



# Handlingsplan

Personell, utdanning og kompetanse i Helgelandssykehuset  
2024-2026



HELGELANDSSYKEHUSET  
HELGELAANTEN SKIEMTJEGÄETIE



## Formål

Dette er Helgelandssykehusets handlingsplan for personell, utdanning og kompetanse. Planen legger føringer for hvilke prioriteringer foretaket skal gjøre de neste 2 årene (2024-2026) innenfor inndelte innsatsområder.

Handlingsplanen prioriterer målrettede tiltak med utgangspunkt i retningen [regional handlingsplan innen personell, utdanning og kompetanse \(PUK\)](#) peker ut.

Helgelandssykehuset har behov for en helhetlig felles innsats på området for å lykkes med å nå sine mål.

## Mål og strategier

Lokal handlingsplan tar utgangspunkt i sykehusets tidligere strategiske arbeid innenfor rekruttering og stabilisering, herunder Helgelandssykehuset kompetanseplan, i tillegg til regional strategi for personell, utdanning og kompetanse.

Med utgangspunkt i de åtte styringsmålene fra den regionale PUK-strategien, har Helgelandssykehuset lagt til to egne styringsmål som setter søkelys på synlighet og nærhet.

### *Strategiske styringsmål*

1. *Strategisk kompetanseplanlegging satt i system*
2. *Ta tiden tilbake og få mer tid til pasientene*
3. *Utdanne og beholde helsepersonell der de trengs*
4. *Livslang læring og utviklingsmuligheter for alle*
5. *En mer aktiv pasient og brukerrolle*
6. *Profesjonelle prosesser for rekruttering og omdømmebygging*
7. *Ledere som driver fram forbedring og innovasjon sammen med de ansatte*
8. *Og ingen sto igjen - inkluderende og attraktive arbeidsplasser*
9. ***Ta synlig posisjon***
10. ***Så nært som mulig – oversiktlig og trygt***

Det langsiktige strategiske bildet for Helgelandssykehuset vektlegger dermed arbeid med tiltrekking og tilførsel av kompetanse, riktig anvendelse av kompetanse og å engasjere og beholde medarbeidere. Markedsføring av Helgelandssykehuset som arbeidsgiver, og Helgeland som en region å bo og leve det gode liv i står sentralt i arbeidet med rekruttering og ekstern kommunikasjon.

## Økte rammer, innsatsområder og målrettede tiltak

Nytt fra og med 2024 er tildeling av varig tilskudd på 25 mill. kroner til Helgelandssykehuset som «skal brukes som et rekrutteringstilskudd, med mål om å rekruttere og stabilisere personellsituasjonen i eksisterende helse og sykehustilbud, og å

*begrense bruken av innleie” (SL-sak 102, vedlegg 3). I føringene som følger med midlene fremkommer det at:*

*“Hensikten med midlene er å bedre rekrutteringen og konkret begrense bruken av innleid arbeidskraft (direkte eller via vikarbyrå).*

*Dette innebærer at det i disponeringen må vurderes hvor stor andel som skal benyttes til å:*

- Tilføre kvalifisert bemanning (rekruttering, kvalifisering og kompetanseheving)*
- Sikre rett bruk av bemanningen (endret oppgavedeling)*
- Beholde bemanningen (arbeidsmiljø og arbeidsvilkår)*

*Helseforetakene må utarbeide plan for bruk av midlene hvor det komme klart frem hvordan:*

- midlene skal disponeres mellom disse formålene i 2024*
- plan for disponering de neste 4 årene*
- det sikres at forventede effekter tas ut”.*

For å bedre sikre en mer bærekraftig bemanningssituasjon og god bruk av kompetansen i Helgelandssykehuset, er vi avhengige av en helhetlig tilnærming. Satsninger på å rekruttere, engasjere og utvikle personell vil ikke være tilstrekkelig alene. For å kunne yte likeverdige helsetjenester av god kvalitet til Helgelands befolkning også i fremtiden må vi redusere personellbehovene.

Handlingsplanen har en god balanse mellom tiltak for å bli en mer attraktiv arbeidsgiver og øke tilgangen på kompetanse på den ene siden, og tiltak for å utvikle og anvende kompetansen bedre på den andre. Det er viktig å presisere at selv om handlingsplanen er delt inn i fire innsatsområder, henger alt sammen med alt. Uten samhandling mellom de ulike innsatsområdene vil ikke tiltakene gi ønsket effekt. Hensikten med inndelingen i innsatsområder er å gjøre innholdet oversiktlig og kommuniserbart.

Helgelandssykehusets handlingsplan for personell, utdanning og kompetanse inneholder 30 tiltak fordelt på fire innsatsområder, som vist i figuren under.





Figur 1: Handlingsplanen deles inn i 4 innsatsområder; tiltrekke kompetanse, tilføre og utvikle kompetanse, anvende kompetanse riktig og engasjere våre medarbeidere

# 1. Rekruttering og markedsføring av Helgelandssykehuset som arbeidsgiver

## *Strategiske styringsmål*

- ⇒ *Profesjonelle prosesser for omdømmebygging*
- ⇒ *Ta synlig posisjon*
- ⇒ *Så nært som mulig – oversiktlig og trygt*

## *Hovedgrep i perioden*

Helgelandssykehuset skal jobbe mer langsiktig og helhetlig med rekruttering. Vi skal satse på omdømmebygging og vil fortsette den felles innsatsen med å synliggjøre Helgelandssykehuset som en attraktiv arbeidsgiver og Helgeland som en god region å bo og leve i.

Synliggjøring av Helgelandssykehusets satsing på å engasjere og videreutvikle sine medarbeidere, og samtidig vise Helgelandssykehuset som en fleksibel og nær arbeidsgiver med en helhetlig livsfasepolitikk.

Oppbygging og innhold på ny karriereportal skal optimaliseres for å kunne hente ut den ønskede og tiltenkte effekten av arbeidet.

Helgelandssykehuset skal videreutvikle samarbeidet med eksterne aktører innenfor rekruttering og omdømmebygging.

Et eksempel er samarbeidet med NAV om å få flere ut i arbeidstrening og samarbeid med NAV Eures knyttet til muligheter for rekruttering og markedsføring i utlandet.

1. Tiltaksplan rekruttering og markedsføring av Helgelandssykehuset som arbeidsgiver			
Nr	Tiltak	Beskrivelse	Effekt mål
1.1	Synliggjøre faglig engasjement og muligheter for alle i HSYK	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Skrive reportasjesaker med bilde og video i løpet av perioden, som i sum representerer bredden av engasjement og muligheter i Helgelandssykehuset               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Utvikle og gjennomføre sykepleierkampanje i samarbeid med NSF, KS og universitetene</li> <li>○ Utvikle og gjennomføre helsefagarbeider- og helsesekretærkampanjer i samarbeid med Fagforbundet, Delta og fylkeskommunene</li> </ul> </li> <li>▪ Sakene markedsføres både uavhengig og avhengig av stillingsutlysninger</li> <li>▪ Benytter engasjerte medarbeidere som ambassadører i markedsføring av Helgelandssykehuset som arbeidsgiver</li> <li>▪ Invitere interne og eksterne på foredrag, omvisninger og kurs</li> <li>▪ Lage plan for produksjon og innkjøp av reklamemateriell</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Økt stolthet internt</li> <li>▪ Flere ønsker å dele de gode historiene fra egen arbeidsplass (økt organisk spredning i SOME)</li> <li>▪ Bidrar til å skape økt troverdighet i markedsføring av HSYK som et godt sted å jobbe.</li> <li>▪ Økt rekruttering, bedre omdømme og redusert turnover</li> <li>▪ Økt oppmerksomhet, interesse og lyst til å jobbe i Helse Nord</li> <li>▪ Reduserte annonsekostnader gjennom målrettede kandidatsøk</li> </ul>
1.2	Videreutvikle karriereportal – egen nettside for markedsføring av Helgelandssykehuset som arbeidsgiver	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sørge for at portalen ivaretar universell utforming</li> <li>▪ Gjøre innholdet på portalen tilgjengelig på engelsk</li> <li>▪ Anvende trafikkdata til mer målrettede kandidatsøk</li> <li>▪ Forbedre innhold og datafangst på <a href="http://www.jobbihelsenord.no">www.jobbihelsenord.no</a></li> <li>▪ Presentere Helgeland som et sted som har et rikt by- og kulturliv, i tillegg til vakker natur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tilpasset svaksynte</li> <li>▪ Økt trafikk fra utlandet</li> <li>▪ Gi bedre innsikt i bevegelsesmønsteret til de som besøker portalen for å kunne spisse og målrette senere kampanjer bedre</li> </ul>
1.3	Utvikle markedsføringen av Helgelandssykehuset og Helgeland i utlandet	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vurdere deltakelse på relevante arenaer der mulighetene for å møte ulike målgrupper i utlandet er til stede               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Et eksempel kan være Emigration Expo i 2025 og 2026 i Nederland</li> </ul> </li> <li>▪ Utrede muligheten for deltakelse på relevante arrangement rettet mot utlandet sammen med eksterne samarbeidspartnere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Få flere aktuelle kandidater fra utlandet til å søke seg til Helgelandssykehuset og Helgeland</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ For eksempel undersøke det kunne være aktuelt for Heile Helgeland å etablere Helgelandstreff Utland og på den måten i større grad også markedsføre Helgeland som arbeidsmarkedsregion med jobb til partner, skole, barnehager, fritidstilbud - et helhetlig lite og nært samfunn å bo og leve i</li> <li>▪ Skrive utlysningstekster også på engelsk</li> </ul>	
1.4	Styrke relasjon med elever og studenter	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Besøke utdanningsinstitusjoner             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ For eksempel besøke UiT for informasjon til medisinstudenter før valg av 5. årspraksis. Dette bør gjøres av sykehusleger og kommuneleger (engasjerte og gode rollemodeller) som fremmer hele Helgeland som en attraktiv arbeidsplass med mange muligheter for fremtidige leger. Dette kan gjerne gjøres i rammene av "Helgelandslegen".</li> </ul> </li> <li>▪ Besøk på UiT Tromsø og Bodø (gjernge også NTNU og evt Bergen) for informasjon til medisinstudenter før valg av LIS1-tjeneste. Dette bør gjøres av sykehusleger og kommuneleger (engasjerte og gode rollemodeller) som fremmer hele Helgeland som en attraktiv arbeidsplass med mange karrieremuligheter og spesialiseringmuligheter for fremtidige leger. Dette kan gjerne gjøres i rammene av "Helgelandslegen".             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Besøk alle videregående skoler i regionen i forkant av søknadsfrist</li> </ul> </li> <li>▪ Tilby attraktive praksisplasser             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tilrettelegge for en god opplevelse for studenter ved Helgelandssykehuset; mottagelse og ivaretagelse faglig og sosialt inkl. bosted, kontor-/arbeidsplass osv.</li> <li>○ Legge til rette for sosiale treffpunkter mellom studenter og fagmiljøet/kolleger på sykehus og i kommuner.</li> </ul> </li> <li>▪ Delta og bidra til å videreutvikle Helgelandstreff. Helgelandstreff er arrangementer i byer utenfor Helgeland hvor aktører fra hele Helgeland samlet møter studenter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Styrke relasjonen og skape tettere bånd med elever og studenter</li> <li>▪ Rekruttere flere nyutdannede</li> <li>▪ God mottakelse av elever og studenter gir gode ambassadører ovenfor øvrige medisinstudenter</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Gjennomføre og oppmuntre elever og studenter til å delta i konkurranser.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Eksempel konkurranse for videregående elever "Derfor burde du bli helsepersonell". Mulighet for å levere både lyd, bilde, video, osv</li></ul></li><li>▪ Bruke Ungdomsrådet som kilde til å skaffe sykehuset bedre kontakt med elever og studenter</li><li>▪ Invitere elever og studenter på besøk som gjester/observatører når det gjennomføres øvelser på sykehuset<ul style="list-style-type: none"><li>○ For eksempel invitere IT-elever og andre fag på åpen dag hos e-helse, drift og eiendom etc.</li></ul></li><li>▪ Tilby elever og studenter noe ekstra utover feriejobb<ul style="list-style-type: none"><li>○ For eksempel festivalpass, opplevelser osv...</li></ul></li><li>▪ Skaffe attraktive boløsninger<ul style="list-style-type: none"><li>○ For eksempel kollektiv, leiligheter i ulike størrelser osv...</li></ul></li></ul>	
--	--	--



## 2 Kvalifisering og kompetanseutvikling

### *Strategiske styringsmål*

- ⇒ **Utdanne og beholde helsepersonell der de trengs**
- ⇒ **Profesjonelle prosesser for rekruttering**
- ⇒ **Livslang læring og utviklingsmuligheter for alle**
- ⇒ **En mer aktiv pasient og brukerrolle**
- ⇒ **Ta synlig posisjon**
- ⇒ **Så nært som mulig – oversiktlig og trygt**

### *Hovedgrep i perioden*

Helgelandssykehuset skal forsterke det langsiktige, strategiske arbeidet med å utdanne, rekruttere og utvikle personell.

Utdanning av spesialister skal dekke behovene i regionen og redusere avhengighet av innleie. Helgelandssykehuset deltar i LISKART-prosjektet som skal fullføres i 2024 og følges opp i handlingsplan som vil bestå av tiltak som skal gi forutsigbare utdanningsløp med riktig kapasitet, kvalitet og gjennomføringstid. LISKART er Helse Nords prosjekt som har til hensikt å kartlegge dagens utdanningskapasitet for leger i spesialisering (LIS), og skal fremskrive behovene i de mest sårbare legespesialitetene og iverksette nødvendige tiltak for å dekke dem. Behovet for nødvendig bredde- og generalistkompetanse skal vektlegges for å opprettholde et desentralisert tjenestetilbud.

Vi skal trappe opp satsningen på yrkesfaglig kompetanse i Helgelandssykehuset. Dette innebærer blant annet innføring av jobbgaranti for helsefaglæringer.

Alle medarbeidere i Helgelandssykehuset skal få en god start og en god avslutning på/av sitt arbeidsforhold. Et viktig grep blir innarbeidelsen av et nytt ON/OFF-boardingsprogram som gir enklere tilgang til relevant informasjon og støtte i arbeidsprosessene for å sikre gode rutiner for mottak av nye ansatte og avslutning av arbeidsforhold.

## 2. Tiltaksplan Tilføre og utvikling av kompetanse

Nr	Tiltak	Beskrivelse	Effekt mål
2.1	Styrke og forbedre kvalitet på LIS-utdanningen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ferdigstille LISKART-prosjektet og følge opp handlingsplan for leger i spesialisering med tiltak som gir forutsigbare og gode utdanningsløp uten unødige forsinkelser. Inkluderer tiltak for god utdanningsplanlegging, kompetansevurdering, veiledning og supervisjon og styrking av rollen som UAO (utdanningsansvarlig overlege)</li> <li>▪ Bidra til framskriving av behov for LIS innen psykiatri og prioriterte somatiske fagområder</li> <li>▪ Styrke kurs og læringsaktiviteter i felles kompetansemål for leger i spesialisering</li> <li>▪ Tilrettelegge for smidig og effektiv gjennomføring av spesialiseringsperiode</li> <li>▪ Stimuleringstiltak for økt stabilitet i funksjoner som styrker kvaliteten i LIS-utdanningen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedre dekning av regionens behov for legespesialister</li> <li>▪ Riktig kapasitet og kvalitet i LIS-utdanningen</li> <li>▪ Økt rekruttering til LIS-stillinger og redusert turnover</li> </ul>
2.2	Utdanne flere spesialister og styrke videreutdanning og fagutvikling i Helgelandssykehuset	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Helgelandssykehuset vil styrke videreutdanning for alle personellgrupper i henhold til dokumentert behov jf. klinikkens kompetanseplaner og overordnet kompetanseplan.</li> <li>▪ Konkret opptrapping vedtas ifm revisjon av HSYKs kompetanseplan for 2025 og det skal tilrettelegges for prioritert videreutdanning i alle deler av virksomheten gjennom bruk av utdanningsstillinger eller utdanningsavtaler.</li> <li>▪ Styrke fagutviklingen med ekstra pott til interne og eksterne kurs og fagdager i 2024 med 2,3 millioner.</li> <li>▪ Helgelandssykehuset har utdanningsstillinger for legespesialister, spesialsykepleiere og psykologspesialister. Behov for generalistkompetanse og behovene i psykisk helsevern, akuttfunksjoner og føde- og barselomsorgen skal prioriteres (men listen er ikke uttømmende). <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Konkret vil Helgelandssykehuset styrke antallet utdanningsstillinger ABIOKJ med 3 årsverk i 2024, og videre opptrapping i 2025-26 besluttes etter oppdaterte behovsanalyser foreligger.</li> <li>○ Antall LIS1-stillinger økes med 3 i 2024.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Økt rekruttering til utdanningsstillinger</li> <li>▪ Økt tilførsel av spesialisert kompetanse til helseforetakene</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"><li>○ Styrking av etterutdanning av legespesialister</li><li>○ Finansierte øremerkede stillinger for allmennleger i spesialisering (ALIS) iht. gjeldende opptrappingsplan, dette innebærer for Helgelandssykehuset 5 øremerkede ALIS-stillinger innen 2025.</li><li>▪ Utrede behov for tiltak rettet mot studenter til grunnutdanninger innen helse og sosialfag som vi ønsker å rekruttere etter endt utdanning.</li><li>▪ Avsette midler til utdanningsfond</li><li>▪ Faglig oppdatering<ul style="list-style-type: none"><li>○ Fredagsforelesninger</li><li>○ Høstmøte</li><li>○ Interne og eksterne foredrags- /kursholdere</li><li>○ Arrangere konferanse</li></ul></li></ul>	
2.3	Styrke simulering og ferdighetstrening	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Styrke og øke bruken av simulering og ferdighetstrening, både i utdanningene og i internopplæring av ansatte.</li><li>▪ Dele arealer og utstyr med samarbeidspartnere der det er hensiktsmessig, og samtrene mer med kommunene</li><li>▪ Styrke det regionale samarbeidet i Regional koordinerende enhet for helsefaglig simulering (RegSim) og tilhørende fagnettverk</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Økt utdanningskapasitet og læringsutbytte</li><li>▪ Tetter samarbeid om simulering og ferdighetstrening i regionen</li></ul>
2.4	Styrke kvalitet og relevans i praksisstudier	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Delta i regionalt samarbeid for å styrke veiledningskompetansen, herunder utvikle kompetanseplaner innen veiledning og kurs/ tiltak (kompetansetrapp), etter inspirasjon fra Nordlandssykehuset.</li><li>▪ Utvikle samarbeidsprosjekter mellom helseforetak og utdanningsinstitusjoner for styrket kvalitet, økt veiledningskompetanse og nye veiledningsmodeller i praksisstudier</li><li>▪ Finansierte formell veilederutdanning til minimum 15 flere personer per år i foretaket. Enheter med omfattende utdanningsoppgaver (mange studenter i praksis prioriteres). Opptrappingsplan vedtas ifm med kompetanseplan vår 2025</li><li>▪ Styrke mottaket og ivaretagelse av studenter i praksis i alle deler av Helgelandssykehuset. Utvikle verktøykasse og satsing for å styrke Helgelandssykehuset som læringsarena og god ivaretagelse av studenter i praksis, i tett samarbeid fagmiljøene i sykehuset.</li><li>▪ Tilrettelegging og planlegging av tid til veiledning for veilederne.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Økt kapasitet, kvalitet og relevans i praksisstudiene innen helse- og sosialfagene</li><li>▪ Utvikle Helgelandssykehuset som læringsarena for alle studenter og lærlinger, slik at vi er interessant som fremtidig arbeidsgiver.</li><li>▪ Styrket rekruttering – <i>dagens student er morgendagens ansatte og fremtiden for helsetjenesten</i></li><li>▪ Bli beste sykehus på faglig og sosial inkludering av studenter i praksis.</li></ul>



2.5	Styrke det regionale samarbeidet om yrkesfaglig utdanning	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Delta i regionalt samarbeidsorgan for yrkesfaglig utdanning i samarbeid med fagskolene i regionen. Samarbeidsorganet skal være rådgivende for besluttsende organer i Helse Nord og fylkeskommunene</li><li>▪ Delta i regionalt fagnettverk for yrkesfag. Nettverket skal være en rådgiver og pådriver i Helse Nord satsning på yrkesfaglig kompetanse med særskilt fokus på helsefagarbeidere</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Bedre dekning av behovene for yrkesfaglig kompetanse i tjenesten</li><li>▪ Tilstrekkelig antall praksisplasser og bedre læringsutbytte i praksisperioder</li></ul>
2.6	Jobbgaranti for helsefaglæringer	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Avklare vilkår for å tilby jobbgaranti til helsefaglæringer, forutsatt at de består fagprøven og ellers oppfyller øvrige kvalifikasjonskrav til hel fast stilling.</li><li>▪ Avklare rammene for innføring av jobbgaranti til alle som får lære plass som helsefagarbeider i Helgelandssykehuset etter nærmere angitte vilkår, i tråd med regionale avklaringer.</li><li>▪ Samarbeide med fylkeskommunene om markedsføring av jobbgaranti som en forlengelse av læreplassgarantien.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Økt rekruttering til læreplasser i helsefag</li><li>▪ Økt andel helsefagarbeidere</li><li>▪ Bedre anvendelse av yrkesfaglig kompetanse i sykehusene</li><li>▪ Kompensere for redusert rekruttering av sykepleiere</li></ul>
2.7	Opprettholde/øke inntak av lærlinger for lærefag som er relevante i sykehus (jmf. styringskrav og rammer).	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Videreføre sentralfinansiering av lærlingestillingene.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Effektmål: Sikre lønnsmidler i budsjett slik at man opprettholder antallet lærlinger på ønsket nivå</li></ul>
2.8	Styrke rekruttering og re-rekruttering til faste stillinger gjennom utvikling og oppfølging av nye og eksisterende nettverk	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Benytte ansattes nettverk til å gjøre muligheter for jobb i Helgelandssykehuset kjent</li><li>▪ Følge tidligere ansatte opp og hold dem oppdaterte på mulige returer</li><li>▪ Sette av tid til å pleie nettverk, og benytte denne kontakten til å synliggjøre fordelene i Helgelandssykehuset</li></ul>	
2.9	Sammenstille kunnskap om faktorer som påvirker valg av utdanning og jobb	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Samarbeide med NAV, NHO, universitet, fylkeskommuner, KS og hovedsammenslutningene om en kunnskapssammenstilling om rekruttering av helsepersonell til Nord-Norge</li><li>▪ Kartlegge og analysere intern, ekstern og tidlig turnover i foretaksgruppen</li><li>▪ Sammenstille kunnskap om sluttårsaker</li><li>▪ Formidle kunnskapen til ledere på alle nivå i Helse Nord</li><li>▪ Anvende kunnskapen til videreutvikling av regionale og foretaksvisе tiltak</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Felles forståelse av mulighetene for rekruttering til helse i regionen</li><li>▪ Bedre regionale og foretaksvisе rekrutterings- og stabiliseringstiltak</li><li>▪ Mer attraktive arbeidsplasser, økt rekruttering og redusert turnover</li><li>▪ Bedre styringsinformasjon om turnover</li><li>▪ Mer målrettede tiltak for å beholde personell</li></ul>

2.10	Etablere nye og videreutvikle eksisterende lokale og regionale fagnettverk	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kunnskapsoverføring og erfaringsutveksling mellom foretakene i Helse Nord innen rekruttering, kompetanse og utdanningsområdet</li> <li>▪ Prioritere faglig oppdatering av nettverkene</li> <li>▪ Videreutvikle samarbeid med kommunene på Helgeland knyttet til "Helgelandlegen" er å rekruttere og beholde leger på Helgeland.</li> </ul>	
2.11	Forbedre prosessene for ON/OFF-boarding	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementere systemet Talmundo for bedre og mer systematisk on- og offboarding</li> <li>▪ Gi nyansatte en best mulig start og de som slutter en god avslutning på arbeidsforholdet</li> <li>▪ Innføre digital systemstøtte for sluttsamtaler</li> <li>▪ Sikre at alle ansatte gjøres kjent med velferdstilbudet i sykehuset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nyansatte som blir raskere produktiv, sosialt integrert og tilknyttet arbeidsplassen</li> <li>▪ Prosessen med mottak av nyansatte blir enklere og mer standardisert for ledere</li> <li>▪ Fange opp sluttårsaker og sikre kompetanseoverføring til virksomheten når personell slutter</li> </ul>
2.12	Desentralisert medisinutdanning - 181 i Nord	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fra 2023 er det 181 studieplasser på medisinutdanningen ved UiT. Dette medfører at Helgelandssykehuset øker antall studenter i 5. årspraksis fra 24 til 32 fra 2024</li> <li>▪ Bidra i samarbeid med UiT for å sikre fremdrift i etablering av desentralisert 6. studieår på Helgeland</li> </ul>	

### 3 Oppgavedeling og organisering

#### *Strategiske styringsmål*

- ⇒ **Strategisk kompetanseplanlegging satt i system**
- ⇒ **Ta tiden tilbake og få mer tid til pasientene**
- ⇒ **Ta synlig posisjon**
- ⇒ **Så nært som mulig – oversiktlig og trygt**

#### *Hovedgrep i perioden*

Helgelandssykehuset skal jobbe mer systematisk med ressursplanlegging og hensiktsmessig bruk av de ansattes tid og kompetanse.

Iverksettelse av [Tørn-programmet](#) blir et hovedgrep i perioden. Formålet er å fremme riktig oppgavedeling mellom personell og nye arbeidstidsordninger. Omfordeling av arbeidsoppgavene på flere yrkesgrupper skal frigjøre tid til pasientrettet arbeid, styrke det tverrfaglige samarbeidet og bidra til økt rekruttering, redusert innleie og økt arbeidsglede. Oppgavedeling og kompetanseutvikling skal gå hånd-i-hånd.

Oppgaver, ressurser og behov skal kobles bedre sammen. Arbeidstiden skal planlegges slik at dagene blir mer forutsigbare for både pasienter og ansatte. Helgelandssykehuset vil vurdere nye arbeidstid- og turnusordninger i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene. Målet er å finne ordninger som gir bedre ressursbruk og gjør det mer attraktivt å jobbe i regionen. Det skal bli enklere å jobbe heltid og få tilpasset arbeidstiden til ulike behov i alle livsfaser. Bruk av kunstig intelligens i arbeidstidsplanleggingen er et viktig element i dette.

Vi skal utvikle og implementere et lokalt HR dashbord. Det vil redusere behovene for manuell rapportering og gjøre det enklere å måle fremdriften i PUK-handlingsplanen.

### 3. Tiltaksplan oppgavedeling og effektiv organisering

Nr	Tiltak	Beskrivelse	Effektmål
3.1	Tørn programmet - Fremme riktig oppgavedeling, bruk av velferdsteknologi og fleksible arbeidstidsordninger	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utvikle og iverksette lokal plan for Tørn-programmet. Programmet skal fremme riktig oppgavedeling og nye arbeidstidsordninger som gir bedre bruk av ressurser og kompetanse. Pågående kvalitetssikring av kompetanseheving/sertifisering for helsefagarbeidere i sengeposter er allerede igangsatt som et foretaksovergripende tiltak.</li> <li>▪ Avhengig av erfaring fra pilotprosjekt i FIN bruke kunstig intelligens i arbeidstidsplanlegging og teste ut turnusgenerator med fraværsprediksjon og aktiv medvirkning fra de ansatte</li> <li>▪ Styrke erfaringsdeling og kunnskapsutvikling inkludert felles kurs, problemløsning og kunnskapsbank.</li> <li>▪ Samarbeide med de andre helseregionene om Tørn for spesialisthelsetjenesten</li> <li>▪ Samarbeide med KS og kommunene om Tørn for samhandling</li> <li>▪ Øke antallet kombinerte stillinger, særlig innen svangerskap-, føde- og barselomsorgen og psykisk helse (ikke uttømmende liste)</li> <li>▪ Finansiere forbedringsprosjekter i foretakene innenfor Tørn-programmet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Redusert behov for innleie</li> <li>▪ Økt andel heltidsansatte og redusert sykefravær</li> <li>▪ Sterkere tverrfaglig samarbeid og økte muligheter for fagutvikling</li> <li>▪ Oppgavedeling utfra beste effektive omsorgsnivå (BEON)</li> <li>▪ Bedre bruk av den samlede kompetanse i helsetjenestene</li> <li>▪ Frigjøre mer kapasitet til pasientrettet arbeid og ledelse</li> <li>▪ Økt kvalitet og styrket pasientsikkerhet</li> </ul>
3.2	GODT-planlagt - Koble oppgaver, ressurser og behov bedre sammen og GAT og DIPS integreres	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Videreutvikle metodikk, systematikk og verktøy for arbeidstidsplanlegging i regi av GODT-planlagt prosjektet</li> <li>▪ Innføre avansert oppgaveplanlegging med automatisert informasjonsflyt mellom DIPS og GAT og forbedre koordinering av pasienttimer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedre ressursstyring og økt kapasitet, færre ombookinger av pasienttimer</li> <li>▪ Bedre samhandling mellom profesjoner og avdelinger om bruk av rom, utstyr og kompetanse</li> <li>▪ Økt kandidattilfang, attraktivt for flere</li> </ul>



3.3	Samplanlegging mellom enhetene med fokus på aktivitetsstyrt bemanning	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Understøtte gjennomføring av minimum 6 mnd. planhorisont i arbeidstidsplanleggingen. Breddes ut i alle deler av virksomheten gjennom opplæring, metodeutvikling og felles verktøy, spesifisert i 6 faser fra analyser til ferdige arbeidsplaner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mer forutsigbare hverdager og arbeidsplaner som bidrar til å rekruttere og beholde ansatte</li> </ul>
3.4	Forutsigbar ferieplanlegging	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Styrke dialogen med lederlinje og tillitsvalgte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Skape større forutsigbarhet</li> <li>▪ Flere skal få sine ferieønsker oppfylt</li> </ul>
3.5	Implementere lokalt HR-dashbord	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gjøre en kritisk gjennomgang av indikatorer og rapportering internt på Helgeland med sikte på å redusere den samlede rapporteringen</li> <li>▪ Utvikle og implementere dashbord med definerte og standardiserte indikatorer/måltall for strategiske HR-data. Dashbordet skal også vise fremdrift på prioriterte tiltak i handlingsplan for personell, utdanning og kompetanse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enkel tilgang til oppdaterte og sammenlignbare styringsdata på HR-området</li> <li>▪ Redusert behov for manuell telling og rapportering</li> <li>▪ Mindre tidsbruk på innsynsbegjæringer</li> </ul>



### 3 Ledelse, arbeidsmiljø og arbeidsvilkår

#### *Styringsmål*

- ⇒ **Ledere som driver fram forbedring og innovasjon sammen med de ansatte**
- ⇒ **Og ingen sto igjen - inkluderende og attraktive arbeidsplasser**
- ⇒ **Ta synlig posisjon**
- ⇒ **Så nært som mulig – oversiktlig og trygt**

#### *Hovedgrep*

Helgelandssykehuset skal i perioden ha fokus på ledelse som et selvstendig fag med tydelige forventninger og krav til kompetanse. Satsingen skal bidra til systematisk utvikling av lederkompetansen foretaket trenger, og bidra til å motivere og engasjere medarbeidere og styrke rekrutteringen.

Helgelandssykehuset skal evaluere eksisterende utdannings- og opplæringstilbud for ledere og utvikle nye tilbud som er bedre tilpasset behovene. De viktigste kompetanseområdene her er ledelse av medarbeidere og virksomheten i omstilling og endring.

Helgelandssykehuset skal trappe opp satsningen på det som virker for å skape mer inkluderende og attraktive arbeidsplasser. [Bransjeprogram IA i sykehus](#) skal gi spisset og prioritert innsats mot arbeidsmiljøutfordringer som finnes i sykehusene. Bransjeprogrammet retter oppmerksomheten inn mot tre hovedområder: Forebyggende arbeidsmiljøarbeid - [Der skoen trykker](#), målrettet innsats mot lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær - [Tidlig og tett på](#) og styrke kontinuerlig forbedringsfokus - [Sammen om Forbedring](#).

Vi skal sammenstille kunnskap om uønsket turnover som grunnlag for mer effektive tiltak for å beholde fagfolk der de trengs mest.

Helgelandssykehuset skal legge til rette for et godt og trygt arbeidsmiljø, både fysisk og psykisk. Arbeidet med å se arbeidsmiljø og pasientsikkerhet i sammenheng skal videreutvikles. Det innebærer at det blant annet bygges god tilbakemeldingskultur mellom ledere og ansatte.

Helgelandssykehuset skal iverksette tiltak for å forebygge vold, trusler og seksuell trakassering mot helsepersonell. Attraktive og helsefremmende arbeidsplasser skal understøttes gjennom en helhetlig livsfasepolitikk og økonomiske insentiver.

#### 4. Tiltaksplan ledelse, arbeidsmiljø og arbeidsvilkår

Nr	Tiltak	Beskrivelse	Effektmål
4.1	Anerkjennelse av ledelse som fag og styrke lederutviklingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluere master i helseledelse</li> <li>▪ Utvikle regionalt rammeverk for god ledelse i på tre nivå, ledere for medarbeidere, ledere for ledere og toppledere. Rammeverket skal beskrive:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Forventninger og krav til ledelse i Helse Nord</li> <li>○ Kompetanseområder med økt fokus på relasjonsledelse, kompetanseledelse, mangfoldsledelse og endringsledelse</li> <li>○ Kompetanseplaner med læringsutbyttebeskrivelser for kunnskaper og ferdigheter</li> <li>○ Anbefalte læringsaktiviteter, kurs og utdanninger</li> <li>○ System for lederevaluering/kartlegging</li> <li>○ Programmer for ledermobilisering, lederutvikling og ledergruppeutvikling</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lederkompetanse som er bedre tilpasset behovene</li> <li>▪ Mer systematisk lederopplæring og -utvikling</li> <li>▪ Styrking av ledelse som fag og karrierevei, med tydelige forventning og krav til kompetanse</li> </ul>
4.2	Gjennomføre individuell ferdighetstrening i ledelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utvikle og gjennomføre program for trening av individuelle ferdigheter tilpasset leders nivå inkludert konsepter for veiledning, bevisstgjøring og oppmerksomhetstrening - <i>Mitt lederskap</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ledere som driver frem forbedring og innovasjon sammen med de ansatte</li> <li>▪ Ledere med gjennomføringskraft i endring og omstilling</li> <li>▪ Ledere som er trygge i rollen</li> </ul>
4.3	Videreutvikle ledergruppene	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lage program for å utvikle og trene ledergrupper i foretaksgruppen</li> <li>▪ Bevisstgjøre ledergruppene om ansvar, oppgaver og funksjoner de har</li> <li>▪ Trene ledergrupper i ferdigheter for å oppnå bedre resultater sammen gjennom økt trygghet i lederrollen og bidrag til gruppens fungering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ledergrupper som bevisst skaper merverdi for virksomheten og medarbeiderne de leder</li> <li>▪ Ledergrupper som gir verdi til gruppens medlemmer og fremmer psykologisk trygghet</li> </ul>
4.4	Styrke samarbeidet om HMS, IA og mangfold	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Delta i regionalt fagnettverk for HMS, IA og mangfold med ansvar for å utarbeide og følge opp felles rutiner og systemer på området</li> <li>▪ Samarbeide med Arbeids- og miljømedisinsk avdeling og RVTS Nord i arbeidet</li> <li>▪ Vurdere anbefalingene fra de andre helseregionene og anbefale nye tiltak for å forebygge vold, trusler og seksuell trakassering mot alt personell i foretaksgruppen. Dette innebærer gode rutiner for</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kraftsamling og økt fremdrift i arbeidet med HMS, IA og mangfold</li> <li>▪ Helsefremmende arbeidsplasser hvor sykemeldte medarbeidere kommer tilbake i jobb</li> <li>▪ Økt trygghet i jobben</li> </ul>

		oppfølging, opplæring, øvelse og ivaretagelse	
4.5	Gjeninnføre nærværsmidler i foretaket	<ul style="list-style-type: none"> <li>For å få til større fleksibilitet i organisasjonen, knyttet til personell, kreves det godt samspill mellom lederne i HSYK. Nærværskontraktene (midlertidig arbeidsavtale) var et viktig virkemiddel for å få dette til i praksis.</li> <li>Lederne viste i prosjektperioden stor raushet og tok godt imot medarbeidere som hadde behov for å prøve seg ut i annet arbeid.</li> <li>Noen medarbeidere gikk etter utprøving over i annen stilling i foretaket. (Fast personell opplevde seg ivaretatt, sparte tid og kostnader for ledere som slapp å starte en rekrutteringsprosess, unngikk å ta inn vikar, behold kompetanse i foretaket)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Effektiv intern utprøving, avklaring og evt. Omplussing</li> <li>Aktivere flyt av personell internt i foretaket</li> <li>Økt nærvær, flere faste ansatte på jobb, selv med noen helseutfordringer</li> <li>Bidra til å beholde medarbeidere og deres kompetanse</li> <li>Hindre frafall</li> <li>Redusert innleie/vikarbehov</li> <li>Positiv omdømmebygging</li> </ul>
4.6	Bransjeprogram IA - Forebygge og redusere sykefraværet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Styrke arbeidet mot bransjeprogram IA i sykehus innen de tre hovedområdene <i>Der skoen trykker</i>, <i>Tidlig og tett på</i> og <i>Sammen om Forbedring</i></li> <li>Øke kapasiteten til prosessveiledning og støtte i forebyggende arbeidsmiljøarbeid - <i>Der skoen trykker</i></li> <li>Styrke koordinering og ledelse av innsatsen mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær - <i>Tidlig og tett på</i></li> <li>Samarbeide og utveksle erfaringer på tvers av helseregionene om vellykkede tiltak for forebygging og reduksjon i sykefravær</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mer helsefremmende og attraktive arbeidsplasser</li> <li>Redusert sykefravær</li> </ul>
4.7	Arbeidet med å se arbeidsmiljø og pasientsikkerhet i sammenheng skal videreutvikles	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forbedre prosessstøtten i oppfølging av ForBedringsundersøkelsen - <i>Sammen om ForBedring</i></li> <li>Utvikle gode rutiner for tilbakemeldinger, øve på å gi og få dem</li> <li>Vie særskilt oppmerksomhet til medarbeidernes psykiske helse og arbeidsbelastning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mer helsefremmende og attraktive arbeidsplasser</li> <li>Økt pasientsikkerhet</li> </ul>
4.8	Utvikle en helhetlig livsfasepolitikk	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innføre fleksible arbeidstidsordninger med fokus på medvirkning og mulighet for tilpasning av arbeidsplan til ulike livssituasjoner</li> <li>Legge til rette for kombinasjon av arbeid med AFP, omsorgspermisjon eller utdanning</li> <li>Tilby tidsbegrenset individuell tilpasning av arbeidstid og oppgaver</li> <li>Sikre alle seniorer tilbud om samtale med leder, i god tid før pensjon</li> <li>Etablere seniortiltak innenfor rekrutteringssvake fagområder / yrkesgrupper (seniordager og/eller seniorbonus)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedre tilrettelegging for en god arbeidshverdag hvor man kan arbeide og delta mer</li> <li>Økt kunnskap om gode tiltak i ulike livsfaser</li> <li>Få seniorer til å stå lengere i jobb og derigjennom redusere behovet for innleie</li> <li>Beholde kjent og kompetent personell lengst mulig</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sikre kompetanseoverføring fra seniorer til nyansatte/ynge arbeidstakere gjennom mentor- og fadderordning, interne kurs</li><li>▪ Ivareta nødvendig fysisk tilrettelegging for arbeidstakere</li><li>▪ Kartlegge aktuelle tiltak for bedre balanse mellom jobb og privatliv</li><li>▪ Styrke info om pensjonistskole</li><li>▪ Revisjon av intern permisjonsordning</li><li>▪</li></ul>	
4.9	Bruke målrettede økonomiske insentiver	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Utvikle lokale retningslinjer for bruk av økonomiske insentiver for å rekruttere og engasjere medarbeidere</li><li>▪ Vurdere å finansiere ordninger for stipend, bolig, barnehage, hjemreiser, nedskrivning av studielån og velferd</li><li>▪ Vurdere finansiering av flere faste stillinger, rekrutteringstillegg, beholdertillegg og kompetansetillegg på prioriterte fagområder</li><li>▪ Vurdere finansiere tillegg for økt fleksibilitet, ubekvem arbeidstid og ambulering</li><li>▪ Forbedre støtteordningene og praktiske tilrettelegging for leger i spesialisering og andre grupper som må flytte i forbindelse med utdanning</li><li>▪ Opprette ordning med seniordager og/eller seniorbonus for ansatte i rekrutteringssvake fagområder</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Økt rekruttering</li><li>▪ Redusert turnover</li><li>▪ Mer robuste fagmiljø</li><li>▪ Få seniorer i rekrutteringssvake fagområder til å stå lengere i jobb og derigjennom opprettholde verdifull kompetanse og redusere kostnader</li></ul>
4.10	Ta i bruk og videreutvikle lederhåndboka	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ferdigstille og gjøre Lederhåndboken tilgjengelig</li><li>▪ Oppdatere verktøykasse og veiledere</li><li>▪ Fokuserer mer på virkemidler og innsats i fasen mellom onboarding og offboarding, herunder minimum gjennomføring av medarbeidersamtaler</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Redusere turnover</li><li>▪ Trygge og forbedre arbeidshverdagen for ledere</li></ul>

