

STYRESAK

GÅR TIL: Styremedlemmer
FØRETAK: Helse Vest RHF
DATO: 19.09.2017
SAKSHANDSAMAR: Johanne Kalsheim/Bjørn Ivar Bø
SAKA GJELD: **Heiltidskultur**

ARKIVSAK: 2017/966
STYRESAK: **104/17**

STYREMØTE: **02.10.2017**

FORSLAG TIL VEDTAK

Styret tar saka til orientering.

Oppsummering

Denne saka tek for seg ein analyse av faktisk arbeidskraft i form av gjennomsnittleg stillingsprosent (brutto månadsverk delt på tal på tilsette i helseføretaket) og kva yrkesgrupper/kompetanseområder vi bør rette fokus på framover for å betre nytte arbeidskraftpotensiale til det beste for pasient og samfunn.

Denne styresaka er ein oppfølging frå styresak 056/11 om «Deltid».

Fakta

Føretaksgruppa Helse Vest har ein policy om at føretaka skal utvikle ein heiltidskultur for dei medarbeidarane dei har no, og ved tilsetjing av nye medarbeidarar. Det skal ikkje tilsettast nye medarbeidarar før ein har tatt ut potensialet som ligg i å auke opp stillingsbrøkane for dei som har deltidsstillingar og som ønskjer større stilling. Føretaka skal vidare sørge for at ein som hovudregel brukar faste stillingar, og avgrensar bruken av midlertidige stillingar og vikariat til eit nødvendig minimum (jf. Arbeidsmiljøloven § 14-9). Målet er flest mogleg tilsette i heile faste stillingar.

Helse Vest har sidan desember 2010 rapportert til Helse- og omsorgsdepartementet på endring av stillingsprosent til alle fast tilsette. Datagrunnlaget for denne rapporteringa er basert på Agresso og heiltidsmodulen. Sidan desember 2010 til juni 2017 har 6 669 medarbeidarar fått høgare stillingsprosent i føretaksgruppa Helse Vest. Av desse har 4 453 fleire medarbeidarar per juni 2017 fått 100 % stilling og 2 216 har per juni 2017 fått høgare stillingsprosent.

Følgjande krav er stilt til helseføretaka når det gjeld utvikling av heiltidskultur i styringsdokumentet for 2017:

- Føretaksmøtet bad dei regionale helseføretaka om å motivere og leggje til rette for at tilsette vel høgare stillingsprosent og helst 100 prosent stilling, i samarbeid med organisasjonane, tillitsvalde og utdanningssektoren.
- Sikre at helseføretaka i større grad enn no tilbyr nyutdanna helsepersonell heile faste stillingar.
- Jobbe mot målet om å lyse ut 100 prosent stillingar.

Helse Vest har analysert status der følgjande spørsmål er lagt til grunn;

- «Kva er tilgjengelig arbeidskraft og kor bør vi rette fokus framover for å auke arbeidskraftpotensiale?»

For å svare ut hovudspørsmålet, kan følgjane tre delspørsmål stillast:

1. «I kva grad rekrutterast medarbeidarar i heiltidsstillingar?»
2. «I kva grad har medarbeidarar heiltidsstillingar?»
3. «I kva grad rapporterer medarbeidarar som ikkje jobbar heiltid at dei ønskjer ein høgare stillingsprosent?»

Basert på delspørsmåla er analysen delt i tre delar der følgjande indikatorar og kjelder er nytta;

1. Rekruttering av nye medarbeidarar (*Webcruiter*)
 - Rekruttert arbeidskraft = gjennomsnittleg stillingsprosent i utlyste stillingar
2. Faktisk arbeida stillingsprosent til eksisterande faste medarbeidarar (*Agresso*)
 - Tilgjengeleg arbeidskraft = gjennomsnittleg stillingsprosent tilsette (brutto månadsverk delt på tal på tilsette i helseføretaket)
3. Moglegheit for å auke stillingsprosent til medarbeidarar (*Heiltidsmodulen*)
 - Bruk av heiltidsmodul = tal på tilsette registrert i heiltidsmodul delt på tal tilsette i deltidstilling
 - Direkte potensiale for auka arbeidskraft = tal på deltidstilsette som ønskjer høgare stillingsprosent * differanse mellom eksisterande stillingsprosent og ønska stillingsprosent.

Analysen som er presentert i denne rapporten (sjå vedlegg 1) er avgrensa til stillingsprosent, og vil derfor omfatte arbeidskraftpotensiale ekskludert fråvær og tilsette som sluttar.

Analysen tek for seg alle stillingar i føretaksgruppa i Helse Vest med unntak av legar. Kunnskap om denne stillingsgruppa er dekkja i anna arbeid regionalt og nasjonalt. Det er blant anna gjennomført ei strategisk analyse av spesialister i Helse Vest som innspel til Helsedirektoratet sin rapport om legemarknaden. Det er også starta eit prosjekt som tek for seg arbeidskrafta denne stillingsgruppa utgjer i dag, samt moglege framtidsbileter ved endringar i arbeidstida.

Kommentarar

For å svare på spørsmålet ovanfor er tre analysar gjennomført. Resultata frå desse er samanfatta i avsnitta under.

1) I kva grad blir medarbeidarar rekruttert i heiltidsstillingar?

Analysen viser at det er stort potensiale for å auke tilgjengelig personellkapasitet ved å lyse ut fleire heiltidsstillingar. Data frå Webcruiter viser at det framleis blir lyst ut stillingar som ikkje er heiltid. Basert på analysen anbefaler vi å retta fokus mot følgjande yrkesgrupper/kompetanseområde i rekrutteringsprosessar i føretaka:

- Jordmor

- Sjukepleiar, inkl. spesialsjukepleiar
- Helsefagarbeidar/hjelpepleiar
- Miljøterapeut/miljøarbeidar
- Ambulansepersonell

2) I kva grad har medarbeidarar heiltidsstillingar?

Analysen viser at det er stort potensiale for å auke tilgjengelig personellkapasitet ved å jobbe målretta med å få fleire deltidstilsette i heiltidsstillingar. Data frå Agresso viser at det framleis er yrkesgrupper/kompetanseområder som har ein låg gjennomsnittlig faktisk stillingsprosent. Basert på analysen anbefaler vi å retta fokus mot følgjande yrkesgrupper/kompetanseområde arbeidet med å auke personellkapasitet i føretaka:

- Jordmor
- Sjukepleiar
- Spesialsjukepleiar
- Helsefagarbeidar/hjelpepleiar
- Miljøterapeut/miljøarbeidar
- Andre pasientretta stillingar

3) I kva grad rapporterer medarbeidarar som ikkje jobbar heiltid at dei ønskjer ein høgare stillingsdel?

Analysen viser at det er stort potensiale for å auke bruk av heiltidsmodulen. Dersom ein legg til grunn at dei som ikkje brukar heiltidsmodulen heller ikkje er interessert i ei auka stillingsdel, er det framleis mogleg å auke arbeidskraftspotensiale blant dei tilsette. I oppfølgingsarbeidet bør ein følgje spesielt med på følgjande yrkesgrupper/kompetanseområder:

- Jordmor
- Sjukepleiar
- Spesialsjukepleiar
- Helsefagarbeidar/hjelpepleiar

Ein fullstendig analyse og rapport er tilgjengelig i vedlegg 1.

Vedlegg:
Analyserapport Heiltidskultur