

## STYRESAK

**GÅR TIL:** Styremedlemmer  
**FORETAK:** Helse Vest RHF

**DATO:** 19.10.2022  
**SAKSBEHANDLER:** Hilde Christiansen og Signe Gevik Harestad  
**SAKEN GJELDER:** **Rekruttering innan psykisk helsevern**

**ARKIVSAK:** 2022/1070  
**STYRESAK:** **124/2022**

**STYREMØTE:** **07.12.2022**

.....

### FORSLAG TIL VEDTAK

1. Styret tar saka til orientering.
2. Styret ønsker sak med tiltak og plan så snart prosjektrapporten føreligg.

## Oppsummering

Som del av styrets Topp 5 risiko er det gjennomført og levert rapport for Ekstern turnover; [Ekstern turnover rapport.pdf \(helse-vest.no\)](https://helse-vest.no)

Rekruttering til psykisk helsevern har vært ei utfordring som den seinaste tida har forsterka seg. I tillegg viste analyser gjennom arbeidet med ekstern turnover at det har vært vanskeleg å behalda fagleg kapasitet blant psykologar/psykologspesialister og psykiatrar. Dette har og forsterka seg ytterlegare gjennom det vi har kalla aggressiv rekruttering frå andre aktørar mot våre medarbeidarar. Til det siste er det gjort tiltak for å sikra at rammeavtaleleverandørane konstruktivt bidrar med vikarar når det er behov for det, at dei opptrer med god forretningskikk. Dei har alle bekrefta at dei ikkje skal retta rekrutteringstiltak mot medarbeidarar i helseføretaka.

Ei særskild utfordring er at det etablerer seg andre forretningsmodellar frå aktørar vi ikkje har rammeavtale med. Bruk av slike aktørar når føretaka har akutte bemanningsbehov for psykologar og psykiatrar må opphøra omgåande. Dette er diskutert i direktørmøtet og føretaka går gjennom kva leverandørar som er nytta utover rammeavtaleleverandørane.

Vi har etablert eit felles regionalt prosjekt; Berekraftig utvikling for psykisk helsevern og rus. Det blir gjennomført med same metodikk som for Berekraftig utvikling for intensivsjukepleiarar. Prosjektet vil bli avslutta i løpet av februar 2023. Før heile arbeidet er gjennomført vil vi vere forsiktige med å løfta fram framtidig behov, organisering og kva tiltak som må til for å ha ein robust kapasitet i et langsiktig perspektiv, sjå vedlagte prosjektdirektiv.

Det viktigaste på kort sikt er å redusere ekstern turnover.

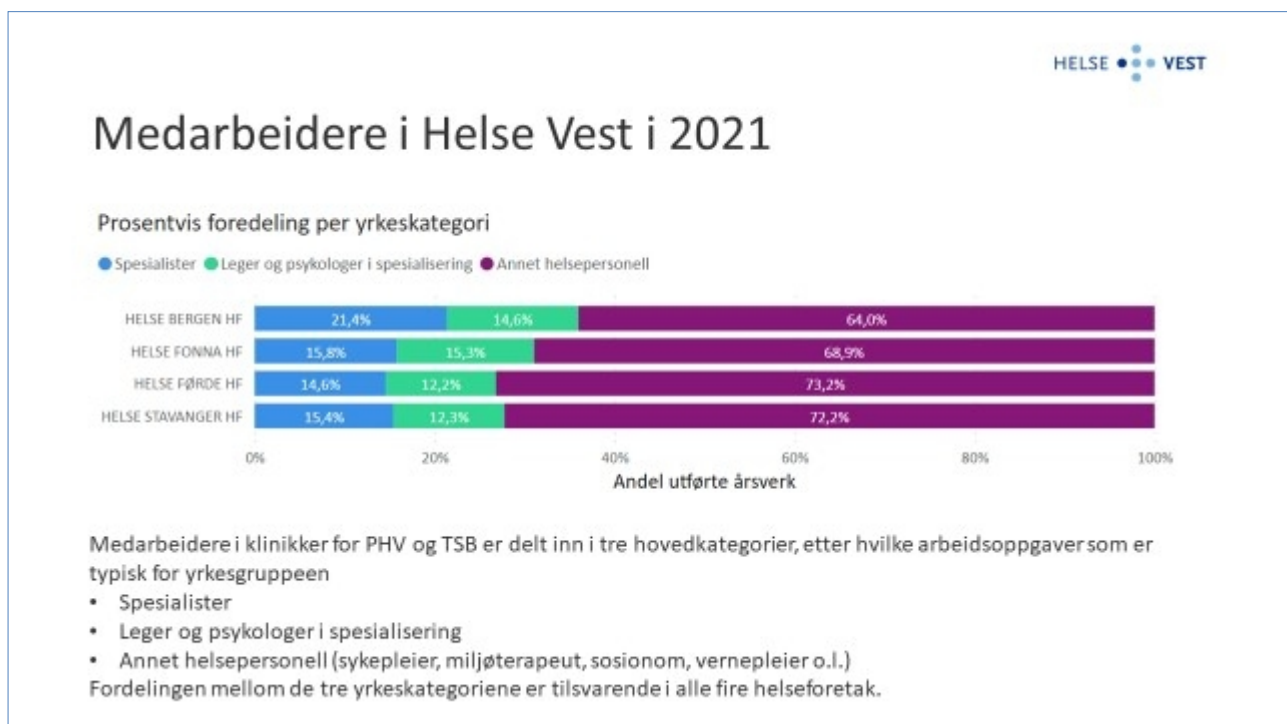
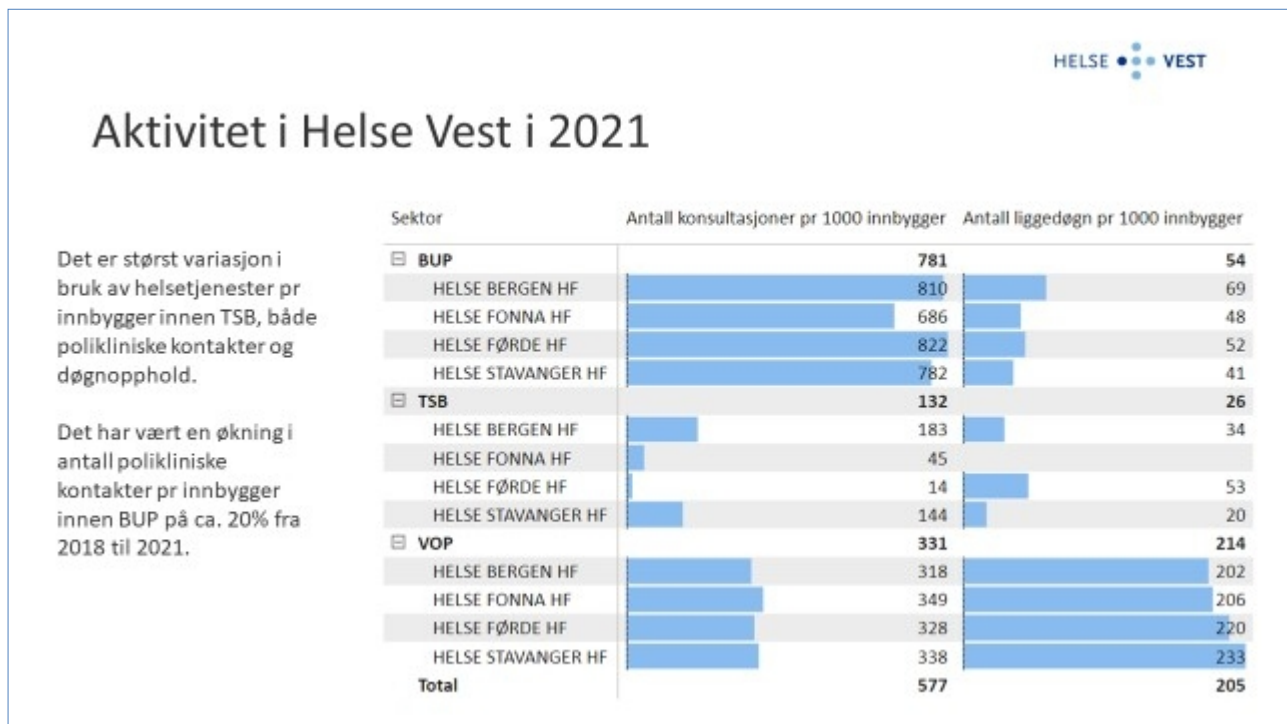


Målet med prosjektet er å foreslå løysningar som kan bidra til at helseføretaka sikrar tilstrekkeleg faglig kompetanse for å dekke behovet for helsetenester innan PHV og TSB på kort, mellomlang og lang sikt, samtidig som kvalitet og pasientsikkerhet blir ivaretatt.



**Fakta**

Det er etablert eit godt kunnskapsgrunnlag i prosjektet:





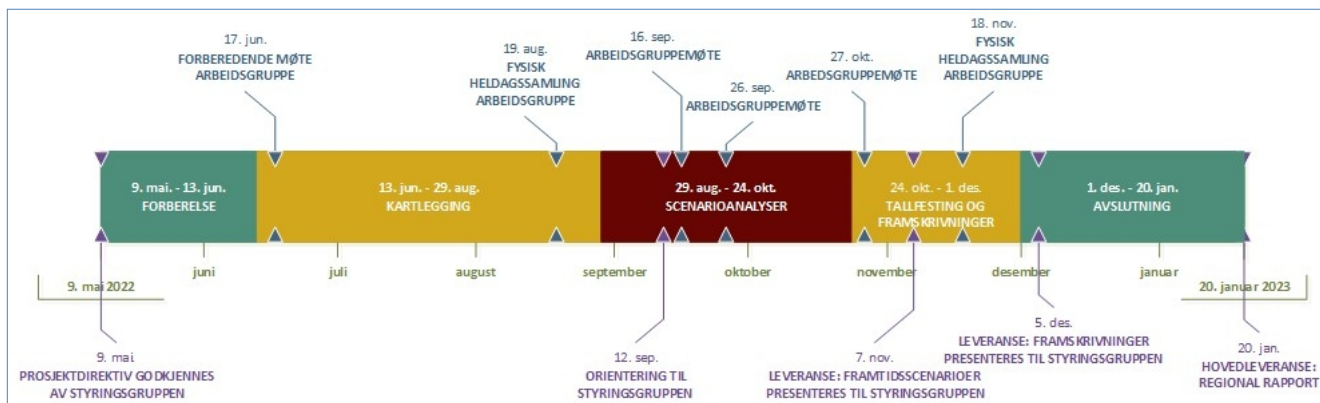
Det blir jobba med scenario metodikk og grunnleggande utfordringer. Det som er framskriving utan tiltak er skissert som 2040:



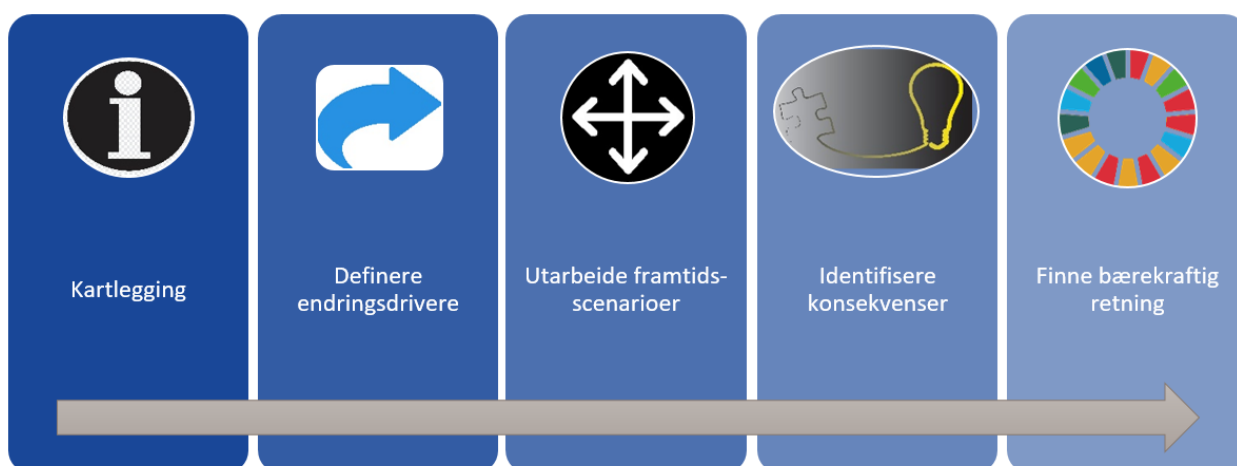
#### Status prosjektet Strategisk kompetanseplanlegging

Arbeidet med prosjektet Strategisk kompetanseplanlegging er i tråd med framdriftsplan som ble lagt fram i styringsgruppemøtet 23.06.22. Den siste samlinga med arbeidsgruppa er planlagt til 19. januar 2023. Etter avslutning av prosjektet må det gis til endeleg formatering av rapport, presentasjonar i fagmiljøa og ikkje minst i styringsgruppa. Publisering kan derfor ikkje ventas før i slutten av februar 2023.

## Planoversikt



Hovudprosjektet jobbar nå med framtidsscenario og skal identifisera konsekvensar.



### Status i miniprojekta

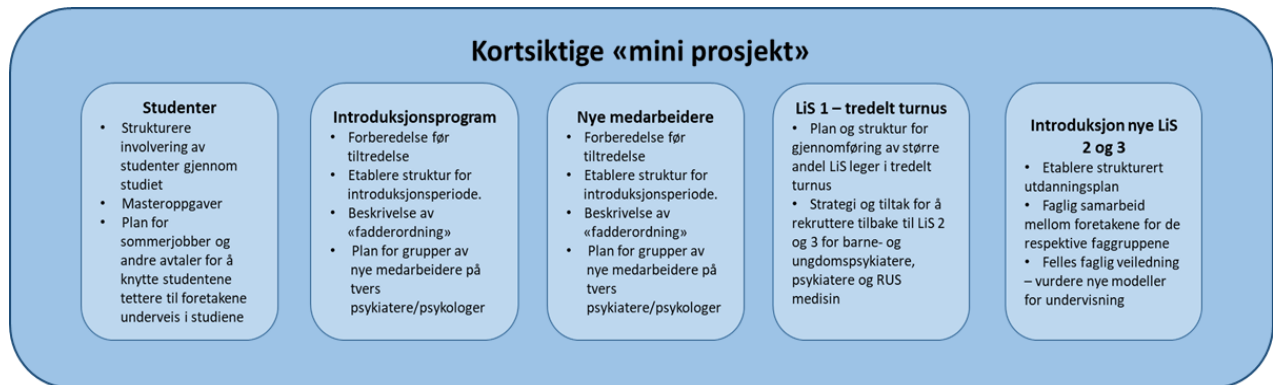
Arbeidet er i tråd med plan og siste møte er planlagt 13. desember 2022. Helseføretaka er representerte med ein LIS-3, ein ung psykolog, ein leiar, ein psykologspesialist og ein psykiatrar. Hensikta er at det skal vere god representasjon frå alle gruppene.

Miniprojekta skal levera konkret beskriving med tiltak og effektar.

- Mål for kvart av miniprojekta
- Kva skal forberast og korleis

For kvart av tiltaka skal det vere ein tidsplan, tiltaksansvarleg og status for ferdigstilling og ein plan for oppfølging og gjennomføring.

Miniprojekta skal bidra til tiltak som kan settast i verk raskt. Rutinar og fordeling av ansvar må bli etablert i kvart av føretaka. Mykje blir delt mellom føretaka, men summen av alt som skal være «slik skal vi gjere det» skal være felles.



### Administrerende direktørs vurdering

Arbeidet er i tråd med plan. Det er eit godt engasjement og brei involvering ifrå fagmiljøa og helsefortaka. Sjølve prosessen er viktig for å løfte fram dei ulike problemstillingane og moglege tiltaksområder. Styret vil motta rapporten frå prosjektet når den føreligg, og arbeidet har høg merksemd og prioritet både i RHFet og i HFa.

Vedlegg: Prosjektdirektiv