstakere med de rettigheter og plikter som andre norske arbeidstakere.
 - c. Helseforetakene bekoster reise til arbeidsstedet.
11. Foretakene og Stiftelsen kan inngå supplerende avtaler om at Stiftelsen foretar en oppfølging av kandidatene, arrangementer i lokalområdet, introduksjonsprogrammer, sosiale evenementer etc. Dette med sikte på at de nytilsatte finner seg til rette i de nye omgivelsene
12. Partene skal utarbeide detaljerte planer forut for hver campusperiode som skal spesifisere oppgaver og rammer for de enkelte aktivitetene. Endelig detaljerte prosjektplan for hvert «opptak» skal inneholde alle aktiviteter med rammer og innhold som skal til for å dekke en kvalitativ og god gjennomføring av campusperioden og rekruttering av kompetente medarbeidere til det helseforetak som har inngått avtale om rekruttering.

Herlof Nilssen
Administrerende direktør
Helse Vest RHF

Bjørn Tungland
Styreleder
Stiftelsen Internasjonalt Hus

Hilde Brit Christiansen
Personaldirektør

Petter Gilsvik
Daglig leder/direktør