

Saksfremlegg

Saksgang	Møtedato
Styret Sunnaas sykehus HF	20.11.19

Sak 0067-2019

Rekruttering og lederutvikling 2020

Forslag til vedtak

1. Styret tar sak om rekruttering og lederutvikling 2020 til orientering.
2. Riktig kompetansesammensetning i toppledergruppen og i nøkkelstillinger, samt ledere som evner å gjennomføre endringsprosesser, er forutsetninger for at Sunnaas sykehus skal nå sine strategiske mål. Foretaket må ha en plan som sikrer gode rekrutteringsprosesser, herunder ledertalentprogram og lederutviklingsprogram for alle ledere i foretaket.

Nesodden, 20.11.19

Einar Magnus Strand
Administrerende direktør

1. Hva saken gjelder

Rekruttering og lederutvikling 2020

Flere nivå 2-stillinger i foretaket vil bli ledige som følge av overgang til pensjon/ seniorstillinger i løpet 2020. Det er også turnover i flere øvrige nøkkelstillinger. Det planlegges prosesser rundt hver av disse stillingene; har foretaket behov for å rekruttere samme kompetanse? Er det behov for ny/ annen kompetanse for å løse oppgavene fram i tid? Kan en se oppgavene i sammenheng med andre funksjoner? Kan stillingen inndras? Alle stillinger i omløp skal ses i sammenheng med planlagte organisasjonsutviklingsprosesser i 2020.

Lederutvikling. Det tilbys årlig lederutviklingsprogram til ledergruppen, og lederutviklingsprogram for 2020 er under utarbeidelse.

2. Hovedpunkter og vurdering av handlingsalternativer

Flere nivå 2-stillinger i foretaket vil bli ledige som følge av overgang til pensjon/ seniorstillinger i løpet 2020. Dette gjelder *forskningsdirektør, kvalitetssjef, avdelingsleder eiendom og intern service og fagdirektør*. I tillegg har *eiendomssjef, informasjonssikkerhetsleder og innkjøpsjef* sagt opp sine stillinger. Det er nylig ansatt *personvernombud/ informasjonssikkerhetsrådgiver* i nyopprettet stilling.

Det planlegges prosesser rundt hver av disse stillingene; har foretaket behov for å rekruttere samme kompetanse? Er det behov for ny/ annen kompetanse for å løse oppgavene fram i tid? Kan en se oppgavene i sammenheng med andre funksjoner? Kan stillingen inndras? Alle stillinger i omløp skal ses i sammenheng med planlagte organisasjonsutviklingsprosesser i 2020.

Stilling	Tidshorizont	Status
Forskningsdirektør (nivå 2)	Vår 2020	Det er inngått overgangsavtale til seniorstilling for nåværende forskningsdirektør som vil fratrukke stillingen når ny forskningsdirektør er rekruttert og er på plass. Det er opprettet et rekrutteringsteam ledet av adm. dir. Teamet er representert med forskningskompetanse. Det vurderes som realistisk at ny forskningsdirektør er på plass i løpet av våren 2020.
Avd. sjef eiendom og intern service (nivå 2)	Går av per 01.04.20	Må ses i sammenheng med <i>OU-prosess stab og teknologi og drift</i> planlagt gjennomført vår 20
Fagdirektør (nivå 2)	Går ut av stillingen per august 2020	Fagdirektør planlegger overgang til annen stilling fra og med august 2020. Fagdirektør er en stilling som må rekrutteres på nytt da funksjonen iht prinsipper om ledelse i spesialisthelsetjenesten er pålagt foretaket.

		Rekrutteringsprosess vil iverksettes og gjennomføres i løpet av våren 2020.
Eiendomssjef	Siste arbeidsdag 31.10.19	Rekrutteringsteam er etablert og stillingen er lyst ut for andre gang grunnet ikke kvalifiserte søkere ved førstegangsutlysning. Ny søknadsfrist er satt til 24.11.19. Avdelingen planlegger midlertidige løsninger for å ivareta oppgavene inntil ny eiendomssjef er rekruttert og på plass.
Informasjons- sikkerhetsleder	Siste arbeidsdag 31.10.19	Rekrutteringsteam er etablert og stillingen er lyst ut. Søknadsfrist er satt til 15.11.19. Iht til FTL sak 130/19 – <i>Beredskap og sikkerhet - ny organisering</i> søkes det etter en kombinert stilling hvor funksjonen <i>sikkerhetsleder</i> inngår i stillingen.
Innkjøpsjef	Siste arbeidsdag 31.12.19	Rekrutteringsteam er etablert, og har gjennomført første møte. Konklusjonen fra dette møtet er at det må vurderes alternative løsninger før en beslutter å rekruttere ny innkjøpsjef. Det vil være av betydning hvor stillingen skal være organisert (ref. <i>OU-prosess stab teknologi og drift</i>)
Kvalitetssjef	Går av per 01.04.20	Iht sak FTL sak 136/19 – <i>Samla plan – OU og bygg 2019/2020</i> foreslås det at en avventer nyrekruttering til høst -20/ vår -21. Det vil være avgjørende at en midlertidig løsning/ konstituering er avklart i god tid før 01.04.20

Lederutvikling

Sunnaas sykehus tilbyr årlig lederutviklingsprogram for ledere i foretaket i henhold til den regionale satsingen på å styrke ledere i lederrollen innen foretaksgruppen. Tidligere hadde foretaket et modulbasert lederutviklingsprogram som sikret at alle ledere hadde en foretakstilpasset grunnkompetanse i ledelse. I 2014 gjennomførte 23 av 25 ledere en formell lederutdanning i regi av Høyskolen i Oslo og Akershus. Foretaket har liten turnover i ledergruppen, slik at de aller fleste har fått grunnkompetanse ved deltagelse i det modulbaserte lederprogrammet og lederutdanningen i 2014. Sjekkliste for nyansatte ledere sikrer at nye ledere får tilsvarende foretakstilpasset grunnkompetanse i ledelse.

Etter den formelle lederutdanningen ble ledelsesperspektivet mer inkludert i samlinger for utvidet ledergruppe. Fellessamlinger hvor hele ledergruppen deltar har vært prioritert, noe som styrker fellesskapet og en ensrettet ledelsesforankring i utøvelsen av lederrollen. Videre velges det ut årlige temaområder – i 2018 var temaene; *rekruttering, prosjektledelse og kvalitetsledelse*. I tillegg arrangeres det månedlige HR-lunsjer med aktuelle temaer, og en til to HMS dager per år.

Lederutviklingsprogram for 2020

Lederutvikling skjer på flere arenaer/ nivåer og både på individ og på gruppenivå. Målet for lederutviklingsprogrammet er at det innehar både opplæring i temaer og systemer, dypdykk i spesielt utvalgte aktuelle temaer, og mulighet for refleksjon rundt egen rolleutførelse.

Målgruppen for programmet vil være nivå 2 og nivå 3 ledere, til sammen ca. 30 personer. I tillegg vurderes et eget program for utvalgte ledertalenter i foretaket.

- Utvalgte temaområder hvor det hentes inn eksterne ressurser. Disse planlegges inn vår 2020 og høst 2020. Bør være obligatorisk for alle ledere:
 - Endringskommunikasjon
 - Konflikthåndtering
 - Teknologi – ref. undersøkelsen om teknologimodenhet og ledere
 - Økonomi og budsjettstyring
- Månedlige HR –lunsjer med aktuelle temaer (2 timer per gang) – valgfritt, men alle ledere oppfordres til å delta (gjennomgående godt oppmøte)
- Tilbud om lederveiledning for ledergrupper – HR kan fasilitere med interne eller eventuelt eksterne ressurser
- På individnivå
 - Mulighet for å hospitere i andre liknende virksomheter
 - Tilby mentorordning – det kan være interne ressurser (eks tidligere deltakere i topplederprogrammet) eller eksterne ressurser fra andre helseforetak eller fra helt andre fagmiljøer
 - Mulighet for å søke om formell videreutdanning/ masterprogram i ledelse
 - Mulighet for å søke deltakelse i nasjonalt lederutviklingsprogram i regi av spesialisthelsetjenesten og KS (når det er klart)

Ledertalentprogram

Det anbefales at alle helseforetak har gode etterfølgeplaner. Det forutsetter at foretaket har en bevisst strategi for å følge opp ledertalenter i egen virksomhet. Sunnaas sykehus rekrutterer ofte ledere fra egne rekker, men det foreligger ikke en strategi for lederrekruttering.

Som tidligere beskrevet har foretaket forholdsvis liten turnover blant ledere. Det medfører at det blir rekruttert få nye ledere – ca. 1 per år, noe som gjør det utfordrende å tilby mange et ledertalentprogram da det er få lederstillinger å tilby. Det vil bli igangsatt et arbeid med etablering av strategi og handlingsplan for dette området i 2020.

3. Administrerende direktørs anbefaling

Riktig kompetansesammensetning i toppledergruppen og i nøkkelstillinger, samt ledere som evner å gjennomføre endringsprosesser, er forutsetninger for at Sunnaas sykehus skal nå sine strategiske mål. Foretaket må ha en plan som sikrer gode rekrutteringsprosesser, herunder ledertalentprogram og lederutviklingsprogram for alle ledere i foretaket.

Ingen vedlegg