

STYRESAK

GÅR TIL: Styremedlemmer
FØRETAK: Helse Vest RHF
DATO: 23.11.2022
SAKSHANDSAMAR: Hilde Christiansen og Bjørn Ivar Bø
SAKA GJELD: **Rekruttering og kompetanseutvikling i Helse Vest**

ARKIVSAK: 2022/1069
STYRESAK: 123/22

STYREMØTE: 07.12. 2022

FORSLAG TIL VEDTAK

1. Styret tar saka til orientering.
2. Styret legg til grunn at saka og vedlagte kunnskapsgrunnlag må inngå i det vidare arbeidet etter at endeleg utviklingplan føreligg.
3. Styret legg til grunn at det blir gjennomført framskrivingar som tar opp i seg aktuelle modifierande faktorar. Styret ber om årleg sak om å behalda medarbeidarar, rekruttering kompetanseutvikling i føretaksgruppa.

Oppsummering

Vedlagte kunnskapsrapport peikar på moglege retningar, handlingsrom og tiltaksområder.

Ei samla helseteneste opplever at det er krevjande å behalda og rekruttera helsepersonell. Det viktigaste er at det er strategiar og tiltak som bidrar til å behalda og vidareutvikla dei medarbeidarane ein har i tenesta. Å rekruttera dei rette nye medarbeidarane ein vil ha behov for, må ein uavhengig av det viktigaste gjere i takt med framtidige behov. Tilgang på personell med rett kompetanse er ein føresetnad for at Helse Vest også i framtida kan tilby pasientar rett og tilstrekkeleg behandling. Med utgangspunkt i nasjonale framstillingar vurderer rapporten utdanningskapasitet og eksisterande kompetansesamansetjing i Helse Vest, og likeins det framtidige utfordringsbiletet for ulike personellgrupper fram mot 2035.

For nokre fag må føretaka heile tida sikre at ein rekrutterer/utdannar nok personell til å erstatte dei medarbeidarane som naturleg avsluttar yrkeskarrieren sin.

I tillegg til utviklingplan og Helse2035 legg administrerande direktør til grunn at ein må lukkast godt med:

1. Behalde og utvikle dei medarbeidarane ein har (vere fundamentet uavhengig av alle andre tiltak)
2. Halde fast ved dagens høge faglege kvalitet
3. Styrke pasienttryggleiken
4. Nytte digitalisering for å støtte arbeidsprosessar som bidrag for å unngå høgare ressursforbruk

Rapporten peikar på nokre viktige overordna utfordringar:

- Fram til 2035 vil om lag 10 000 av dagens medarbeidarar vere over 62 år, (fast tilsette)
- Med ein årleg turnover tilsvarande tala for 2021 vil 19 032 medarbeidarar slutta i føretaka, (fast tilsette)

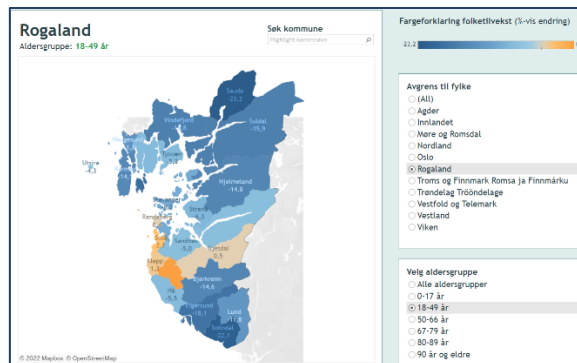
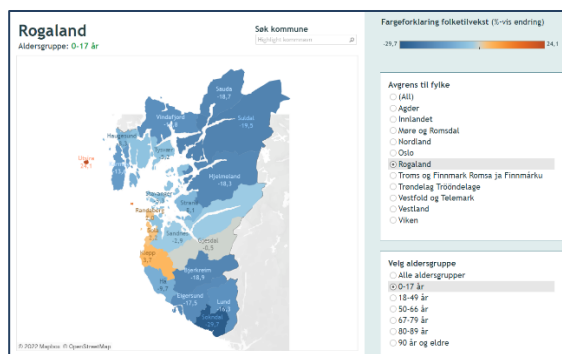
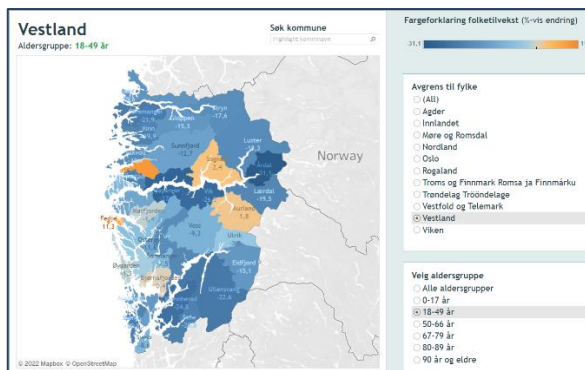
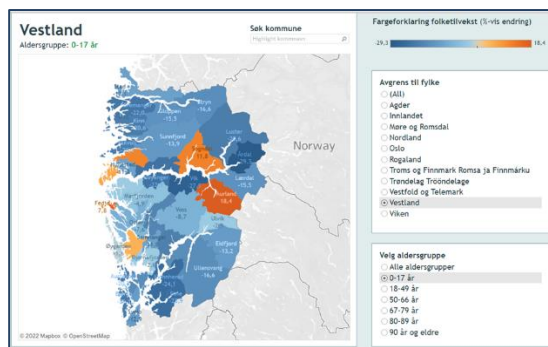
Føretaksgruppa hadde ved utgangen av november 2022 om lag 24 000 faste tilsette. Turnover og aldersutviklinga vist i tala over inneber at det vil vere marginalt tal av dagens tilsette igjen i helseføretaka i 2035. Då har ein ikkje tatt omsyn til andre forhold som kan påverka ein berekraftig utvikling for spesialisthelsetenesta på Vestlandet.

Det er fleire andre forhold som kan forsterka seg i tida framover. Ein kan nemne oppbygging av tilbod utanfor den offentlege spesialisthelsetenesta.

Denne kombinasjonen av hendingar må vi meistre, ikkje berre i tal. Helse Vest må òg evne å ha tiltak som kan behalda ein offentleg robust spesialisthelseteneste på Vestlandet.

Fakta

Alderssamansetninga i befolkninga på Vestlandet vil endre seg vesentleg. Det er eit like viktig kunnskapsgrunnlag å følgje befolkningsutviklinga *for dei yngre aldersgruppene*. Det blir færre og færre som vil kome inn i arbeidslivet på Vestlandet; [Befolkningsframskrivinger på kommunekart \(ssb.no\)](#)



Grunnlaget for å bevare, utvikle og endre måten tenestene kan ytast på må ta opp i seg kva menneskelege ressursar vi har å spele på, spesialisthelsetenesta sin del av den framtidige arbeidskrafta.

Dersom ein allereie nå legg utviklinga i arbeidsmarknaden til grunn i scenarioa kan ein ha moglegheit for å finne dei tiltaka som må til. Føretaksgruppa Helse Vest kan ikkje legge til grunn kva ein ynskjer, men etter kvart kor mange medarbeidarar ein kan vente å ha til disposisjon, med rett kompetanse og erfaring.

Rapporten peikar på mange tiltak og utviklingstrekk ein må motverka, eller ha tiltak for å redusere effekten av. Det viktigaste verkemiddelet er at spesialisthelsetenesta på Vestlandet er ein attraktiv arbeidsplass, med godt fagleg miljø og godt arbeidsmiljø.

Dyktige medarbeidarar blir tiltrekte av godt fagleg miljø og eit godt arbeidsmiljø. Tydeleg satsing på fagutvikling og kompetanse er eit fortrinn spesialisthelsetenesta må fremma

tydelegare. Kunnskapsinnsatsen som blir lagt fram kvart år er eit konservativt overslag. Ein må nytta kunnskapsgrunnlaget godt, til god dialog internt og eksternt.

Det er i rapporten vist mange døme på tiltak som bare er tilgjengeleg for fagmiljø gjennom spesialisthelsetenesta. Ein må synleggjere dette på ein langt betre måte.

Konklusjon

I eit 20 års perspektiv er det avgjerande at Helse Vest framleis har målretta tiltak for å behalda, utvikla, rekruttere mange nok av dei rette medarbeidarane, oppretthalda og halda fast på høgt fagleg nivå i pasientbehandlinga, auke pasienttryggleiken, sette i verk tiltak som bidrar til å støtte arbeidsprosessar for å redusere behov for ressursar og som legg til rette for god oppgåvedeling. Tiltaka må bidra til at Helse Vest har tilstrekkeleg og rett faglig kompetanse og kapasitet.

Framtidige konsekvensar er i hovudsak beskrivne ut frå dagens organisering og oppgåvedeling i Helse Vest. Nye yrkesgrupper, endra organisering i føretaka og endra oppgåvedeling mellom medarbeidarar vil kunne påverke det beskrivne utfordringsbiletet for ulike personellgrupper.

Administrerande direktør vil legge fram ei årleg framskriving og oppdatering av bemanningssituasjonen som grunnlag for å sikre at ein er i takt med behova og at tiltaka som blir satt i verk er tilstrekkeleg.

Kvart av helseføretaka / Helse Vest IKT må ut frå sin ståstad ha ein strategisk plan som gir viktige føringar for korleis føretaket/verksemda skal innrette seg for å sikre rett kompetanse på rett stad til rett tid og for å tryggje kvalitet i pasientbehandlinga og ei berekraftig utvikling fram mot 2035. Tiltak som blir satt i verk må ha tilstrekkeleg effekt. Dersom det ikkje gir den effekten som er nødvendig, må ein vurdere å forsterka eller sette inn fleire/nye tiltak.

Det vil vere ein styrke for føretaksgruppa Helse Vest at det er eit fellesskap som har ein overordna plan der det er samanfallande tiltak, at ein nyttar styrken fellesskapet kan gi, som i sum vil gi meir kraft for alle enn om tiltaka blir avgrensa til éi verksemd.

Når rammevilkåra for spesialisthelsetenesta blir annleis enn ein har hatt dei siste 10-15 åra, vil dette vere berebjelken for å behald og utvikla dei leiarane og medarbeidarane ein har i tillegg til å tiltrekka seg nødvendig fagleg kapasitet på kort og lang sikt.