



HELSE NORD RHF  
Postboks 1445  
8038 BODØ

Deres ref.: Vår ref.: Saksbehandlere: Dato:  
2021/1272-1 Silje Paulsen / Anne Ingeborg Pedersen 07.05.2021

## Temarapport HR fra Helgelandssykehuset HF

Vi viser til dialogmøtet mellom Helse Nord RHF og Helgelandssykehuset HF (heretter HSYK) 29.04.21 og utsendte notat om temarapport HR. Temarapporten fokuserer på videreutdanning (ABIOK) for sykepleiere, og krav i Oppdragsdokumentet om økt andel helsefagarbeidere og antall lærlinger.

HSYK presenterer vår rapportering i underliggende avsnitt.

### Rapporteringspunkt 1: Videreutdanning i ABIOK

I oppfølgingsmøtet i mars 2021 presenterte HSYK sitt estimerte behov for utdanningsstillinger for ABIOK -sykepleiere og jordmødre frem i tid. Vi viser til tabell 1 som ble gjennomgått i dialogmøtet i mars.

Studieretning	Kull høst 2020 Nord/UiT/ andre	Kull høst 2021 UiT	Kull januar 2022 Nord	Kull høst 2022 UiT	Kull høst 2023 Nord/UiT	Kull høst 2025 Nord/UiT	Totalt
<b>Intensiv</b>	4		6		6	6	<b>22</b>
<b>Anestesi</b>	1		2		3	2	<b>8</b>
<b>Operasjon</b>	4		6		6	4	<b>20</b>
<b>Kreft</b>	2		2		2	2	<b>8</b>
<b>Jordmor</b>		2		4	4	2	<b>12</b>
<b>Totalt</b>	11*	2	16	4	21	16	<b>70</b>

Tabell 1: Kandidater som startet høsten 2020 og estimerte behov for utdanningsstillinger innen ABIOKJ frem mot 2025.

\*To av disse går kreftutdanning på deltid og er ferdig juni 21, noe som medfører at kostnadene for disse er mindre, vi beregner derfor kostnader ut fra 10 stillinger, se eget pkt om økonomi

Det estimerte behovet som beskrives tar utgangspunkt i naturlig avgang, vakanser og må suppleres med nye/endrede behov når arbeidet med utviklingsplanen og strategisk kompetanseplan for HSYK skrider frem. HSYK jobber kontinuerlig med å oppdatere våre analyser i tett dialog med lederlinjen og fagmiljøene, og vi monitorer behovet tett.

Utdanningsstillinger ABIOKJ er en del av foretakets kompetanseplan. Kompetanseplanen for 2022-2023 vil vedtas i HSYK innen oktober 2021.

**Helse Nord RHF ber foretaket redegjøre for hvordan foretaket planlegger å sikre egenfinansiering for å understøtte behovet for å utdanne flere spesialsykepleiere og på hvilken måte opptrappingen er tatt høyde for i budsjettprosessen.**

#### **Svar fra HSYK:**

Våre analyser viser at HSYK har stort behov for å utdanne jordmødre og spesialsykepleiere ABIOK i tiden fremover. Økt satsning på å opprettholde og videreutvikle faglig kompetanse vil på sikt redusere behovet for å leie inn personell, ref. krav i OD 2021 om å redusere foretakets behov for innleid personell med 30 prosent innen utgang 2023.

#### **Økonomiske konsekvenser av opptrappingen**

HSYK har hvert annet år opprettet ca. 10 utdanningsstillinger for spesialsykepleierstudenter innen ABIOK og jordmor. I Oppdragsdokumentet for 2021 angis mål om at Helgelandssykehuset skal øke til 15 utdanningsstillinger.

Vurdering av økonomiske konsekvenser- hovedpunkter:

- Vi skal øke fra 10 til minimum 15 utdanningsstillinger med virkning fra 2021.
- Kostnadsbildet for utdanningsstillingene påvirkes av endring i vilkår for videreutdanning for sykepleier/spesialsykepleier/jordmor i protokollen mellom Spekter og NSF 2020. Her fastsettes at det skal gis 90% lønn som sykepleier i henhold til minstelønns- og ansiennitetsstige for sykepleiere, under utdanningen.
- I HSYK dekkes utgifter for ansatte i utdanningsstilling, til studieavgift/litteratur, reise til/fra, og boutgifter på studiested med inntil 20.000,- pr. semester etter dokumenterte utlegg (beløpet økes fra 12.000 kr til 20.000 kr med virkning fra august 21). Stipendet per år løper dermed på opp mot 40 000 kr per studieår. Dette er nødvendig fordi spesialsykepleierstudenter i HSYK har lang reisevei til Nord Universitet Campus Bodø eller UiT, Campus Tromsø der disse utdanningene gjennomføres i vår region. Det jobbes systematisk opp mot utdanningsinstitusjonene for å sikre mer digital undervisning og mindre krav om tilstedeværelse på campus, da det er en belastning for våre ansatte å være borte fra familie, samt medfører økonomiske kostnader for den enkelte og foretaket.

#### **Økonomiske konsekvenser av økning til minimum 15 utdanningsstillinger og økning til 90 % lønn under utdanning:**

For å si noe om kostnadsutviklingen vil vi se på status først for 2021:

Kostnader per utdanningsstilling og totalt i 2021, \*inkludert lønn, sosiale kostnader og stipend:

<b>Kostnader per utdanningsstilling*</b>	<b>Kostnad 10 utdanningsstillinger</b>
580 000 NOK	5800 000 NOK

Tabell 2: Kostnader per utdanningsstilling og totalt i 2020, inkludert lønn 80 %, sosiale kostnader og stipend.

Beregnete kostnader for minimum 15 utdanningsstillinger ABIOK fra høsten 2021 med 90 % lønn iht endring protokoll (Oppstart januar 2022):

<b>Kostnader per utdanningsstilling*</b>	<b>Kostnad minimum 15 utdanningsstillinger</b>
670 000 NOK	10 050 000 NOK

Tabell 3: Kostnader per utdanningsstilling og totalt i 2020, inkludert lønn, sosiale kostnader og stipend.

En kostnadsøkning på 4,250 mill. kr. for å øke andel utdanningsstillinger ABIOKJ vil føre til en omstillingsutfordring for foretaket og må derfor tas med i den ordinære budsjettprosessen. HSYK har forventninger til og ser frem til konstruktiv dialog rundt regionale tiltak for å styrke finansieringen av utdanningsstillinger for sykepleiere fremover.

### **Rekruttering av fremtidens spesialsykepleiere**

HSYK har over år drevet aktiv rekruttering til utdanningsstillingene for sykepleiere. Utdanningsstillinger har vært utlyst både internt og eksternt, og interesserte har vært invitert til hospitering innen de ulike fagområdene. Det har likevel vært utfordrende å rekruttere til operasjonssykepleierutdanning. Pandemien har vist at intensivsykepleiere er en svært knapp ressurs.

### **Tiltak som er gjennomført i HSYK for å styrke rekrutteringen til utdanningsstillinger:**

#### **Rekrutteringsstillinger:**

- For å bedre rekruttering til operasjonssykepleierutdanning ble det i 2019/2020 opprettet rekrutteringsstillinger for sykepleiere på operasjonsavdelingene. Dette har vært en suksess og er en ordning vi ønsker å etablere mer permanent i foretaket. De som har startet i rekrutteringsstillingene er nå under utdanning og nye sykepleiere er tilsatt.
- Korona- pandemien har tydeliggjort behovet for intensivsykepleiere. Ved intensivavdelingene i HSYK er det ansatt sykepleiere i vikariater der noen har interesse for å ta videreutdanning innen intensivsykepleie.
- For å øke interessen for å jobbe på intensivavdeling og ta utdanning som intensivsykepleier ønsker vi å utrede hvilke muligheter som ligger i konseptet med trainee-stillinger. Vi er i dialog med Kunnskapsparken Helgeland «Kandidat Helgeland» om mulighet for opprettelse av en helsefaglig trainee, men vurderer også om dette kan etableres internt. Dette innebærer å teste ut trainee-stillinger med dertil tilpasset opplæringspakke. Dette arbeidet vil startes i 2021.

#### **Kampanje for å få flere søkere på utdanningsstillinger:**

- Ved forrige utlysning av utdanningsstillinger ble det gjort et større arbeid knyttet til annonsering og markedsføring av utdanningsstillinger som resulterte i dobbelt så mange søkere og dobbelt så mange kvalifiserte søkere (mtp inntakskrav videreutdanning).
- I år innføres noen nye tiltak for å ytterligere øke rekrutteringen til utdanningsstillingene.
- Vi jobber våren 2021 med en kampanje for å skape positiv oppmerksomhet rundt det å være spesialsykepleier, mulighetene dette gir rent faglig og de gode ordningene vi har med lønn under utdanning mv. Kampanjen innebærer blant annet:

- Det gjennomføres inspirerende intervjuer av spesialsykepleiere fra forskjellige fagområder som legges ut i ulike sosial media og intranett i HSYK for å få oppmerksomhet mot faggruppene og mulighetene.
- Sak på intranett om økning i lønn og stipend under utdanning.
- Digitalt seminar- bli spesialsykepleier i Helgelandssykehuset – juni 2021.
- Det inviteres til hospitering på spesialavdelingene og individuell samtale med spesialsykepleier (hvis pandemisituasjonen tillater det)
- Utlysning av utdanningsstillinger for spesialsykepleiere både internt og eksternt skjer høsten 2021. Målrettet annonsering i sosiale medier for nå aktuelle interessenter, i tillegg til de ordinære kanalene for annonsering.

### **Samarbeid med Nord universitet for bedre rekruttering og at utdanningene er organisert i tråd med våre behov:**

- I samarbeid med Nord universitet er det tilrettelagt for at sykepleierstudenter gjennom sine praksisstudier skal få bedre innblikk i hvordan det er å jobbe som spesialsykepleier i en spesialavdeling. Dette tiltaket har ført til at flere avdelinger har studenter i praksisstudier og det har som sekundærgevinst gitt flere tilgjengelige praksisplasser.
- Økt antallet kvoteplasser innen ABIOK for sikrer studie plasser til rekruttering av nøkkelkompetanse til HSYK.
- Karakterkrav C ved opptak til spesialsykepleierutdanningene er tatt bort fra 2021 og praksis ut over 2 år gir opptakspoeng.
  - Disse endringen gjør at vi i større grad kan prioritere utdanningsstillinger til de fagområder der behovene er størst, og ikke ut fra hvilket fagområde vi har kandidater med studie plass.
- I alle samarbeidsfora med Nord universitet beskriver HSYK behovet for økt digitalisering av teoriundervisningen. Økt digitalisering gir redusert behov for lange perioder med ukependling til Bodø.

### **Faglig samarbeid og hospitering:**

- HSYK har etablert faglig samarbeid med AHUS. Det hele startet med hospitering på intensiv for å trene intensivsykepleiere til pleie og behandling av covid-19 pasienter våren 2020. I 2021 har både intensivsykepleiere og sykepleiere bidratt med sin arbeidskraft til ett hardt covid-19 belastet AHUS. Tilbakemeldingen fra spesialsykepleiere og sykepleiere som har jobbet på AHUS er positive. Hospitering og jobbing i et annet og større sykehus understøtter faglig utvikling og refleksjon. De ansatte lærer mye og får bekreftelse på egen kompetanse, og bringer erfaringer tilbake til HSYK.
- For å øke interesse for og kompetanse innen veiledning ønskes det at veiledningsutdanning og veiledning av studenter skal få høyere status og incentiver for å styrke veilederkompetanse i HSYK vurderes.

### **Stabilisering:**

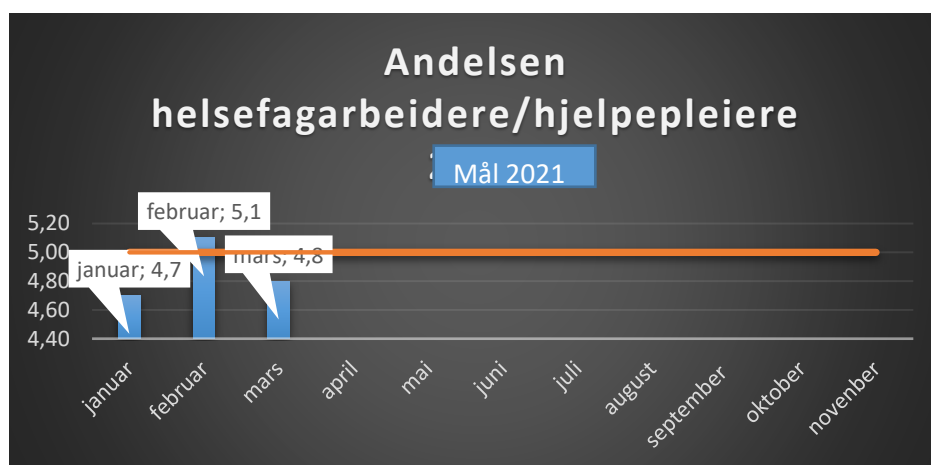
- Helgelandssykehuset er opptatt av å beholde og videreutvikle våre spesialsykepleiere.
- Vi vet at dette er rekrutteringssvake grupper som vi i hovedsak må utdanne selv og det er kritisk kompetanse i foretaket som vi må ha særskilt oppmerksomhet på å stabilisere.

- Helgelandssykehuset skal utrede konkrete tiltak for å sikre stabilisering av personellgruppene og dette er viktig også med tanke at man er i en interimsfase inn mot ny sykehusstruktur. Da er det særskilt sårbart og risiko for tap av personell. For de små fagmiljøene i våre spesialavdelinger må man ha en tydelig oppmerksomhet på dette fremover og det skal ivaretas.

### **Rapporteringspunkt 2: Andel helsefagarbeidere over 5%**

Foretakene ble i OD2020 gitt følgende krav: *Gjennomføre oppgavedeling mellom nivåer og yrkesgrupper for å nå kravet om over 5% andel helsefagarbeidere innen 2021.*

I 2019 og 2020 utgjorde andel Helsefagarbeidere/hjelpepleiere 4,3 % av arbeidsstokken i Helgelandssykehuset.



Tabell 4: Andelen helsefagarbeidere/hjelpepleiere 2021

Data hittil i 2021 viser at andelen helsefagarbeidere har økt **til 4,8 %**.

HSYK har klare ambisjoner om måloppnåelse og at andelen helsefagarbeidere skal utgjøre 5 % av arbeidsstokken i sykehuset i 2021.

### **Orientering om hvordan HSYK jobber for å nå dette målkrevet, herunder status per mars 2021 og fremdriftsplan for denne opptrappingen:**

- Helgelandssykehuset opprettet stilling som lærlingekoordinator høsten 2019 og overtok da det helhetlige opplæringsansvaret for læringene i sykehuset. Dette tiltaket har ført til bedre ledelsesforankring og tettere faglig oppfølging av lærlingene. Flere veiledere har gjennomført veilederkurs og faglige ledere har gjennomført skreddersydd kursing i regi av Nordland fylke. Inntaket av helsefaglæringer har økt med 1-2 i året siden 2018.
- Vedrørende spørsmål om utviklingen i andel helsefagarbeidere sammenlignet med utviklingen i antall årsverk på andre typer stillinger i perioden 2018-2020: Data vi viser til er andel helsefagarbeidere sammenlignet med den totale arbeidstokken Helgelandssykehuset. Andel helsefagarbeidere er beregnet ut fra totalt antall årsverk i sykehuset. Andelen helsefagarbeidere har vært stabil i 2019 og 2020 og viser en økning hittil i 2021.

## Hvordan følger foretaket opp de enkelte avdelingene i dette arbeidet?

I HSYK er det praksis at lærlingekoordinator har faste møter med avdelingslederne på de avdelinger som har tradisjon for å ansette lærlinger. Ny avdelinger blir forsøkt vervet og får informasjon om lærlingeordningen og hvilken ressurs lærlingen utgjør for en avdeling i læretiden, samt for rekruttering etter endt utdanning. Kombinasjon av læretid mellom avdelinger i sykehuset og avdelinger i kommunen er diskutert, men per nå ikke gjennomført. Det tilrettelegges for at læringene kan hospitere på ulike avdelinger.

## Er det eventuelt utarbeidet noen form for opptrappingsplan med økonomiske incentiver som kan bidra til å understøtte en slik opptrapping?

Opptrappingsplan for inntak av helsefagarbeiderlæringer i HSYK ser slik ut fremover:

Sengepost	Kull 2020- (2022)	Opptrapp. Plan Kull 2021- (2023)	Kull 2022- (2024)	Kull 2023- (2025)
Mo i Rana				
Medisinsk sengepost	2	2	1	2
Kirurgisk sengepost	2	1	2	2
HSYK Mosjøen				
Medisinsk sengepost	1	1	1	1
Kirurgisk 5-dagers post	0	1	1	1
Sandessjøen				
Medisinsk sengepost	1	2	2	2
Kirurgisk sengepost	1	1	1	1
Rehabilitering			1	1
Inntak i HSYK	7	8	9	10
Læringer totalt helsefag	12	15	17	19

Tabell 5: Opptrappingsplan for inntak av helsefagarbeiderlæringer i HSYK

Opptrappingsplanen for inntak av helsefagarbeiderlæringer var ledermøtesak i HSYK i uke 17 2021. Adm. dir. vedtok etter dialog i sykehusledelsen rutiner som sikrer budsjettering av

lønnsmidler tilsvarende opptrappingsplanen. Totalt vil opptrappingsplanen årlig medføre økte lønnskostnader for foretaket tilsvarende 100 000- 125 000 kr. per ny lærlingestilling.

### Hvor mange lærlinger/andel lærlinger med fullført fagbrev som er tilsatt i foretaket i etterkant, herunder også i hvilken stillingsandel?

Siden opptaket i 2019 har 5 lærlinger i helsearbeiderfaget tatt og bestått fagbrev. Av disse har 4 blitt tilbudt vikariat i 100 % stilling i HSYK. En takket nei tilbud og valgte heller å gå til fast stilling i kommunen.

### Beskrive evt. incentivordninger som understøtter ønsket utvikling

HSYK jobber på flere områder for å understøtte ønsket utvikling:

- For å øke interesse for og kompetanse innen veiledning ønskes det at veiledningsutdanning og veiledning av elever skal få høyere status og incentiver for å styrke rekruttering av veiledere vurderes.
- Opplæring i nye oppgaver/ny fremtidsrettet oppgavedeling.
- Fokus på videreutdanning/fagskoleutdanning, tas inn som en del av kompetanseplanen i Helgelandssykehuset.
- Vi har mål om å kunne tilby 100 % stilling etter endt utdanning for lærlingene og for egne ansatte som jobber ufrivillig deltid.
- Mulighet for faglig utvikling og faste fagdager.

### Rapporteringspunkt 3: Økning på 20% i antall lærlinger 2020-2023

- Foretakene ble i OD 2020 gitt et krav om å øke antall lærlinger med 20% innen 2023  
INNTAK AV ØVRIGE LÆRLINGER/LÆREFAG I HSYK

Andre reelle yrkesfag	Kull 2020-2021	Notat	Kull 2021-2023	Kull 2022-2024	Kull 2023-2024	
Ambulansefag	8	En sa opp sin kontrakt. Ekstra høyt inntak 2020 som covid-19 tiltak.	4	5	5	
Kokkefaget	0	En kokkelærling i fra 2019 med forlenget læretid	1	1	1	

<b>Portørfaget?</b>						
<b>Bygg Drifter?</b>						
<b>Logistikk?</b>						
<b>Andre lærefag?</b>						
<b>Læringer totalt andre lærefag</b>	<b>15</b>		<b>12</b>	<b>?</b>	<b>?</b>	

Tabell 6: INNTAK AV ØVRIGE LÆRLINGER/LÆREFAG I HSYK

HSYK er i gang med å vurdere lærlinger innen flere fagområder. Som et eksempel har sykehusenhetene meldt inn fremtidig behov for portører. Lærlingekoordinator undersøker nå hva som gjenstår før sykehuset kan ha fagansvaret for portøropplæring. Det diskuteres om det er mulig å ta inn lærling(er) innen fagene Byggdrifter, Logistikk og kontorlaget. Sykehuset vil fra i høst ha fagansvaret for opplæring av en kokkelærling i samarbeid med lokalt Opplæringskontor.

#### **Rapporteringspunkt 4: Hvordan jobber foretaket med oppgaveglidning i klinikkene?**

Helgelandssykehuset har jobbet aktivt med oppgaveglidning/oppgavedeling i flere avdelinger, mellom sykepleiere og helsefagarbeidere.

Suksessfaktorer har vært gode prosesser, god informasjon og involvering fra de ansatte i hele endringsprosessen. Det er viktig med erkjennelse rundt rekrutteringsutfordringene på sykepleiersiden og behovet for å jobbe systematisk med å sikre rett kompetanse til ulike oppgaver og funksjoner, slik at de knappe personellressursene særlig på spesialsykepleiersiden nyttes riktig.

Helsefagarbeidere som overtar oppgaver har gjennomgått tilpasset opplæringsprogram og får nye oppgaver som tidligere ble ivaretatt av sykepleiere. Områder vi jobber med er:

- Det er tilsatt helsefagarbeidere i operasjonsavdelingene med oppstart i mai/juni 2021 og jobbes systematisk med et oppgavedelingsprosjekt i operasjonsavdelingene.
- Det er tilsatt helsefagarbeider på poliklinikkene (kreft, generell medisin, dialyse).
- Helsearbeidere har gjennomgått opplæringsprogram covid-19.

HSYK jobber med å etablere langsiktige samarbeid med flere fagskoler regionalt og nasjonalt for å sikre tilgjengelige og fleksible tilbud innen høyere yrkesfaglig utdanning for helsefagarbeidere i tråd med våre behov, herunder videreutdanning i barnepleie, sterilforsyning, kirurgisk pleie m.m. Dette vil understøtte videre satsing på ny oppgavedeling og er en viktig suksessfaktor for å lykkes.

Avslutningsvis vil vi takke for god dialog i møtet 29. april og sender med dette våre rapporteringspunkter på temarapport HR- personell, utdanning og kompetanse.



Med vennlig hilsen

Hulda Gunnlaugsdottir  
Administrerende direktør

*Dette dokumentet er godkjent elektronisk i Helgelandssykehuset HF og har derfor ingen signatur.*

—