

Historisk utvikling og fremtidig behov for personell i Helse Stavanger HF

Pr. oktober 2014

Innhold

Innledning.....	3
Det nasjonale bildet.....	3
Helse Stavanger HF bildet.....	4
Status personell i Helse Stavanger HF 2008 – 2013	5
Endringer i netto månedsverk ulike yrkesgrupper.....	5
Alders- og kjønnsfordeling i Helse Stavanger HF.....	6
Beskrivelse av ulike personellgrupper i Helse Stavanger HF	6
Helsefagarbeidere.....	6
Sekretærer / autoriserte helsesekretærer	7
Personell prehospitaltjenester	8
Bioingeniører.....	10
Fysioterapeuter	11
Vernepleiere	11
Radiografer	12
Sykepleiere	12
Spesialsykepleiere	14
Anestesi-, operasjon- og intensivsykepleiere (AIO).....	14
Barnesykepleiere.....	15
Jordmødre	15
Leger.....	16
Psykologer	17
Drift/ teknisk personell og personell innen administrasjon og ledelse	18
Konklusjon	19
Figurer og tabeller	20

Innledning

Tilgang på personell med riktig kompetanse er en forutsetning for at Helse Stavanger HF også i fremtiden skal kunne tilby pasienter riktig og tilstrekkelig behandling. Rapporten vurderer, med utgangspunkt i nasjonale fremstillinger, utdanningskapasitet og eksisterende kompetansesammensetning i Helse Stavanger HF, det fremtidige utfordringsbilde for ulike personellgrupper frem mot 2027.

I hovedsak fokuserer rapporten på personellgrupper som utgjør store faggrupper i sykehuset eller innehar nødvendig kjernekompetanse. Bakgrunnsdata er hentet fra Helse Stavanger HF sine elektroniske personalsystemer, samt i dialog med relevante ledere og fagpersonell i foretaket. Nasjonale data er hentet fra offentlige rapporter og i hovedsak fra HelseMod.

Følgende grupper er beskrevet mer utdypende i rapporten:

- Helsefagarbeidere, helsesekretærer og prehospitalt personell
- Bioingeniører, fysioterapeuter, vernepleiere, radiografer og sykepleiere (Bachelornivå)
- Anestesi-, Intensiv- og Operasjonssykepleie (= AIO), barnesykepleie og jordmor (Videreutdanning sykepleie/ spesialsykepleiere)
- Leger (overleger og LIS) og psykologer (profesjonsutdanning Universitet)

Det nasjonale bildet

HelseMod-rapporten presenterer oppdaterte nasjonale framskrivninger av tilbud og etterspørsel etter ulike typer helse- og sosialpersonell fram mot 2035. Tilbudet er framskrevet under forutsetning om at opptaket av studenter og fullføringsgrad holder seg på samme nivå som i 2010. Fremtidig etterspørsel er beregnet med utgangspunkt i forventet befolkningsvekst for aktuelle brukergrupper, i tillegg til en beskjedne standardheving. Med disse forutsetningene viser framskrivningene økende underdekning av helse- og sosialpersonell fram mot 2035. For spesialisthelsetjenesten vil dette kunne ha betydning for rekruttering av helsefagarbeidere, sykepleiere, bioingeniører, samt noen grupper av leger. Nasjonal underdekningen forventes å være spesielt stor for helsefagarbeidere (57 000 årsverk i 2035) og for sykepleiere (28 000 årsverk i 2035).

Helse Stavanger HF bildet

I Stavangerregionen har veksten innen helse og omsorg vært enda sterkere enn på landsbasis, jf. Rapport IRIS – 2011/100. Det gjelder i særlig grad kommunale pleie- og omsorgstjenester, men i mindre grad også spesialisthelsetjenesten. Særlig høy har veksten innen pleie og omsorg vært i sentrale vekstkommuner nær Stavanger. Høy befolkningsvekst og en relativt velstående region er viktige årsaker til dette. En høy befolkningsvekst med innvandringsoverskudd er et sannsynlig scenario også fremover dersom Stavangerregionen og Rogaland fortsatt får en god økonomisk utvikling, slik fylket har hatt siden tidlig på 70-tallet.

Studier av primær- og spesialisthelsetjenesten i Stavangerregionen har vist at det frem mot 2030 vil kunne bli betydelig mangel på personell og da spesielt innen personellkategoriene helsefagarbeidere, sykepleiere og intensivsykepleiere hvis ikke tiltak iverksettes

I Helse Stavanger HF er det rekrutteringsutfordringer innen følgende yrkesgrupper:

- Sykepleiere og spesialsykepleiere
- Legespesialister innen flere spesialiteter
- Bioingeniører - spesielt til stillinger som skal jobbe tre-delt turnus
- Erfarne psykologspesialister
- Andre nøkkelstillinger: ingeniører bl.a. medisintekniske, bygning og sivilingeniører, pedagogisk personell, økonomer, innkjøpsrådgivere, jurister og fagarbeidere

I tillegg har det vist seg at det er utfordrende å rekruttere til stillinger som logopeder og ernæringsfysiologer.

Tilgang på bolig og lønnsnivået i foretaket sammenlignet med det private næringslivet og kommunene i Stavangerregionen, er også viktige faktorer når det gjelder rekrutteringsutfordringer for Helse Stavanger HF.

Foretaket har et sterkt fokus på og jobber med foretakets rekrutteringsutfordringer. Det jobbes med flere ulike tiltak, og disse vil kontinuerlig være under evaluering og eventuelt endring i takt med foretakets utfordringer. Helse Stavanger HF er opptatt av å optimalisere driften.

Oppgavedeling mellom yrkesgrupper er et viktig tiltak for å imøtekomme fremtidens behov. Nye yrkesgrupper med en helt annen kompetanse enn det som etterspørres i foretaket i dag er et annet viktig bidrag. Det kan i den sammenheng nevnes logistikkmedarbeidere, tekniske medarbeidere, samt utvidet funksjon for servicemedarbeidere.

Status personell i Helse Stavanger HF 2008 – 2013

I perioden desember 2008 til desember 2013 økte antall netto månedsværk i Helse Stavanger HF med 665 fra 4387 i desember 2008 til 5052 i desember 2013.

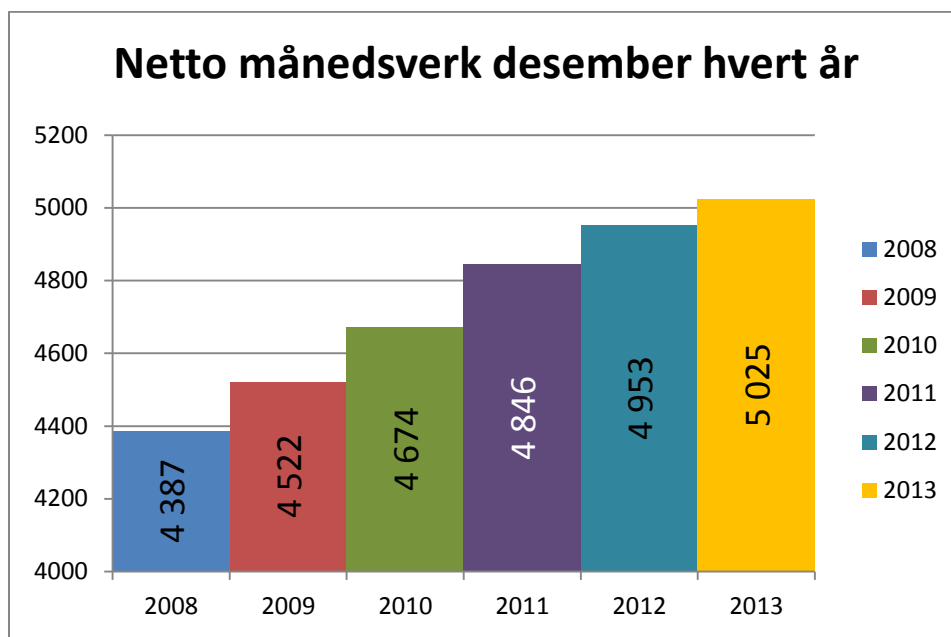


Fig.1 Netto månedsværk i Helse Stavanger HF, desember 2008 – desember 2013

I desember 2013 fordeler netto månedsværk seg på 7572 medarbeidere.

Endringer i netto månedsværk ulike yrkesgrupper

Det har vært en generell økning i antall netto månedsværk i Helse Stavanger HF fra desember 2008 til desember 2013 (fig.1). For mange yrkesgrupper har det vært forholdsvis små endringer, mens for andre grupper ser vi en større endring i denne perioden (fig. 2, 3).

Netto månedsværk for LIS-leger har økt med 42 netto månedsværk fra desember 2008 til desember 2013. I samme periode har det for overlegene vært en økning på 83 netto månedsværk. For hjelpepleiere/helsefagarbeidere har det vært en nedgang, mens det for sykepleiere har vært en økning i netto månedsværk (fig. 3). Det har også vært en økning for vernepleiere, psykologer og bioingeniører, samt for samlekategorien «merkantile stillinger» som utgjør medarbeidere i administrative stillinger med unntak av ledere, tillitsvalgte og verneombud (fig. 2).

Alders- og kjønnsfordeling i Helse Stavanger HF

Samlet oversikt over aldersfordeling og kjønn i Helse Stavanger HF vises i figuren under.

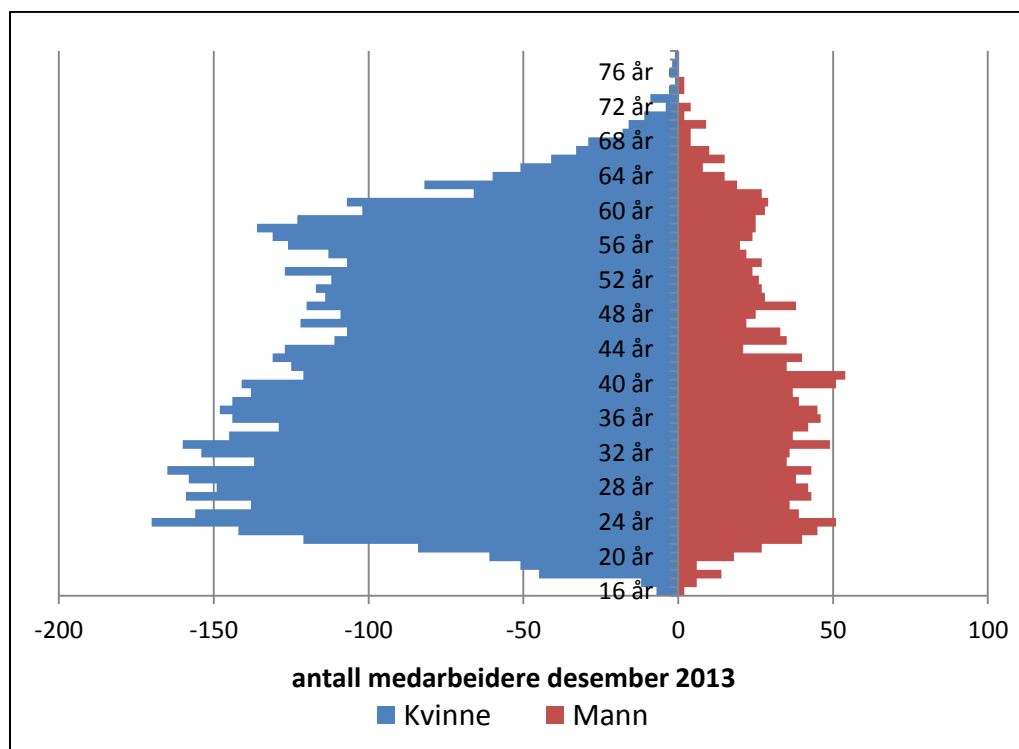


Fig.4 Aldersfordeling og kjønn i Helse Stavanger HF, desember 2013

Sett under ett er ca. 30 % av medarbeidere i Helse Stavanger HF over 50 år. Dette gjelder også om vi ser på kvinner og menn hver for seg. Totalt er det 79 % kvinner ansatt i foretaket.

Beskrivelse av ulike personellgrupper i Helse Stavanger HF

Helsefagarbeidere

Nasjonale utfordringer: Det er forventet stor mangel på hjelpepleiere/helsefagarbeidere nasjonalt i primær- og spesialisthelsetjenesten. I framskrivning fra SSB er dette anslått til 57 000 årsverk i 2035.

Status Helse Stavanger HF: Det har vært en nedgang fra 319 netto månedsverk til 285 månedsverk i perioden desember 2008 – desember 2013 (fig. 3). De 285 netto månedsverkene er fordelt på 476 personer.

59 % av helsefagarbeidere i Helse Stavanger HF er over 50 år, noe som medfører en forholdsvis stor avgang i løpet av de neste årene (fig. 5).

Utdanningskapasitet nasjonalt og lokalt: Høsten 2006 ble hjelpepleierutdanningen omgjort fra 3-årig fagutdanning på videregående skole til lærefag med fagbrev som helsefagarbeider med to år på videregående skole (vg1 og vg2) og 2 år i lære (vg3). Helse Stavanger HF samarbeider med Dalane videregående skole (vgs), Tryggheim vgs., Time vgs., Gand vgs., Jåttå vgs., Bergeland vgs., Strand vgs. og Randaberg vgs, som alle tilbyr utdanning for helsefagarbeidere. I tillegg har foretaket også et samarbeid med Møllehagen studiesenter som har utdanning for voksne, og for fremmedspråklige som trenger norskundervisning i tillegg.

Vurdering/ fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Fra 2008 har Helse Stavanger HF vært lærebedrift for helsefagarbeiderlærlinger og i 2013 hadde foretaket 53 lærlinger innen dette faget. Foretaket rekrutterer svært godt når det gjelder helsefagarbeiderlærlinger.

Helse Stavanger HF rekrutterer helsefagarbeidere blant egne lærlinger, via vanlig utlysning, fra midlertidig ansettelser/vikariater som blir omgjort til faste stillinger, samt noe rekruttering fra kommunene. Foretaket får mange søkere til ledige helsefagarbeiderstillinger, men en del søkere har begrensede norskkunnskaper.

Ifølge Rapport IRIS – 2011/100 vil det for helsefagarbeidere i Stavangerregionen frem mot 2030 kunne bli en mangel på ca. 1300 årsverk, dvs. ca. 45 % av dagens årsverksinnsats. Foretaket har god rekruttering, men utfordringer med å gi helsefagarbeiderne full fast stilling.

Sekretærer / autoriserte helsesekretærer

Nasjonale utfordringer: Det er forventet et økt behov for helsesekretærer nasjonalt. Yrket er kvinnedominert og det er relativt lav yrkesdeltakelse. Nasjonalt er det forventet en underdekning på ca. 4000 helsesekretærer i 2035.

Status Helse Stavanger HF: I Helse Stavanger HF er dette en viktig yrkesgruppe som blant annet utfører støtteoppgaver, dokumentasjon og andre merkantile oppgaver, og dermed er en viktig avlastning for ledere og annet nøkkelpersonell. Autoriserte helsesekretærer kan også utføre enkelte pasientnære oppgaver knyttet til for eksempel blodprøvetaking på sengeposter eller poliklinikker.

Utdanningskapasitet lokalt: Sekretær er ikke en ensartet faggruppe og personell i denne gruppen har ulik utdanningsbakgrunn. Noen har gjennomført treårig fagutdanning på videregående skole og er autorisert helsesekretær, mens andre har kursbaserte utdanninger (eksempel legesekretær) eller andre utdannelse.

Vurdering/fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF: Kompetansen som denne gruppen innehar etterspørres i avdelingene/divisjonene for å effektivisere tjenesten. I årene fremover forventes det at denne yrkesgruppen vil få endringer i arbeidsoppgaver.

I Helse Stavanger HF varierer det fra divisjon til divisjon når det gjelder hvor mange av sekretærene som er autoriserte helsesekretærer, noen divisjoner har 70 % autoriserte helsesekretærer, mens andre har ca. 30 %. Foretaket rekrutterer blant annet autoriserte helsesekretærer fra følgende videregående skoler: Bergeland, Jåttå og Godalen. Det tilbyr både voksenopplæring og vanlig videregående skole for helsesekretærer. I tillegg rekrutteres det fra Treider fagskole som utdanner medisinske sekretærer. Det er likevel utfordrende å få tak i nok kvalifisert arbeidskraft.

Personell prehospitale tjenester

Nasjonale utfordringer

Nasjonalt har det vært god tilgang på ambulansefagarbeidere og det er forventet et overskudd fremover.

Utdanningskapasitet for prehospitale tjenester nasjonalt:

Det har de senere år vært økende kompetansekrav til personell som arbeider i de prehospitale tjenestene. Det pågår en diskusjon nasjonalt om hvilke utdanningsnivå personell som skal bemanne ambulanser skal ha i fremtiden. En arbeidsgruppe opprettet av Helsedirektoratet har avsluttet sitt arbeid og høringsversjonen av rapporten foreligger. Denne sier: «Tidligere utredninger og arbeidsgruppens vurderinger peker på at ambulansetjenesten nå og i fremtiden trenger personell med kompetanse på ulike nivå. Det er behov for den grunnkompetansen ambulansesarbeidere har i dag, men også kompetanse på et høyere nivå».

Utviklingstrekk i samfunnet som påvirker kompetansebehovet er endret organisering av tjenestetilbudet som følge av samhandlingsreformen, endring i organisering av legevakt og økt spesialisering av sykehusfunksjoner. Samlet øker dette behovet for ambulansetjenester.

Utredningen konkluderer med at bachelorutdanning i paramedic ikke gir en egen autorisasjon som helsepersonell og det foreslås at det etableres to utdanningsveier fra norsk utdanning til autorisasjon som ambulansefagarbeider: Fagbrev i ambulansefag og gjennomført og bestått bachelorutdanning i paramedic. Det er anbefalt oppstart av to-tre pilotprosjekt som kan bidra til utprøving av en bachelorutdanning i paramedic.

Status Helse Stavanger HF: I HR- kuben er ambulanspersonell samlekategori for ambulansesjåfører, ambulansefagarbeidere (med fagbrev) samt paramedic. I perioden desember 2008 til desember 2013 har netto månedsverk for denne gruppen hatt en utvikling fra 109 netto månedsverk (desember 2008) til 120 netto månedsverk i desember 2013.

Utdanningskapasitet lokalt: I Rogaland fylkeskommune er det Sauda videregående skole som tilbyr Vg2 ambulansefag. Både Helse Stavanger HF og Helse Fonna HF rekrutterer lærlinger fra denne skolen.

Helse Stavanger HF har i samarbeid med Helse Fonna HF inngått et samarbeid med Universitetet i Stavanger (UiS) om leveranse av paramedicutdanning (60 Stp. over 2 år). Første kull er i ferd med å avsluttes (2014). Det er 27 studenter fra Helse Stavanger på dette kullet.

Universitet i Stavanger har i 2014 startet opp en masterutdanning i prehospital akuttmedisin.

Vurdering/fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Helse Stavanger HF er lærebedrift og rekrutterer godt fra grupper som har hatt sin læretid i foretaket. Ambulansetjenesten utgjør en viktig del av behandlingsskjeden for akutt alvorlig / livstruende syke og skadde pasienter. At tjenesten kan fylle sin rolle er i mange tilfeller avgjørende for at behandling på sykehuset skal ha effekt. Videre vil samhandlingsreformens intensjoner om håndtering av pasienter på beste effektive omsorgsnivå kunne stille store faglige krav til kompetansenivået i tjenesten. Det er derfor avgjørende å ha tilstrekkelig rekruttering av personell med formalkompetanse både på fagbrev og paramedic nivå.

Samarbeidet mellom UiS og Helse Stavanger HF om utdanning innen ambulansefaget er godt. Det er også viktig å opprettholde og videreutvikle et godt samarbeid med den videregående skole som har ambulansefag.

Bioingeniører

Nasjonale utfordringer: Det er forholdsvis lav tilvekst av kandidater noe som blant annet skyldes forholdsvis stort frafall fra utdanningene. Bioingeniør er et kvinnedominert yrke (90 %) med noe overvekt av personer over 50 år. Det er i følge HelseMod beregnet ca. 50 % økt etterspørsel frem til 2035 og dermed et forventet underskudd på bioingeniører nasjonalt (ca. 2400 stk.).

Status Helse Stavanger HF: I desember 2013 var det registrert 160 netto månedsværk, fordelt på 204 personer. 36 % av bioingeniørene er over 50 %.

Utdanningskapasitet lokalt: Høgskolen i Bergen er eneste utdanningssted i Helse Vest, men Universitetet i Agder (UiA) tilbyr også denne utdanningen. Høgskolen i Bergen har årlig et opptak på ca. 30 studenter og har de senere år uteksaminert 25 pr år. I 2014 har UiA 20 budsjetterte studieplasser for bioingeniører, men tok opp 31 studenter på grunn av mulighetene for frafall i løpet av studiet.

Vurdering/fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Behovet for bioingeniører vil bli økende i Helse Stavanger HF i årene som kommer. Dette skyldes blant annet flere analyseparametere, økende bruk av laboratorieanalyser i diagnostikken, samt økt befolkning med flere eldre og mer sammensatte sykdomsbilder. Mer spesialiserte arbeidsoppgaver i framtiden som metodeutvikling, forskning, veiledning innen riktig bruk av laboratorieanalyser, samt høyere krav når det gjelder kunnskap innen IT-fagfeltet og molekylarbiologi, og flere bioingeniører ute i kommunene i forbindelse med samhandlingsreformen, bidrar også til økt behov for bioingeniører og bioingeniører med kompetanse utover grunnutdanningen.

Helse Stavanger HF rekrutterer bioingeniører fra hele Norge, men hovedsakelig fra nærliggende bioingeniørutdanninger. De senere år mest fra Kristiansand, men også fra Bergen/Hordaland, Ålesund og Trondheim. Om 5 år vil 24 % av bioingeniørene i foretaket være mellom 60 og 67 år, og 10 % av dagens bioingeniører har gått av med pensjon. Med den utdanningstakten det er i dag, vil foretaket om 5 - 10 år stå overfor en enda større bioingeniørmangel.

Helse Stavanger HF har rekrutteringsutfordringer spesielt til stillinger som skal jobbe 3-delt turnus.

Fysioterapeuter

Nasjonale utfordringer: Fysioterapi er den helsefaglige utdanningen med jevnest fordeling mellom kjønnene, men ca. 40 % er 50 år eller eldre. Det er en forholdsvis lav studiekapasitet på 350 uteksaminerte kandidater per år inkl. utenlandsstudenter. Nasjonalt er det stor usikkerhet om det blir underdekning, men på grunn av øket etterspørsel i pleie /omsorgssektoren kan det medføre noe underdekning. På grunn av ny oppgavedeling med kommunehelsetjenesten kan behovet for fysioterapeuter i spesialisthelsetjenesten muligens bli noe redusert i fremtiden.

Status Helse Stavanger HF: Det er 60 netto månedsværk for fysioterapeuter i Helse Stavanger HF i desember 2013, en økning på 5 fra desember 2008. De 60 netto månedsværkene er fordelt på 72 medarbeidere. 28 % av fysioterapeutene er over 50 år pr. desember 2013.

Utdanningskapasitet lokalt: Høgskolen i Bergen uteksaminerte 51 nye fysioterapeuter i 2013 og er eneste skole i Helse Vest som utdanner fysioterapeuter.

Vurdering/ fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Helse Stavanger HF rekrutterer fysioterapeuter fra alle høgskoler i Norge som tilbyr denne utdanningen, men hovedsakelig fra Bergen. Det har hittil ikke vært problem med å rekruttere nyutdannede fysioterapeuter. Det er utfordrende å rekruttere spesialister og spesialfysioterapeuter med den erfaring og faglig bredde som trengs i spesialisthelsetjenesten.

Vernepleiere

Nasjonale utfordringer: Studiekapasiteten for vernepleiere har øket kraftig de senere år noe som medfører at det er relativt mange unge arbeidstakere. Det er forventet en økning i etterspørsel innen pleie/omsorgssektoren i kommunene, men likevel beregnes et overskudd av vernepleiere nasjonalt.

Status Helse Stavanger HF: Antall vernepleiere i Helse Stavanger HF er forholdsvis lite, men det har vært en økning fra 41 til 68 netto månedsværk fra desember 2008 til desember 2013, da spesielt innen Psykiatrisk divisjon. Vernepleiere har i hovedsak erstattet medarbeidere med lavere kompetanse eller sykepleiere. Yrkesgruppen er relativt ny og kun 17 % er over 50 år. (fig. 2 og 6).

Utdanningskapasitet lokalt: Vernepleierutdanning tilbys i vår region ved Høgskolen i Bergen og ved Diakonhjemmets høgskole i Sandnes. I 2013 uteksaminerte Høgskolen i Bergen 65 nye

vernepleiere. Ved Diakonhjemmets høgskole i Sandnes er det etablert både heltidsstudier og deltidsstudier. I 2014 er det 75 heltidsplasser og ca. 40 deltidsplasser.

Vurdering/fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Dette er en forholdsvis liten yrkesgruppe med unge arbeidstakere som i hovedsak arbeider innen psykisk helsevern og rus. Det er ikke forventet mangel på denne yrkesgruppen fremover.

Radiografer

Nasjonale utfordringer: Yrkesgruppen kan få økt betydning og etterspørsel spesielt i forhold til økende antall krefttilfeller og nye utrednings/behandlingsformer. Det er nasjonalt en høy andel unge radiografer under 35 år. På tross av økt behov er det forventet nasjonal overkapasitet av denne yrkesgruppen.

Status Helse Stavanger HF: Helse Stavanger HF har 63 netto månedsverk fordelt på 85 medarbeidere. Det har vært en økning på to netto månedsverk i tidsrommet desember 2008 - desember 2013. Kun 15 % av radiografene i foretaket er over 50 år (fig. 2 og 6).

Utdanningskapasitet nasjonalt og lokalt: I Norge finnes det seks utdanningssteder for radiografer. Høgskolen i Bergen er den eneste høgskolen i regionen som utdanner radiografer. Det er stort frafall i løpet av utdanningen og i 2013 ble kun 24 radiografer uteksaminert.

Vurdering/ fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Helse Stavanger HF rekrutterer i hovedsak radiografer fra Bergen, men en del kommer også fra Tromsø og Trondheim. Foretaket rekrutterer lite fra de tre skolene på Østlandet.

Behovet for radiografer vil øke i takt med krav om raskere diagnostisering og behandling av pasienter. Utviklingen viser at det blir et større behov for å utvide normaldrift til å gjelde flere antall timer pr. døgn.

Sykepleiere

Nasjonale utfordringer: I 2010 var det 104 000 personer som hadde utdanning som sykepleiere. Disse utførte 75 000 årsverk, noe som tilsvarer yrkesaktivitet på 73 %. Gruppen er kvinnedominert og bare ca.10 % av sykepleiere er menn. På somatiske sykehus utgjør sykepleiere 38 % av årsverkene.

Studenttall har øket kraftig de senere år, men etterspørselen er forventet å være høy fremover. Fra 2020 er det beregnet underdekning av sykepleiere, og i 2035 er denne beregnet å være på 28 000 personer nasjonalt.

Status Helse Stavanger HF: Sykepleiere utgjør den største ansattgruppen i foretaket med 900 netto månedsårsverk i desember 2013, fordelt på 1439 personer.

Fra desember 2008 til desember 2013 har det vært en jevn økning av sykepleiestillinger, noe som utgjør en økning på 97 netto månedsverk i denne perioden. I desember 2013 er kun 18 % av sykepleiere i Helse Stavanger HF over 50 år, og ca. 8 % av sykepleierne i foretaket er menn (fig. 3 og 5).

Utdanningskapasitet lokalt: Universitetet i Stavanger og Høgskolen i Stord/Haugesund tilbyr bachelorutdanning i sykepleie. UiS har både ordinær bachelorutdanning i sykepleie på 3 år, samt nettbasert utdanning på 4 år. Til sammen hadde UiS 240 budsjetterte plasser i 2014, men tok opp rett under 300 studenter. 40 av disse studentene tar den nettbaserte utdanningen. Ifølge Universitetet i Stavanger har sykepleierutdanningen hatt et noe større frafall og leverer lavere gjennomstrømning enn ønskelig de siste årene.

I 2014 har Høgskolen i Stord/Haugesund 110 studieplasser for sykepleiere i Haugesund og 90 studieplasser på Stord. Foretaket er kjent med at spørsmål om fusjon mellom Høgskolen i Stord/Haugesund og UiS diskuteres.

Vurdering/ fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Foretaket har rekrutteringsutfordringer når det gjelder sykepleiere. Sykepleiere er kritisk kompetanse og en nasjonal mangel vil også få store konsekvenser for foretaket. Kommunene vil på bakgrunn av samhandlingsreformen sannsynligvis ha behov for å øke rekruttering av sykepleiere, noe som vil medføre større konkurranse om denne gruppen.

I følge IRIS-rapport 2011/100 vil Stavangerregionen frem mot 2030 ha en mangel på 700 årsverk sykepleiere dersom tiltak ikke iverksettes, det vil si ca. 20 % av dagens årsverksinnsats.

Sykepleiergruppen har lav gjennomsnittsalder. Årsak er ikke entydig, men skyldes både at sykepleiere tar videreutdanninger som spesialsykepleier eller slutter i foretaket. Beskrevne forhold

er av betydning for tilgang og opprettholdelse av nødvendig sykepleiekompetanse i Helse Stavanger HF.

Spesialsykepleiere

Spesialsykepleiere er en viktig ressurs for foretaket og det har vært en økning i netto månedsverk fra 543 i desember 2008 til 575 i desember 2013 (fig. 3). I desember 2013 utgjorde andelen spesialsykepleiere 37 % av totalt antall netto månedsverk for hele sykepleiergruppen (sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre).

Spesialsykepleiere består av sykepleiere med videreutdanning innen ulike fagfelt av 30, 60 og 90 studiepoengs varighet. Enkelte videreutdanninger har også i de senere år blitt 2-årige videreutdanninger på masternivå. I de nærmeste år vil flere av de etablerte videreutdanninger (eks. anestesi, barn, intensiv og operasjon-ABIO) bli omgjort til 2-årige videreutdanninger.

Vurdering/ fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Det forventes at behandlingene i framtiden vil bli mer kompliserte og dermed stille større krav til kompetanse og erfaring. I årene som kommer vil foretaket derfor ha et økende behov for spesialkompetanse. Foretaket har størst behov for flere sykepleiere med spesialutdanning. I tillegg er det behov for sykepleiere med master. Foretaket ønsker at det fortsatt blir mulig å ta en spesialutdanning uten at alle må fullføre en masterutdanning.

Helse Stavanger HF har rekrutteringsutfordringer når det gjelder å få tak i nok spesialsykepleiere.

Anestesi-, operasjon- og intensivsykepleiere (AIO)

Nasjonale utfordringer: Nasjonalt er det mangel på spesialsykepleiere innen disse gruppene. Spesielt har det vært fokus på mangel på operasjonssykepleiere og det skal nedsettes arbeidsgrupper som skal se på mulighet for «operasjonsteknikere» som kan erstatte visse funksjoner for operasjonssykepleiere. Dette kan påvirke fremtidig behov for denne yrkesgruppen.

Status Helse Stavanger HF: Spesialsykepleiere i gruppen AIO er kritisk kompetanse for foretaket og har i mange år vært «mangelvare». Ifølge Rapport IRIS – 2011/100 vil det for intensivsykepleiere i Stavangerregionen frem mot 2030 kunne bli en mangel på ca. 70 årsverk, dvs. ca. 40 % av dagens årsverksinnsats.

Tilførselen av spesialsykepleiere har i all hovedsak vært nye sykepleiere utdannet ved UiS med stipend fra Helse Stavanger HF og med to års bindingstid. Ved opptak AIO 2014 var det god søknad til anestesi. Ved intensiv og operasjon ble ikke studieplassene oppfylt. Muligheten for lønn under utdanning er nå kjent blant sykepleierne og man kan anta at antall søkere vil stige som følge av dette.

Utdanningskapasitet lokalt: UiS har økt utdanningskapasiteten for intensiv- og operasjonsstudiet og tilbyr 38 studieplasser i AIO utdanning. Som følge av omlegging til 2-årig mastergradsstudie er det nå årlige opptak.

Vurdering/ fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Mangel på AIO-sykepleiere vil få store konsekvenser og øke antall fristbrudd i foretaket. Siden nyutdannede spesialsykepleiere fra UiS er den viktigste kilde til rekruttering i foretaket vil utdanningskapasiteten der være en begrensende faktor på tilgang på spesialsykepleiere innen AIO, men foretaket har også rekruttert noen få via andre utdanningssteder i Norge og Sverige ved å tilby praksisplass under utdanningen.

Barnesykepleiere

Utdanningskapasitet lokalt: Videreutdanning i barnesykepleie har vært en 90 studiepoengs videreutdanning på Høgskolen i Bergen og planlegges nå med mulighet for 30 poengs påbygging til en mastergrad. På grunn av lavt antall søkere har ikke utdanningen vært gjennomført de senere år, men planlegges å starte opp igjen høsten 2015.

Vurdering fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Helse Stavanger HF har vansker med å rekruttere spesialsykepleiere i barnesykepleie /nyfødtsykepleie, noe som også trolig vil vedvare da det ikke lenger er videreutdanning i disse spesialitetene ved UiS. Foretaket fokuserer derfor på utviklingstiltak for egne sykepleiere for å dekke kompetansegapet.

Jordmødre

Nasjonale utfordringer: Jordmorutdanningen har gått fra å være en ett-årig påbygging av sykepleierutdanningen med påfølgende et års turnustjeneste, til en to-årig videreutdanning på høgskolen. Utdanningskapasiteten er økt de senere år (nasjonalt), men på grunn av høy

gjennomsnittsalder vil tilbudsveksten bli moderat. Avhengig av beregningsmåter kan det gå fra balanse til underdekning nasjonalt.

Status Helse Stavanger HF: Pr. desember 2013 arbeider totalt 149 jordmødre i foretaket fordelt på 85 netto månedsverk. Andel jordmødre over 50 år utgjør 34 % (fig. 3 og 5).

Utdanningskapasitet lokalt: Høgskolen i Bergen er eneste utdanningsinstitusjon for jordmødre i regionen. Måltall for opptak er 40 studenter/år. Gjennomføringsgraden har de senere år vært noe lav (2007: 25 og 2013: 34) både fordi studenter har sluttet og gått ut i permisjoner.

Vurdering/ fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Helse Stavanger HF rekrutterer hovedsakelig jordmødre fra Norge, Danmark, Polen og Sverige. Behovet for jordmødre øker i takt med økt fødselstall. Stipendordning med bindingstid er et godt rekrutteringsverktøy for foretaket. Kommunene rekrutterer flere jordmødre enn tidligere år. Dette kan medføre at foretakets rekrutteringsutfordringer kan øke fremover.

Leger

Nasjonale utfordringer: Leger er den helsepersonellgruppen med høyest gjennomsnittlige arbeidstid både for kvinner og menn, men kvinner har gjennomsnittlig lavere stillingsandel og jobber i tillegg mindre enn sine mannlige kollegaer etter at de har fått barn. Kvinnelige leger har også færre bistillinger enn mannlige leger og det er også sett at kvinner og menn velger ulike legespesialiseringsløp.

Både grunnet økende kvinneandel i legegruppen, samt politiske føringer i framskrivingsperioden er det forventet nedgang i arbeidstid i legegruppen. Gitt disse endringene er det forventet en relativt stor underdekning av leger nasjonalt.

Status Helse Stavanger HF: Antall netto månedsverk for overleger i Helse Stavanger HF har økt fra 307 til 390 i perioden desember 2008 til desember 2013. For leger i spesialisering (LIS) er tallene henholdsvis 209 og 251 (fig. 3). Detaljert informasjon om netto månedsverk og fordeling av antall årsverk pr. oktober 2014 innen de ulike legespesialiteter for overleger og LIS-leger er fremstilt i tabell 2 og figur 8.

Utdanningskapasitet lokalt: Utdanningskapasitet lokalt har mindre betydning for rekruttering av leger enn for en del andre yrkesgrupper. Foretaket rekrutterer i tillegg til leger utdannet ved universiteter i Norge, også norske studenter fra utenlandske universitet, eller ferdige leger fra andre EU land.

Vurdering/ fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Helse Stavanger HF rekrutterer godt til LIS-stillinger. Til overlegestillinger er det utfordrende å rekruttere til enkelte spesialiteter. En av grunnene til rekrutteringsutfordringene er konkurranse med det private markedet. I tillegg finnes det innenfor noen av spesialistene for få tilgjengelige spesialister nasjonalt. Hovedtyngden av spesialistene er utdannet i foretaket, og dette understreker behovet for å fokusere på egen utdanning av spesialister.

Både struktur og innhold i legespesialiseringsløpet er inne i en nasjonal endringsprosess (høring september 2014) og det er usikkerhet knyttet til hvordan ny utdanningsstruktur for leger i spesialisering vil påvirke fremtidig tilgang på legespesialister innen de ulike fagfelt. I følge nasjonalt råd for spesialistutdanning for leger er det ideelle forhold for utdanning av nye spesialister ansett som 1 lege i spesialisering (LIS) per 2 overleger, altså et forholdstall på 0,5. Gitt et slikt forholdstall, og forutsatt at dagens kapasitet og ressurser skal videreføres, vil noen spesialistgrupper i Helse Stavanger HF måtte følges ekstra nøye i fremtiden, se tabell 2. Hvis forholdstallet er lavere enn 0,5 vil det kunne gi fremtidige utfordringer.

Fra juni 2013 er styringssystemet for nasjonal tildeling av kvoter og hjemler for legestillinger opphevet. Spesialisthelsetjenesten kan nå ansette leger uten å måtte søke de sentrale helsemyndighetene om å få tildelt en stilling. Oppretting av legestillinger skal fortsatt skje i tråd med behovene innen helseregionenes sørge-for-ansvar, det helsepolitiske styringsbudskapet og de økonomiske rammer som er stilt til disposisjon.

Psykologer

Nasjonale utfordringer: Totalt er det 6300 psykologer i Norge fordelt på 5700 årsverk. Veksten i etterspørselen for psykologer er beregnet å være moderat og det er beregnet å være noe overskudd i 2035. Et privat arbeidsmarked for psykologer vil påvirke etterspørselen etter psykologer, det samme vil en eventuell økning i kommunehelsetjenesten gjøre.

Status Helse Stavanger HF: Antall netto månedsverk for psykologer har økt fra 95 til 145 i perioden desember 2008 til desember 2013 (fig 2). 48 % er psykologer og resten er psykologspesialister.

Utdanningskapasitet lokal: Universitetet i Bergen tilbyr profesjonsstudier i psykologi, men som for legene har den lokale utdanningskapasitet mindre å bety for psykologer enn for en del andre yrkesgrupper.

Vurdering/ fremtidige konsekvenser for Helse Stavanger HF:

Dette er en yrkesgruppe som i hovedsak arbeider innen psykisk helsevern og rus. Det er god tilgang på nyutdannede psykologer, men det er vanskeligere å rekruttere erfarne psykologspesialister.

De senere årene har rekrutteringen skjedd direkte fra utdanningsinstitusjonene, det vil si nyutdannede psykologer uten spesialisering eller arbeidserfaring. Psykologene starter deretter et eget spesialiseringsforløp i ansettelsesforholdet ved foretaket. I den senere tid har det vært en tendens til at søkere til ledige stillinger har et stort ønske om å få starte et spesialiseringsforløp så snart som mulig.

Fordelingen mellom psykologer og psykologspesialister varierer mellom ulike avdelinger i Helse Stavanger HF.

Drift/ teknisk personell og personell innen administrasjon og ledelse

I HR-kuben blir personell ansatt i Helse Stavanger HF kategorisert i noen store samlegupper og det lar seg vanskelig gjøre å trekke ut gode data på alle yrkesgruppene som er registrert. To store personellkategorier i HR kuben er:

- Administrasjon/ ledelse (fig. 2) som omfatter ledere, merkantile stillinger (eksempel økonomi personell, rådgivere, sekretærer) og tillitsvalgte/verneombud
- Drift/ teknisk personell (fig. 2)

Drift/teknisk personell er en gruppe som favner mange ulike profesjoner og faggrupper med et stort spenn i fag- og utdanningsnivå som for eksempel portører, renhold- og kjøkkenpersonell, driftspersonell, fagarbeidere innen bygg/ tekniske fag, ingeniører og realister.

For fagarbeidere og ingeniører m.m. har foretaket rekrutteringsutfordringer på grunn av høyt lønnsnivå i det private næringslivet i regionen.

Konklusjon

I et 20 års perspektiv vil det være avgjørende for Helse Stavanger HF å fortsette å rekruttere og beholde personell med relevant kompetanse for å sikre forsvarlig og effektiv drift til det beste for pasientene.

I all hovedsak vil de nasjonale utfordringsbilder beskrevet blant annet i HelseMod også gjelde for Helse Stavanger HF. Fremover vil det være av stor betydning å videreføre samarbeidet med utdanningssektoren med fokus på kvalitet, innhold og volum innenfor ulike utdanningsretninger.

Fremtidig konsekvenser er i hovedsak beskrevet ut fra dagens organisering og oppgavedeling i Helse Stavanger HF. Nye yrkesgrupper, endring i organisering av foretaket, samt endret oppgavedeling mellom personell vil kunne påvirke det beskrevne utfordringsbildet for ulike personellgrupper. For eksempel ser foretaket på mulighetene for oppgavedeling mellom yrkesgruppene. Dette vil bli viktig for å kunne benytte tilgjengelige personellressurser optimalt.

Spesiell oppmerksomhet og tiltak bør i årene fremover rettes mot sykepleiere, spesialsykepleiere (AIO), bioingeniører og enkelte legespesialiteter, samt annet nøkkelpersonell. Den største utfordringen slik foretaket ser det vil være rekruttering av sykepleiere.

Figurer og tabeller

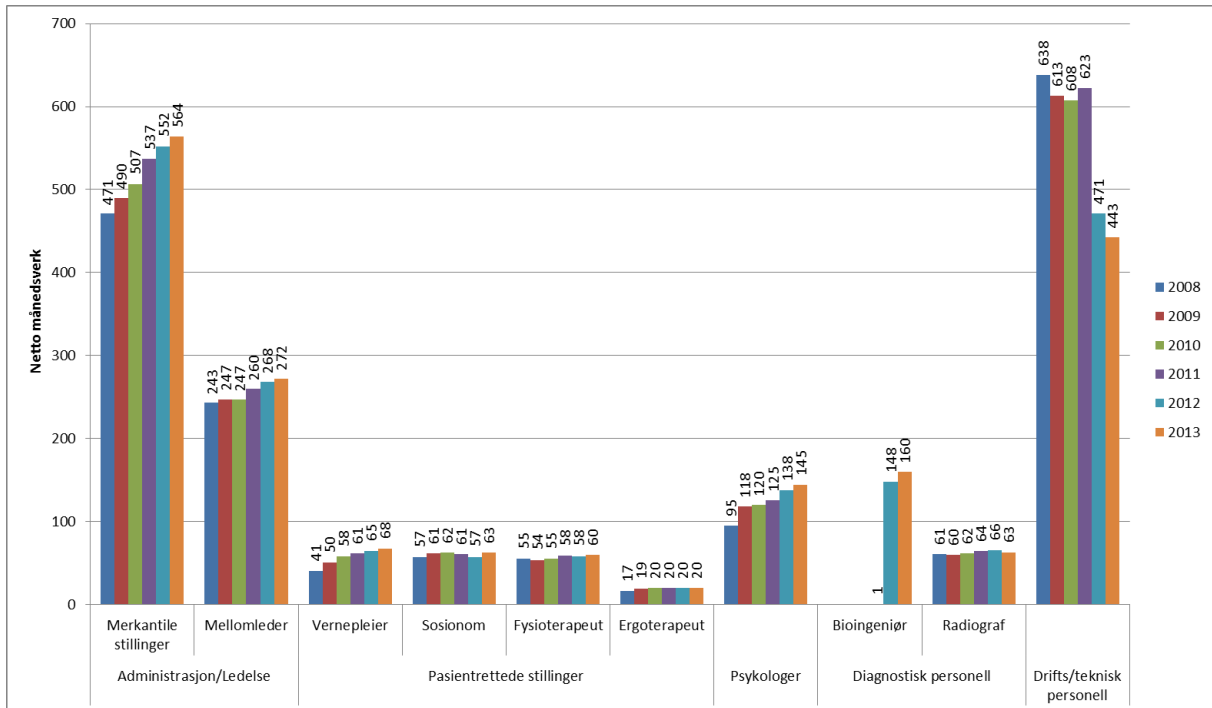


Fig. 2 Endring i netto månedsverk for ulike yrkesgrupper i Helse Stavanger HF, desember 2008 – desember 2013

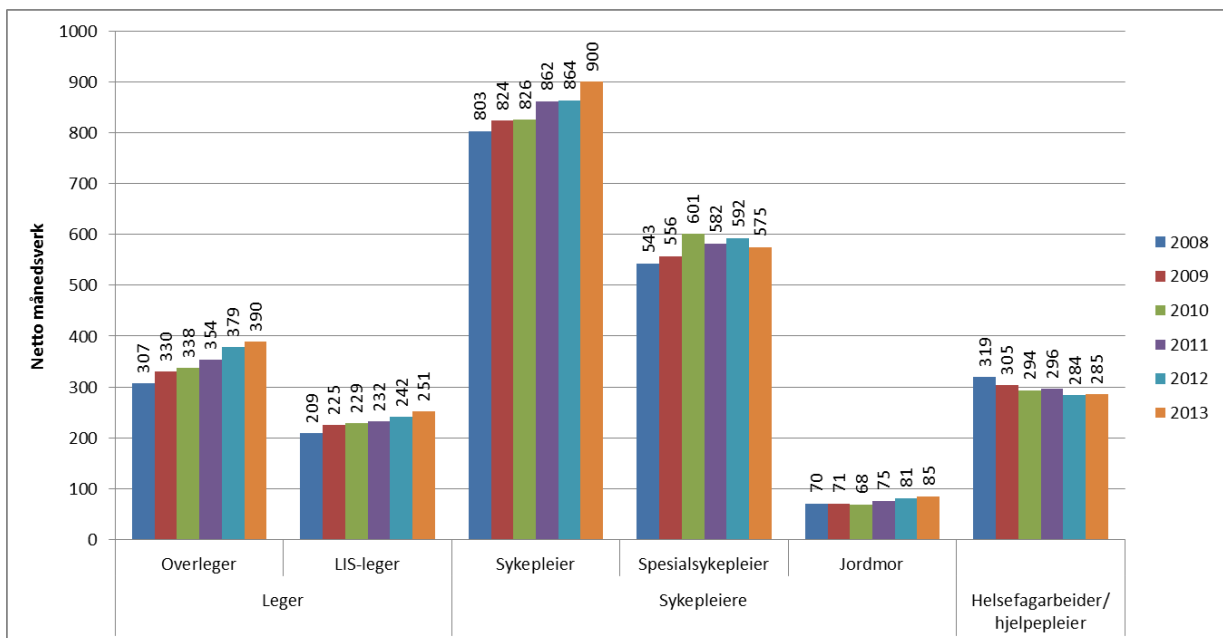


Fig. 3 Endring i netto månedsverk for leger, sykepleiere, jordmødre og helsefagarbeidere/hjelpepleiere i Helse Stavanger HF, desember 2008 – desember 2013

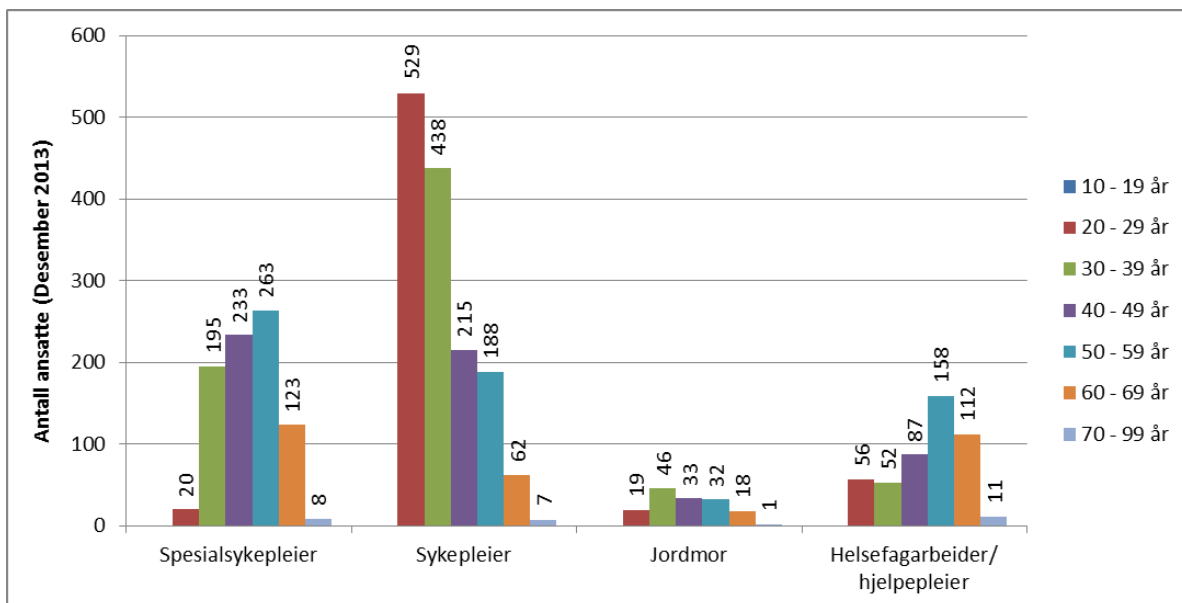


Fig. 5 Aldersfordeling spesialsykepleiere, sykepleiere, jordmødre og helsefagarbeidere/hjelpepleiere pr. desember 2013

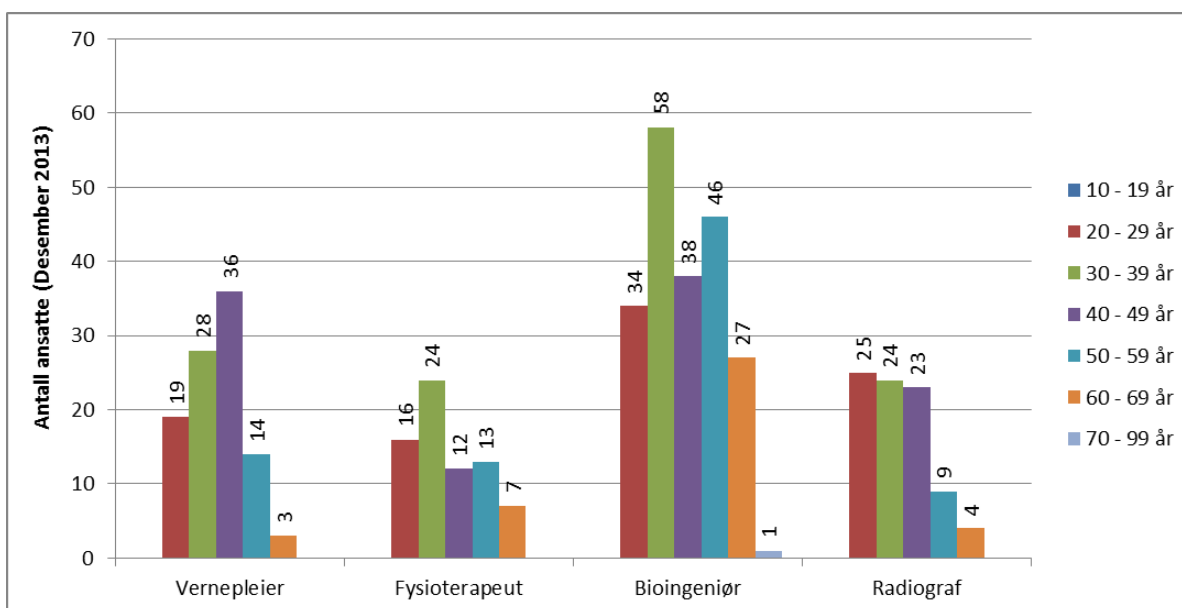


Fig. 6 Aldersfordeling vernepleiere, fysioterapeuter, bioingeniører og radiografer pr. desember 2013

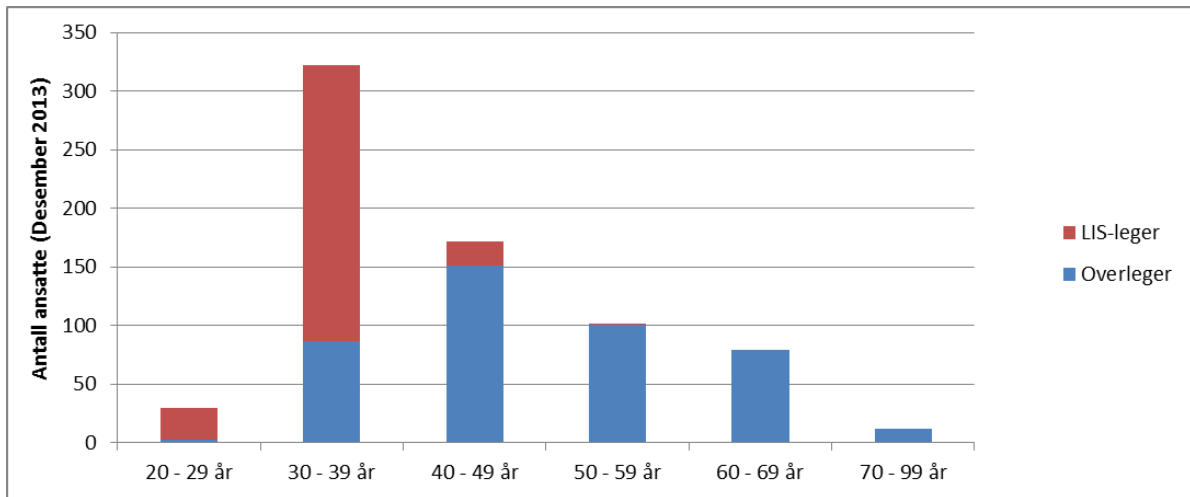


Fig. 7 Aldersfordeling LIS-legeger og overleger pr. desember 2013

Tabell 2. Antall årsverk leger (overlege og LIS) i Helse Stavanger HF fordelt på spesialitet pr. oktober 2014. Tall fra Legestillingsregisteret- Helsedirektoratet

Spesialitet	Totalt årsverk	LIS årsverk	Overlege årsverk	Stillinger totalt	Forholdstall LIS/Overleger
Anestesiologi	60,00	19,00	41,00	60,00	0,46
Barnehabilitering	3,5	0	3,5	3,5	0,00
Barne- og ungdomspsykiatri	38,00	25,00	13,00	38,00	1,92
Barnesykdommer	36,50	12,00	24,50	38,00	0,49
Fysikalsk medisin og rehabilitering	7,25	3,00	4,25	8,00	0,71
Fødselshjelp og kvinnesykdommer	32,50	10,50	22,00	33,00	0,48
Generell kirurgi	31,50	16,50	15,00	32,00	1,10
Generell kirurgi: bryst- og endokrinkir.	0,50	0,50	0,00	1,00	0,00
Generell kirurgi: gastroenterologisk.	14,00	5,00	9,00	14,00	0,56
Generell kirurgi: karkir.	6,00	2,00	4,00	6,00	0,50
Generell kirurgi: urologisk kir.	5,00	2,00	3,00	5,00	0,67
Hud- og veneriske sykdommer	8,00	4,00	4,00	8,00	1,00
Immunologi og transfusjonsmedisin	3,00	1,00	2,00	3,00	0,50
Indremedisin	59,50	36,00	23,50	60,00	1,53
Indremedisin: blodsykdommer	5,00	2,00	3,00	5,00	0,67
Indremedisin: endokrinologi	4,00	1,00	3,00	4,00	0,33
Indremedisin: fordøyelsesykdommer	9,00	2,00	7,00	9,00	0,29
Indremedisin: geriatri	9,00	5,00	4,00	9,00	1,25
Indremedisin: hjertesykdommer	12,00	3,00	9,00	12,00	0,33
Indremedisin: infeksjonssykdommer	5,00	1,00	4,00	5,00	0,25
Indremedisin: lungesykdommer	7,20	3,00	4,20	8,00	0,71
Indremedisin: nyresykdommer	7,00	2,00	5,00	7,00	0,40
Klinisk nevrofysiologi	5,00	1,00	4,00	5,00	0,33
Medisinsk biokjemi	3,00	0,00	3,00	3,00	0,00
Medisinsk mikrobiologi	7,00	3,00	4,00	7,00	0,75
Nevrokirurgi	2,00	0,00	2,00	2,00	0,00
Nevrologi	27,50	11,50	16,00	28,00	0,72
Nukleærmedisin	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00
Onkologi	18,00	9,00	9,00	18,00	1,00
Ortopedisk kirurgi	34,5	13,00	21,50	35,00	0,60

Patologi	18,50	6,50	12,00	19,00	0,54
Plastikk-kirurgi	11,70	4,00	7,70	11,70	0,83
Psykiatri	87,50	30,50	57,00	90,00	0,54
Radiologi	47,00	15,00	32,00	48,00	0,47
Øre-nese-halssykdommer	15,25	6,00	9,25	16,00	0,65
Øyesykdommer	17,25	6,00	11,25	18,00	0,53

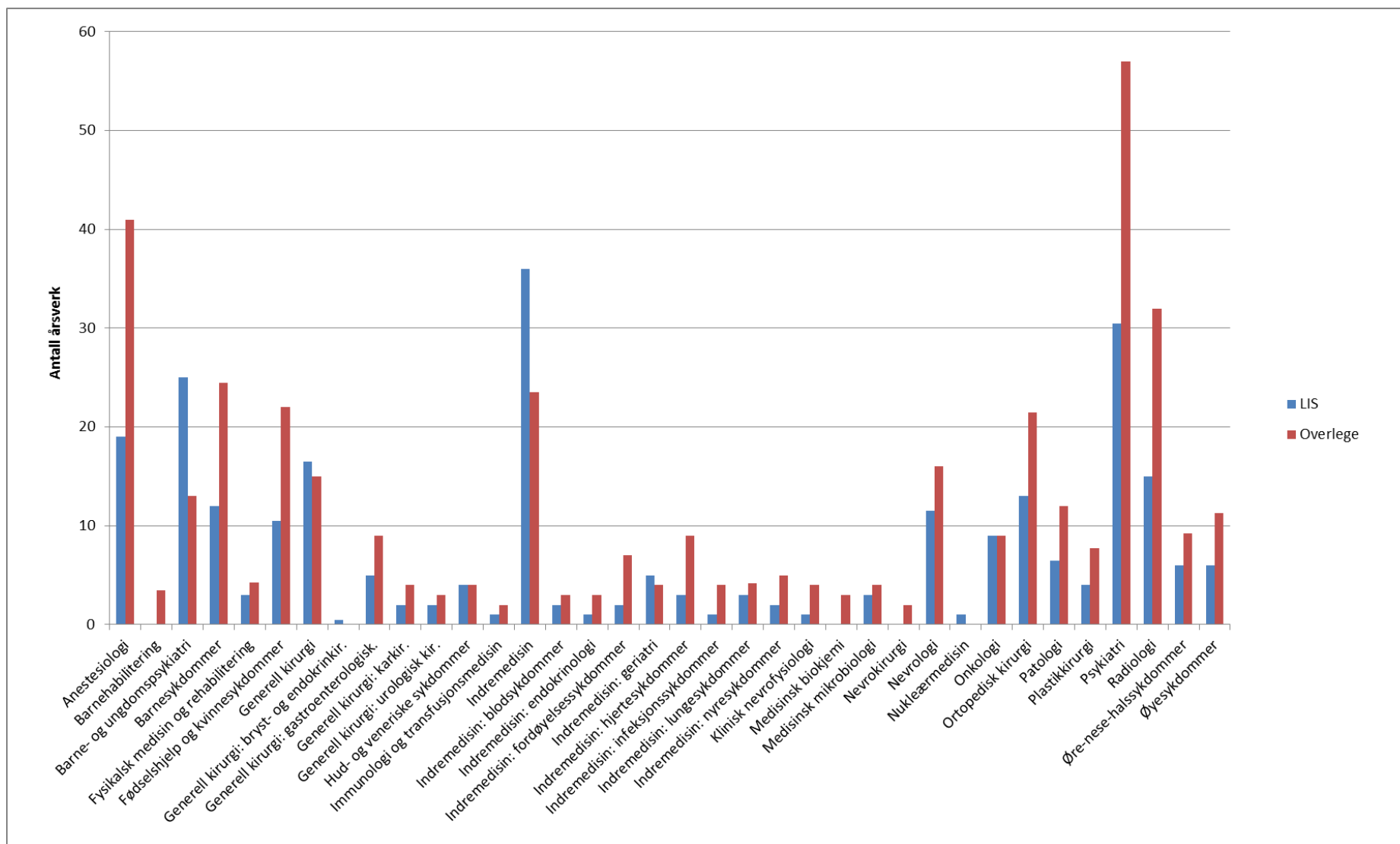


Fig. 8 Årsverk leger innen ulike spesialiteter (noen spesialiteter er slått sammen) i Helse Stavanger HF pr. oktober 2014. Tall hentet fra Legeregisteret