

Styresak

Går til:	Styremedlemmer	
Selskap:	Helse Vest RHF	
Styremøte:	11.06.2003	
Styresak nr:	061/03 O	
Dato skrevet:	19.05.2003	Saksbehandler: Hilde Christiansen
Vedrørende:	Fravær og ressursutnyttelse – status – utsatt fra forrige møte	

Bakgrunn

Det vises til styresak 079/02 og 117/02. Helse Vest RHF har inngått avtale om Inkluderende Arbeidsliv og har oppfordret foretakene om å inngå tilsvarende avtale. Helse Stavanger HF har inngått tilsvarende avtale og er i prosess med utvikling av lokale tiltak. Helse Bergen HF har valgt å inngå avtale som kun omfatter en enhet.

I henhold til styrevedtak er det etablert identiske måleindikatorer for fravær i alle HF-ene. Tilsvarende er det utvikles felles måleindikatorer for å oppnå en bedre ressursutnyttelse.

Kommentarer

Sykefravær

Sykefraværet er svært ulikt i de enkelte helseforetakene. Enkelte enheter viser meget god utvikling og lavt sykefravær, mens andre enheter viser svært høyt fravær. Fraværet varierer fra 3% til opp mot 14% på enkelte enheter. Sykefravær totalt for foretaksgruppen Helse Vest RHF var for 2002 9,99%. I tillegg utgjorde lønnet og ulønnet permisjon 2,58%. I det videre arbeidet vil det bli fokusert på å fremme erfaringer fra de enheter som har gode resultater over til enheter som har muligheter til forbedringer. Hovedutfordringene vil være å redusere fraværet på enheter som kan oppnå bedre utvikling og medvirke til at enheter som har de gode resultatene klarer å holde resultatene over tid.

Fraværstatistikk har vært ulikt presentert. Enhetlige statistikker vil nå gi mulighet for å kunne følge utviklingen måned for måned for å følge trendene fremover. I tillegg til hovedstatistikkene for helseforetakene samlet, vil en følge utviklingen for enheter spesielt i de enkelte helseforetak. Det er fortsatt utfordringer med hensyn til å sikre at datagrunnlaget er etterrettelig. Det pågår et videre arbeid med kvalitetssikringen av dataene i hvert enkelt foretak.

Ressursutnyttelse

Hensikten er å skape en situasjon som samlet gir bedre kvalitet i pasientbehandlingen, bedre arbeidssituasjon for medarbeiderne og ordninger som totalt sett gir en mer rasjonell drift. For å finne frem til felles måleindikatorer for det videre arbeidet har det pågått ytterligere kartlegginger.

For å medvirke til en bedre ressursutnyttelse er det gjennom personalforumet som er etablert i regionen enighet om følgende indikatorer:

- Reduksjon i antall/delte stillinger
- Reduksjon i overtidforbruk og tilfeldige vakter
- Innføring av årsplaner – omfang av implementering
- Reduksjon av tilfeldige vikarer
- Utvikling av nye tjenesteplaner
- Turnover for utvalgte grupper medarbeidere
- Utbredelse og bruk av bemanningsplanleggingssystem – ressursstyring
- Utbredelse av produktivitetsavtalen for sykepleiere

Det er lagt til grunn at en her har fått felles målekriterier som kan vise utviklingstrekk fra dagens status innenfor områder som kan bedre ressursutnyttelsen.

Ved utgangen av 2002 ble det kjørt 29.617 lønn- og trekkoppgaver og totalt 305.000 lønnsslipper i løpet av året. Dette gir 25.417 lønnsslipper i gjennomsnitt per måned. For mai måned 2003 viser tilsvarende tall 30.231 lønnsslipper. Samme måned viser 18.237 medarbeidere på fast lønn. Differansen viser 11.994 lønnsslipper mer enn antall fast ansatte. Dersom en legger til grunn ca 20.000 medarbeidere fast ansatt for 2002 ble det i gjennomsnitt benyttet 5000 ekstramedarbeidere for å løse oppgavene. Tallene illustrerer potensialet som ligger i å arbeide strukturert og målrettet med produksjons/arbeidsplanlegging og effektivisering.

Virkemidler

De tillitsvalgte er orientert om begge fokusområdene og dagens status så langt den foreligger. For å sikre en god medvirkning må det utformes personalpolicy som skal stå i forhold til de oppgaver og rammer en har. Det blir derfor gjennomført en medarbeiderundersøkelse. Hensikten med medarbeiderundersøkelsen er å kartlegge humankapitalen i foretaksgruppen og på den måten bidra til et data- og diskusjonsgrunnlag for *politikkutforming* på ønskede områder:

- Arbeidsevne, kompetanse og personalutvikling
- Livsfase orientert personalpolitikk (inkl. seniorpolitikk)
- Samhandling og kommunikasjon
- Likestilling
- Lønn og belønning
- Endringsvilje

Gjennom undersøkelsen kan alle medarbeiderne være med på å danne dette grunnlaget. For nærmere redegjørelse, se vedlegg.

Medarbeiderundersøkelsen gjennomføres i assosiasjon med den internasjonale NEXT undersøkelsen; (Nurses early exit) som pågår i 10 Europeiske land. Det vil være et viktig bidrag å kunne måle seg med noen utvalgte områder Europa for øvrig. Dette bør gi medarbeiderundersøkelsen ytterligere kvaliteter. Undersøkelsen vil bli gjennomført i løpet av juni med de første resultatet framlagt i slutten av august 2003. Endelig rapport vil foreligge i oktober 2003. Dette vil være et viktig grunnlag for de målekriterier som er fastlagt innenfor

ressursutnyttelsen. En rekke områder berøres i undersøkelsen som vil kunne gi viktige bidrag for en bedre ressursutnyttelse.

Forslag til vedtak:

Orienteringen tas til etterretning.