

Saksfremlegg

Saksgang	Møtedato
Styret Sunnaas sykehus HF	24.09.19

Sak 0054-2019

Strategisk personalutvikling – alderssammensetning blant ansatte i foretaket

Forslag til vedtak

1. Styret tar sak om strategisk personalutvikling til orientering.
2. Riktig kompetansesammensetning er en forutsetning for at Sunnaas sykehus skal nå sine strategiske mål. Styret ber administrasjonen ha en god plan for strategisk personalutvikling som sikrer foretaket rett kompetanse på kort og lengre sikt.

Nesodden, 24.09.19

Einar Magnus Strand
Administrerende direktør

1. Hva saken gjelder

Som ledd i strategisk personalutvikling er det viktig å følge med på alderssammensetning blant de ulike faggruppene i foretaket for å avdekke kritisk og sårbar kompetanse, og framskrive behov for å erstatte og/eller rekruttere ny kompetanse.

Noen faggrupper i foretaket har en gjennomsnittsalder som ligger over gjennomsnittet for foretaket som i 2019 er 44 år. Disse har også en andel ansatte over 60 år enn øvrige faggrupper. Faggruppene dette gjelder er;

- ledere og administrativt personell,
- overleger
- sykepleiere/ spesialsykepleiere
- hjelpepleiere

2. Hovedpunkter og vurdering av handlingsalternativer

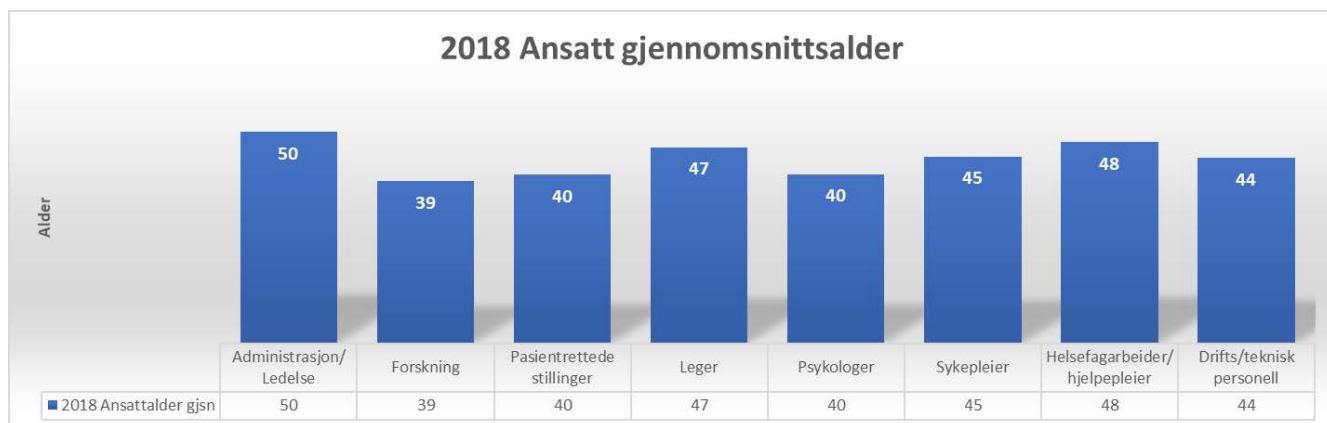
Strategisk personalutvikling skal være et virkemiddel for målrettet bruk av personalressursene, slik at foretaket kan oppfylle sitt samfunnsoppdrag og nå de mål som er satt innenfor gitte rammer.

Det er gjort flere framskrivninger av spesialisthelsetjenestens behov for kompetanse fram mot 2030-2040. Selv de mest optimistiske synligjør et økende behov for helsepersonell, særlig gjelder dette sykepleiere og spesialsykepleiere. Det gis ikke signaler om økte budsjettammer for spesialisthelsetjenesten i årene som kommer, og det vil ikke være mulig å utdanne nok helsepersonell i henhold til prognosene. Disse scenariene krever at alle aktører i spesialisthelsetjenesten må ha en plan for hvordan en skal sikre tilstrekkelig og rett kompetanse, og videre en plan for å ta i bruk ny teknologi som kan utvikle og forenkle arbeidsprosesser i tjeneste.

Alderssammensetning blant de ulike faggruppene i foretaket

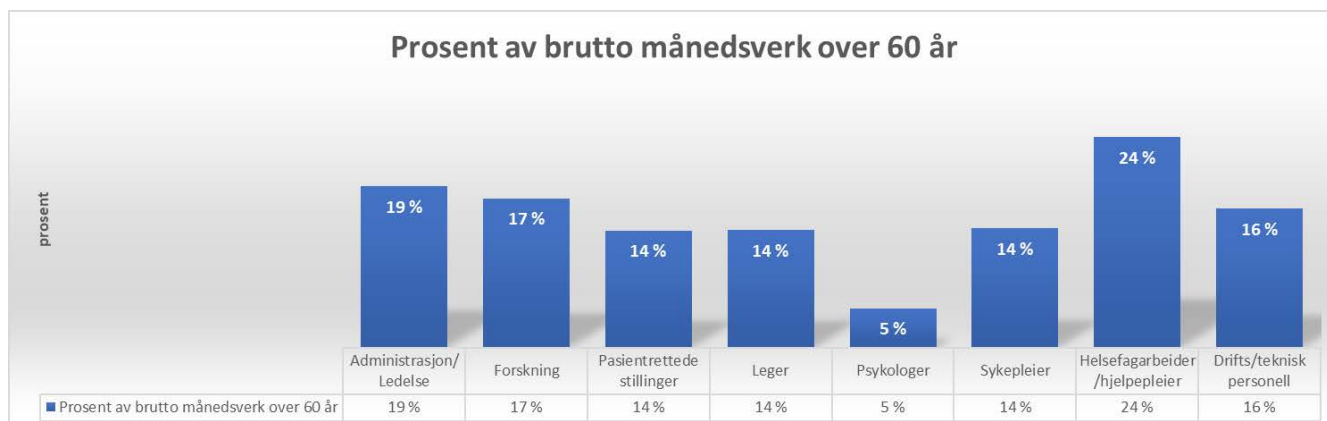
Sunnaas sykehus hadde en gjennomsnittsalder på nærmere 50 år for noen få år tilbake, og var foretaket med høyest gjennomsnittsalder i regionen. I 2019 har gjennomsnittsalderen falt til 44 år. Som ledd i strategisk personalutvikling er det viktig å følge med på alderssammensetning blant de ulike faggruppene i foretaket for å avdekke kritisk og sårbar kompetanse, og framskrive behov for å erstatte og/eller rekruttere ny kompetanse.

Tabell 1 viser gjennomsnittsalderen per faggruppe ved Sunnaas sykehus. Fire grupper (administrasjon / Ledelse, leger, sykepleier og helsefagarbeider/hjelpepleier) ligger over gjennomsnittet (44 år) for foretaket (disse kommenteres ytterligere under).



Tabell 1

Tabell 2 viser hvor mange prosent av brutto årsverk som utføres av ansatte over 60 år. Gjennomsnittet for Sunnaas sykehus er 15 % (87 årsverk) og vi er blant de 5 foretakene i Helse Sør-Øst (HSØ) med høyest andel ansatte over 60 år.



Tabell 2

Administrasjon / ledelse

Denne gruppen omfatter ledere og merkantile stillinger som konsulenter, rådgivere og sekretærer. Tabell 1 viser at gjennomsnittsalderen er 50 år og tabell 2 at 19 % av brutto årsverk utføres av ansatte over 60 år. I kategorien ledere (40 årsverk) finner vi toppledere, mellomleder og fagledere. 7,5 årsverk er over 60 år. Endel av disse stillingene defineres som nøkkelstillinger, se eget avsnitt om dette under.

Leger

Gjennomsnittsalderen for leger i spesialisering (LIS) er 33 år og for overleger 54 år. 6,5 årsverk utføres av ansatte over 60 år, det vil si 23 % av overlegene. Sunnaas sykehus har totalt 13 LIS stillinger, og er godkjent som utdanningsinstitusjon i ny spesialistutdanning for spesialiteten fysisk medisin og rehabilitering. Foretaket tilbyr også deler av spesialisingsløpet for spesialiteten nevrologi. Det er mange søkere på ledige LIS stillinger – både faste og vikariater, men det er få eller ingen kvalifiserte søkere til utlyste overlegestillinger. Foretaket utdanner i stor grad sine egne overleger, og erfarne LIS konstitueres ofte til overleger før de er ferdige med sin spesialisering.

Sykepleiere

Gjennomsnittsalderen i faggruppen sykepleier er 45 år, og 14 % er over 60 år. Det er imidlertid et skille mellom spesialutdannet sykepleier og sykepleier. Så mye som 27 % av de spesialutdannede sykepleierne er over 60 år. Turnoveren blant sykepleierne er noe høyere enn den totale turnover i foretaket; 6,6 % mot 5,8 % i 2018. Vi ser at spesialutdannede sykepleiere blir eldre og går av med pensjon og at det er en del turnover blant yngre sykepleiere, slik at flere slutter før de blir erfarne sykepleiere/spesialsykepleiere. Det er generelt få søkere på utlyste sykepleiestillinger i foretaket.

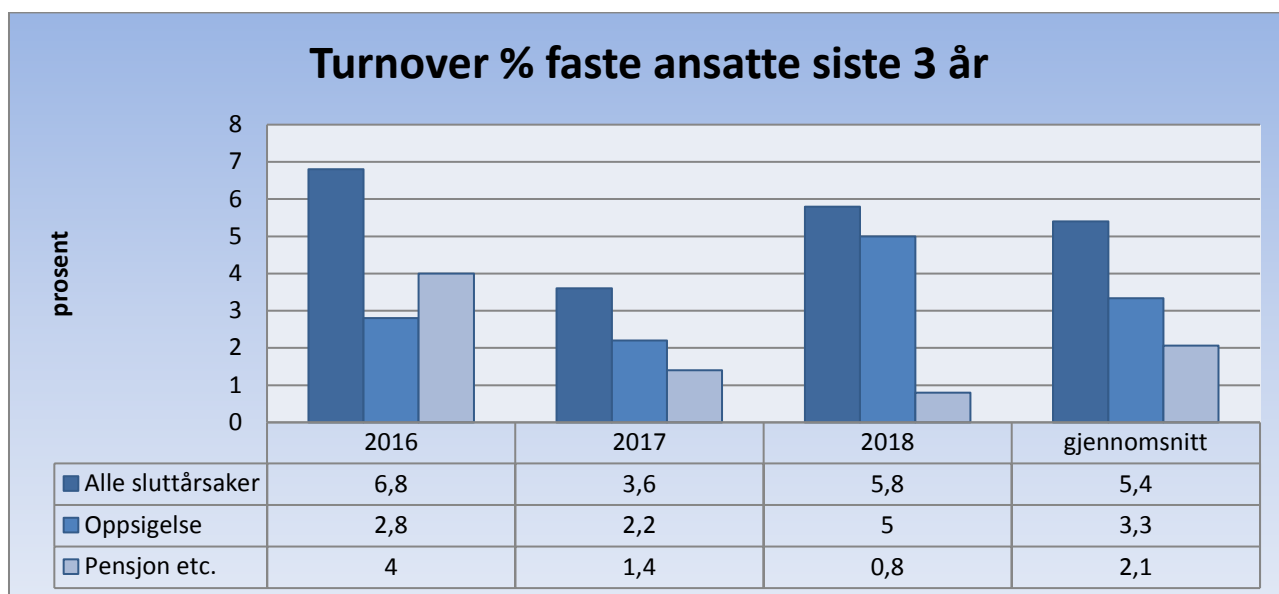
Det kan utvikle seg til en kompetanselekkasje når det gjelder erfarne sykepleiere/ spesialsykepleiere og tiltak for å rekruttere og beholde sykepleiere er et fokusområde. Enhet for HR og enhet for kompetanse gjennomfører blant annet et prosjekt hvor sykepleiere som slutter intervjues for å kartlegge årsaksforhold og forbedringsmuligheter for å beholde og rekruttere.

Helsefagarbeidere/hjelpepleiere

24 % av årsverk utført av denne faggruppen er over 60 år. Her står vi foran et generasjonsskifte hvor hjelpepleiere går av med pensjon og andelen av helsefagarbeidere øker. Det er imidlertid ikke vanskelig å rekruttere til helsefagarbeiderstillinger, da det er mange søkere til disse stillingene. Det er videre viktig å tilby gode lærlingeplasser for helsefagarbeiderlæringer slik at foretaket utdanner sine egne helsefagarbeidere.

Turnover i foretaket

Det er relativt stabil turnover ved Sunnaas sykehus HF. I 2018 sluttet 5,8 % av de faste ansatte. Dette utgjør 30 personer. Gjennomsnittlig ansettelsestid er 10 år. Gjennomsnittlig turnover de siste tre årene er 5,4%. Av disse har 3,3% sluttet ved oppsigelse, mens de øvrige 2,1 % har gått av med pensjon etc. (se tabell 3).



Tabell 3

Avgangsalder er gjennomsnittsalderen til de som har gått av med AFP eller alderspensjon innenfor et kalenderår. For 2018 var avgangsalderen 66 år, det sammen som i 2017. Fire ansatte gikk av med alderspensjon eller AFP.

Nøkkelstillinger

Foretaket har et spesielt fokus på nøkkelstillinger, og har god oversikt over turnover blant disse. Rekruttering til disse stillingene planlegges i god tid. Det er gjennomført seniorsamtaler med alle i nøkkelstillinger som nærmere seg pensjonsalder for å kunne planlegge kompetanseoverføring og sikre en god rekrutteringsprosess.

Kompetansekartlegging

HR gjennomførte en kompetansekartlegging via lederne ultimo 2017 og primo 2019 for å få oversikt over hvilke kompetanser foretaket trenger mer eller mindre av på kort og lengre sikt.

58 % rapporterer at de vil ha behov for å endre kompetansen i egen enhet på kort sikt (ett år)

86 % rapporterer at de vil ha behov for å endre kompetansen i egen enhet på lang sikt (mer enn 4 år)

I klinikken vil rehabiliteringsprogrammene være førende med hensyn til hvilken kompetanse det vil være behov for mer eller mindre av, og det kom tilbakemeldinger om at det derfor kan være vanskelig å svare konkret på behovet for kompetanse langt fram i tid da programmene vil kunne bli endret.

Det største funnet i kompetansekartleggingen er behovet for teknologisk kompetanse og prosjektledelse. Omlag halvparten rapporterte et behov for å styrke teknologisk kompetanse og prosjektledelse, både på kort og på lang sikt.

Kompetansekartleggingen viser at det er et større behov for mer/ny kompetanse, enn kompetanser det er mindre behov for. Det innebærer at vi i stor grad må hente inn ny kompetanse ved hjelp av turnover, og samtidig styrke kompetansen til egne ansatte.

Medarbeidernes kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren i Sunnaas sykehus HF sin virksomhet. For å tiltrekke og beholde de medarbeiderne sykehuset behøver er det sentralt at vårt gode omdømme opprettholdes. Foretaket har gjennomført flere strategiske tiltak, blant annet vedtatt *Rekrutteringspolicy* som vektlegger profesjonelle rekrutteringsprosesser og program for innfasing av nyansatte.

3. Administrerende direktørs anbefaling

Riktig kompetansesammensetning er en forutsetning for at Sunnaas sykehus skal nå sine strategiske mål. Det innebærer at foretaket til hver tid har en plan for strategisk personalutvikling som sikrer foretaket rett kompetanse.

Trykte vedlegg:

-