

Møtedato: 26. mai 2021

Saksnr.:
2021/474

Saksbeh./tlf.:
Mentzoni-Einarsen, Hygen/75 51 29 00

Sted/dato:
Bodø, 19.5.2021

Styresak 58-2021

Delstrategi for personell, utdanning og kompetanse i Helse Nord RHF – mandat

Saksdokumentene var ettersendt

Formål

Orienterer styret om utvikling av delstrategi for personell, utdanning og kompetanse i Helse Nord RHF.

Delstrategien skal være forankret i Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023¹, Regional utviklingsplan i Helse Nord 2035² og Strategi for Helse Nord RHF 2021-2024³.

Strategien skal beskrive viktige tiltak for å nå styringsmålene og understøtte arbeidet med *kvalitet, trygghet, respekt og lagspill* i Helse Nord. Vi skal ha stabile, helsefremmende og attraktive arbeidsplasser, som tiltrekker, utvikler og beholder kompetansen vi trenger for å yte sikker og god pasientbehandling. Trygge og kompetente medarbeidere med gode og forutsigbare arbeidsvilkår, gir sikker pasientbehandling. *Trygghet* for å si ifra og foreslå nye løsninger, gir rom for kontinuerlig forbedring og innovasjon. Det vil over tid bidra til god *kvalitet*. *Lagspill* og godt partssamarbeid hvor vi møter brukere, medarbeidere og samarbeidspartnere med åpenhet, *respekt* og forståelse, er et sentralt fundament for attraktive arbeidsplasser.

Strategien vil være retningsgivende, men ikke erstatte helseforetakenes egne strategiske planer på området. Prioriterte tiltak innarbeides i oppdragsdokument og økonomisk langtidsplan.

Bakgrunn

Arbeidet med strategien var planlagt gjennomført i 2020, men ble utsatt til 2021 som følge pandemisituasjonen. Det er viktig å få fortgang i dette arbeidet, noe som ble understreket av styret i Helse-Nord RHF i *styresak 10-2021 Strategi for Helse Nord RHF 2021-2024* (styremøte 24. februar 2021) i vedtakets punkt 4: *Styret ber om at arbeidet med delstrategi for personell, utdanning og kompetanseutvikling får høy prioritet, og at mandat for delstrategi legges frem til styrets orientering i mai 2021. Styret ber om at spesialsykepleiere, sykepleiere og helsefagarbeidere får høy prioritet.*

¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nasjonal-helse--og-sykehusplan-2020-2023/id2679013/>

² <https://helse-nord.no/helsefaglig/fagplaner-rapporter-og-utredninger/regional-utviklingsplan-2035>

³ <https://helse-nord.no/Documents/Fagplaner%20og%20rapporter/Strategi/Strategi%20for%20Helse%20Nord%20RHF%202021%e2%80%932024.pdf>

Helseforetakene har allerede fått oppdrag om å delta i arbeidet med en slik strategi. Oppdraget ble først gitt i 2020, men det ble utsatt til 2021, ref. pkt. 67 i Oppdragsdokument 2021: *Delta i utarbeidelse og implementering av felles strategi for personell, utdanning og kompetanseutvikling i Helse Nord, under ledelse av Helse Nord RHF.*

Det legges opp til å bruke etablerte fagnettverk og møtefora i utviklingsarbeidet, slik at ressursinnsatsen fra helseforetakenes side vil være relativt liten.

Mandat

Vedlagt saken ligger mandat for delstrategi for personell, utdanning og kompetanse i Helse Nord RHF.

Regionalt samarbeidsorgan for utdanning (SAMUT) ga sine innspill til arbeidet 11. mars 2021.

Utkast til mandat ble behandlet første gang av ledergruppen i Helse Nord RHF 16. mars 2021.

Saken har deretter vært til behandling i HR-sjefmøte i Helse Nord 17. mars 2021 og i direktørmøte i Helse Nord 14. april 2021. Adm. direktører og HR-sjefer i helseforetakene ga sin tilslutning til mandatet.

Innspillene gitt av aktørene nevnt over er innarbeidet i det endelige mandatet godkjent av adm. direktør i Helse Nord RHF 4. mai 2021.

Medbestemmelse

Konserntillitsvalgte og -verneombud ble først orientert på samarbeidsmøte 13. april 2021. De ba da om at det ble gjennomført drøftingsmøte. Dette ble avholdt 27. april 2021 og partene ble enige om følgende:

1. *Partene er enige om mandat for utvikling av delstrategi for personell, utdanning og kompetanse.*
2. *Partene er enige om at konserntillitsvalgt og konsernverneombud deltar med to representanter i arbeidsgruppen som utarbeider utkast til strategi. Arbeidsgruppen vil innhente synspunkter og innspill fra aktuelle interessenter som beskrevet i saken. Det skal også gjennomføres en høringsrunde når utkastet er klart.*

Ann-Mari Jenssen og Sissel Alterskjær er oppnevnt som representanter fra KTV/KVO.

Brukermedvirkning

Regionalt brukerutvalg i Helse Nord RHF vil bli informert og involvert i utviklingsarbeidet. Saken er meldt inn til møte i Regionalt brukerutvalg som avholdes 9. juni 2021.

Adm. direktørs vurdering

Delstrategi for personell, utdanning og kompetanse vil bidra til å samle og videreutvikle Helse Nord RHF's regionale strategier på området, med en struktur som gir helhet, sammenheng og oversikt.

Overordnet målsetting er at helseforetakene skal være stabile, helsefremmende og attraktive arbeidsplasser som tiltrekker, utvikler og beholder kompetansen som trengs for å yte sikker og god pasientbehandling. Tiltak for å sikre tilstrekkelig kompetanse til sårbare fagmiljø vil bli prioritert.

Sluttproduktet skal være kortfattet og kommuniserbart i ulike kanaler, og ha samme design/profil som strategi for Helse Nord RHF.

HR-sjef i Helse Nord RHF har gjennomført en interessentanalyse for å kartlegge personer, grupper og virksomheter som har interesse av arbeidet, og på hvilken måte disse interessentene skal ivaretas i prosjektperioden.

Med bakgrunn i interessentanalysen vil det bli utviklet en kommunikasjonsplan og plan for innspillsmøter og høringsrunde. Dette for å engasjere, tilfredsstille, informere og følge opp interessentene, slik at prosjektet oppnår aksept og forståelse for mål og resultat av arbeidet.

Endelig forslag til strategi legges fram for administrerende direktør til godkjenning og som orienteringssak i styret for Helse Nord RHF i mai 2022.

Styret i Helse Nord RHF inviteres til å fatte følgende vedtak:

Styret tar mandat for delstrategi personell, utdanning og kompetanse til orientering.

Bodø, 19. mai 2021

Cecilie Daae
adm. direktør

Vedlegg: Delstrategi for personell, utdanning og kompetanse i Helse Nord RHF - mandat

Delstrategi for personell, utdanning og kompetanse i Helse Nord RHF

Vi legger til rette for attraktive arbeidsplasser

Godkjent mandat

Prosjektnummer i Agresso:	Saksnummer i Elements: 2021/474	
Behandlet dato: 4. mai 2021	Behandlet av (ansvarlig linjeleder): Anita Mentzoni-Einarsen	Utarbeidet av: Halvor Hygen
<p>Beslutning: Regionalt samarbeidsorgan for utdanning (SAMUT) ga sine innspill til arbeidet 11. mars. Utkast til mandat ble behandlet første gang av ledergruppen i Helse Nord RHF 16. mars, saknr. 117/221. Saken har deretter vært til behandling i HR-sjef møte 17. mars og i direktørmøte 14. april, saknr. 61/2021. De administrerende direktørene og HR-sjefene har gitt sin tilslutning. Innspillene gitt av aktørene nevnt over er innarbeidet i det endelige mandatet vedtatt av administrerende direktør 4. mai 2021.</p>		
<p>Bemanning av neste fase Anita Mentzoni-Einarsen, Halvor Hygen, Lisbet Tjønna, Silje Paulsen, Bente Mietinen, Ann-Mari Jenssen og Sissel Alterskjær</p>		<p>Neste fase ferdig: 1. mai 2022</p>
<p>Signatur ved godkjenning (BP1):</p>		

Innhold

1. Bakgrunn.....	3
1.1 Problemstilling.....	3
1.2 Strategisk kobling.....	3
1.3 Interessenter.....	4
1.4 Er anskaffelse(r) av varer og tjenester aktuelt?.....	5
2. Krav til leveransen.....	5
3. Tidsramme og ressursbehov.....	5
4. Organisering og ansvar.....	6

1. Bakgrunn

1.1 Problemstilling

Helse Nord RHF vil utvikle en ny delstrategi for personell, utdanning og kompetanse (PUK-strategi) som skal være retningsgivende for hele foretaksgruppen Helse Nord. Den skal beskrive de tiltakene Helse Nord RHF må iverksette for å nå de langsiktige, strategiske målene og styringsmålene innenfor fagområdet.

Menneskene og deres samlede kompetanse er den aller viktigste ressursen i helsetjenesten. For å nå våre mål innen pasientbehandling, opplæring av pasienter og pårørende, utdanning av helsepersonell og forskning og innovasjon må vi skaffe, utvikle, beholde og anvende denne knappe ressursen riktig.

Framskrivninger av helsetilstanden i befolkningen og prognoser om demografisk utvikling viser særskilte utfordringer for spesialisthelsetjenesten. Bosettingsmønstre forandres, vi blir flere eldre, sykdomsbyrden endres, og vi blir færre til å hjelpe.

I tiden fremover kommer tilgangen til kvalifisert arbeidskraft til å bli knappere. Helse Nord RHF må ta strategiske grep for å gjøre spesialisthelsetjenesten mer robust og mindre avhengig av vikarer fra utlandet. Investeringer i avansert utstyr stiller høye krav til kunnskap om rutiner og prosedyrer, og redusert tilgang til utenlandske vikarer, høye kostnader, samt beredskap er hensyn som gjør at det er nødvendig å ta slike grep.

1.2 Strategisk kobling

Delstrategi for personell, utdanning og kompetanseutvikling skal være forankret i [Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023](#), [Regional utviklingsplan i Helse Nord 2035](#) og [Strategi for Helse Nord RHF 2021-2024](#). Delstrategien skal konkretisere tiltakene som er presentert i de overordnede planene.

Strategien skal ha et langsiktig perspektiv mot år 2035, men det legges opp til revidering hvert fjerde år. Prioriterte tiltak innarbeides i oppdragsdokument og økonomisk langtidsplan. Strategien skal ta opp i seg de store utfordringene og mulighetene som ligger innenfor personelloområdet.

Arbeidet med strategien var planlagt gjennomført i 2020, men det ble utsatt til 2021 som følge pandemisituasjonen. Det er viktig å få fortgang i dette arbeidet, noe som ble understreket av styret i Helse-Nord RHF i møte 24. februar 2021, ref. [sak 10-2021](#):

Styret ber om at arbeidet med delstrategi for personell, utdanning og kompetanseutvikling får høy prioritet, og at mandat for delstrategi legges frem til styrets orientering i mai 2021. Styret ber om at spesialsykepleiere, sykepleiere og helsefagarbeidere får høy prioritet.

Helseforetakene har allerede fått oppdrag om å delta i arbeidet med en slik strategi. Oppdraget ble først gitt i 2020, men det ble utsatt til 2021 som følge av pandemisituasjonen, ref. pkt. 67 i [OD 2021](#):

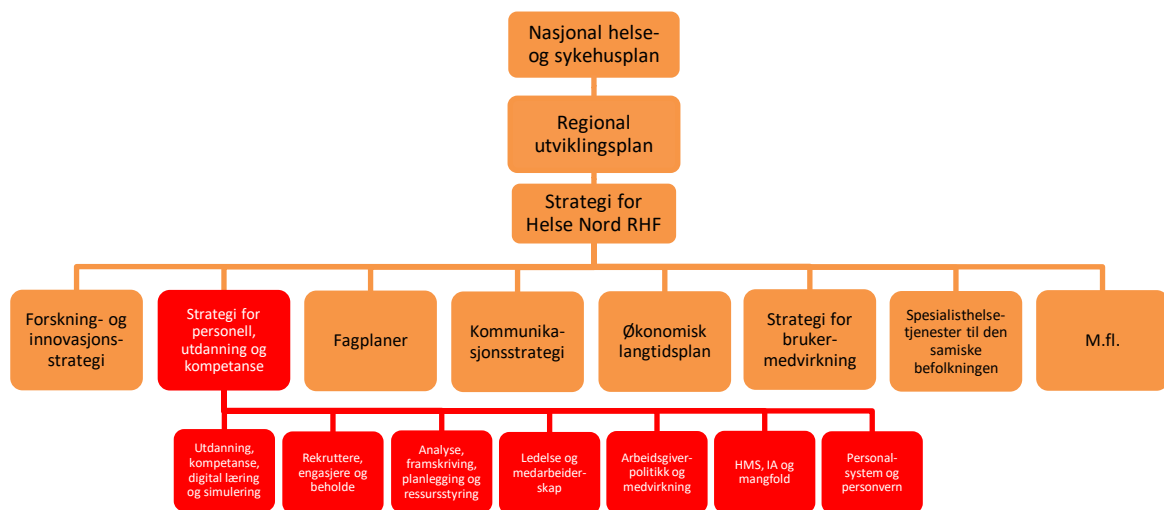
Delta i utarbeidelse og implementering av felles strategi for personell, utdanning og kompetanseutvikling i Helse Nord, under ledelse av Helse Nord RHF.

Overordnet målsetting er at helseforetakene skal være stabile, helsefremmende og attraktive arbeidsplasser som tiltrekker, utvikler og beholder kompetansen som trengs for å yte sikker og god pasientbehandling. Tiltak for å sikre tilstrekkelig kompetanse til sårbare fagmiljø skal prioriteres.

PUK-strategien skal dekke følgende områder:

- Utdanning, kompetanse, digital læring og simulering
- Rekruttere, engasjere og beholde
- Analyse, framskrivning, planlegging og ressursstyring
- Ledelse og medarbeiderskap
- Arbeidsgiverpolitikk og medvirkning
- Helse, miljø, sikkerhet, inkluderende arbeidsliv og mangfold
- Personalsystem og personvern

Figuren under illustrerer hvordan strategien er tenkt koblet til øvrige strategiske planer på nasjonalt og regionalt nivå.



Figur 1: Strategi for personell, utdanning og kompetanse som del av Helse Nord RHF's strategihierarki

1.3 Interessenter

Interessentanalyse og kommunikasjonsplan som sikrer engasjement i utarbeidelse og implementering av strategien skal utvikles. De mest sentrale interessentene inkluderes i arbeidet med strategien, se pkt. 4.

1.4 Er anskaffelse(r) av varer og tjenester aktuelt?

Anskaffelser av innholds- og profilerings tjenester kan være aktuelt. Disse vil ligge under terskelverdi for offentlige anskaffelser.

2. Krav til leveransen

- Det skal være god sammenheng med eksisterende strategier og fagplaner på nasjonalt, regionalt og foretaksnivå. De strategiske innsatsområder angitt i Helse Nord RHF strategi kapittel 7.4 *Vi legger til rette for attraktive arbeidsplasser* skal være retningsgivende i det videre arbeidet.
- Delstrategi for personell, utdanning og kompetanseutvikling er RHF-ets strategi, og skal ikke erstatte de foretaksvise strategiene på området.
- Delstrategien skal bidra til å samle og videreutvikle Helse Nord RHF's regionale strategier på de aktuelle delområdene. Arbeidet skal lede frem til en struktur/metodikk som gir helhet, sammenheng og oversikt.
- Sluttproduktet skal være kortfattet og kommuniserbart i ulike kanaler, og ha samme design/profil som strategi for Helse Nord RHF.
- Strategiforslaget skal bygge på en analyse av nåsituasjonen, utfordringsbildet og mulighetene som ligger innenfor personell, utdanning og kompetanse området.
- Det skal utarbeides egne handlingsplaner for de ulike delområdene i strategien. Handlingsplanene skal oppdateres årlig og tydeliggjøre ansvar for tiltak og oppfølgingspunkter.
- Endelig forslag til strategi legges fram for administrerende direktør til godkjenning og som orienteringssak i styret for Helse Nord RHF.

3. Tidsramme og ressursbehov

Tidsramme

Arbeidsgruppen utarbeider en detaljert milepælsplan som sikrer at arbeidet slutføres innen 1. mai 2022. Det tas forbehold om mulige forsinkelser som følge av pandemisituasjonen. Under følger en grov skisse av planlagt fremdrift.

Mars/april 2021

- Utarbeidelse og godkjenning av mandat
- Orientering til ulike innspills aktører
- Strukturering av arbeidet og plan for innspillsdialog

Mai 2021

- Detaljert milepælsplan og interessentanalyse/kommunikasjonsplan utarbeides
- Styret i Helse Nord RHF orienteres om arbeidsgruppens sammensetning, mandat og milepælsplan for arbeidet.

Oktober/november 2021

- Innspillsseminar med bred representasjon

November 2021 - februar 2022

- Ferdigstille utkast til strategi og handlingsplaner

Mars 2022

- Høringsrunde

April/mai 2022

- Ferdigstille, forankre og beslutte

Kostnadsramme

Helse Nord RHF dekker utgifter begrenset oppad kr. 200 000,- til møter og profilering. Helseforetakene dekker selv arbeidstid og eventuelle reise og oppholdsutgifter.

4. Organisering og ansvar

Oppdragsgiver

Administrerende direktør Helse Nord RHF.

Oppdragsansvarlig

HR-sjef Helse Nord RHF.

Styringsgruppe

Ledermøte i Helse Nord RHF.

Arbeidsgruppe

HR-sjef Helse Nord RHF leder en partssammensatt arbeidsgruppe med representanter fra det regionale helseforetaket.

Helse Nord RHF ivaretar sekretariat og administrative oppgaver.

Referansegrupper

For å sikre god helhet og sammenheng med eksisterende strategier og handlingsplaner skal det innhentes innspill fra eksisterende nettverk, grupper og aktører på de ulike delområdene. Eksempler: Regionale fagråd, Regionalt utdanningscenter, Regional systemenhet, fagnettverk for ledelse og lederutvikling, rekruttering og stabilisering, nærværarbeid, utdanning og kompetanseutvikling, regionalt tariffnettverk, ulike fagorganisasjoner m.fl. Det lages en egen plan for dette, ref. pkt. 3.

Andre arenaer for løpende forankring og innspill er:

- Foretaksdirektørmøte
- HR-sjef møte
- Fagsjef møte
- Økonomisjef møte
- Samarbeidsmøte KTV/KVO
- Regionalt brukerutvalg (RBU)
- Dialogmøter med universitetene
- Samarbeidsorgan for utdanning (SAMUT)
- Universitetssamarbeidet (USAM)
- Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA)
- Andre aktuelle interesser gjennom innspillsseminar og høringsrunde