

KOMPETANSESAMMENSÆTTING

Ny fordeling av oppgaver

KS høstkonferanse 19. oktober 2021

Heidi Magnussen, HR-direktør St.Olavs hospital

Bakgrunn

St. Olavs dobler andelen helsefagarbeidere – skal overta oppgaver sykepleiere gjør nå (sykepleien.no)

Hårete mål?

Mål for perioden 2019 - 2022

- Øke andelen helsefagarbeidere i pleietjenesten fra 6,9 % til minst 15 %.
- Øke antall helsefaglæringer fra 23 til minst 50 pr år, de fleste med full læretid i sykehuset.
- Overføre oppgaver til helsesekretærer, helsefagarbeidere og andre yrkesgrupper der det er hensiktsmessig.

Hva har vi gjort?

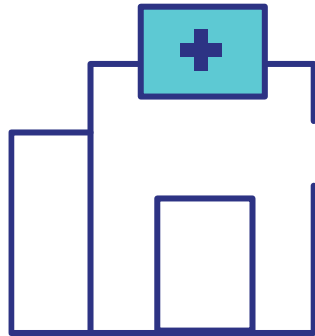
- Kartlegging av arbeidsoppgaver og kompetansebehov
- Pilotering av endret oppgavefordeling i utvalgte enheter
- Erfaringsutveksling internt og med andre sykehus
- Internopplæring/sertifisering
- Videreutvikling av etablert modell for helsefaglæringer

Status 2021

- Svak reduksjon i antall helsefagarbeidere i pleietjenesten, men antall helsesekretærer og postverter har økt.
- Vel 10 % av arbeidet i pleietjenesten utføres av andre enn sykepleiere, en svak økning fra 2018. I tillegg er renhold i større grad profesjonalisert.
- Akuttmottaket har for første gang rekruttert helsefagarbeidere.
- Eget opplæringskontor etablert. Fortsatt godt samarbeid med Trondheim kommune. Fortsatt bare 28 helsefaglæringer, men vi har 8 lærlinger fra 1. læreår.



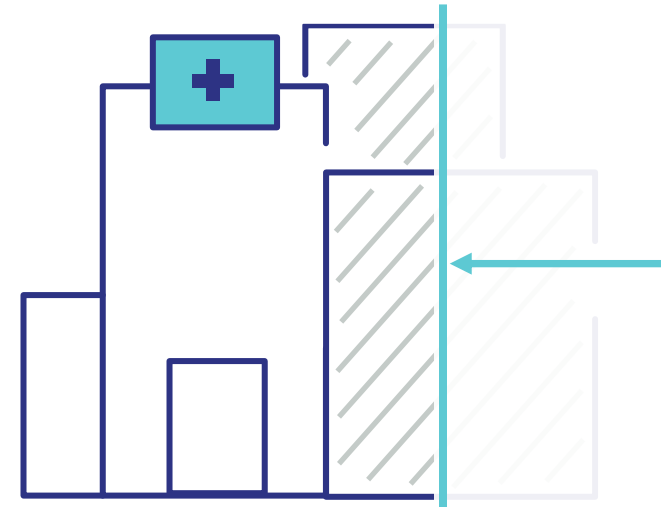
Nytenkning er helt nødvendig



1000 SENGER
690 000 POLIKLINISKE KONS.



- FORBEDRINGSPROGRAMMET:**
- TJENESTEINNOVASJON
 - DIGITALISERING
 - KOMPETANSESAMMENSETNING



1000 SENGER + 46%
690 000 POLIKLINISKE KONS. + 60%

ÅR **2019**



ÅR **2040**

Kompetansebehov - framskrivning

Framskrivning av behov for spesialisthelsetjenester innebærer en betydelig bemanningsøkning av alle typer helsepersonell dersom de ulike personellgruppene fortsetter å jobbe som i dag.

- **SSBs FRAMSKRIVINGER:** Etterspørselen etter helsefagarbeidere og sykepleiere vokser klart sterkere enn utdanningstakten fram mot 2040.
- **NAVs BEDRIFTSUNDERSØKELSE 2020:** Sykepleiere og helsefagarbeidere er enkeltyrkene med størst mangel.
- **PERSPEKTIVMELDINGEN 2021:** Framskrivning av dagens bruk av helsepersonell medfører at én av tre unge vil måtte utdannes innen helse- og omsorgssektoren i 2060.

Bemanningsutfordringer i helseforetakene

Riksrevisjonen, Dokument 3:2 (2019-2020)

- Helseforetakene har store utfordringer med å rekruttere og beholde sykepleiere, jordmødre og spesialsykepleiere.
- Blant sykepleiere og jordmødre jobber to av tre deltid.
- Bemanningsutfordringer påvirker hvordan de ansatte opplever kvaliteten på pasientbehandlingen.
- Helseforetakene legger ikke godt nok til rette for å skape en heltidskultur og beholde sykepleiere, jordmødre og spesialsykepleiere.
- De regionale helseforetakene og helseforetakene legger ikke godt nok til rette for å sikre nok rekruttering av sykepleiere, jordmødre og spesialsykepleiere.

Personell er vår viktigste innsatsfaktor

Hvordan forvalte ressursen bedre?



Kostnader tilknyttet personell, kompetanseutvikling og utdanning
tilsvarer cirka 75 % av våre driftskostnader

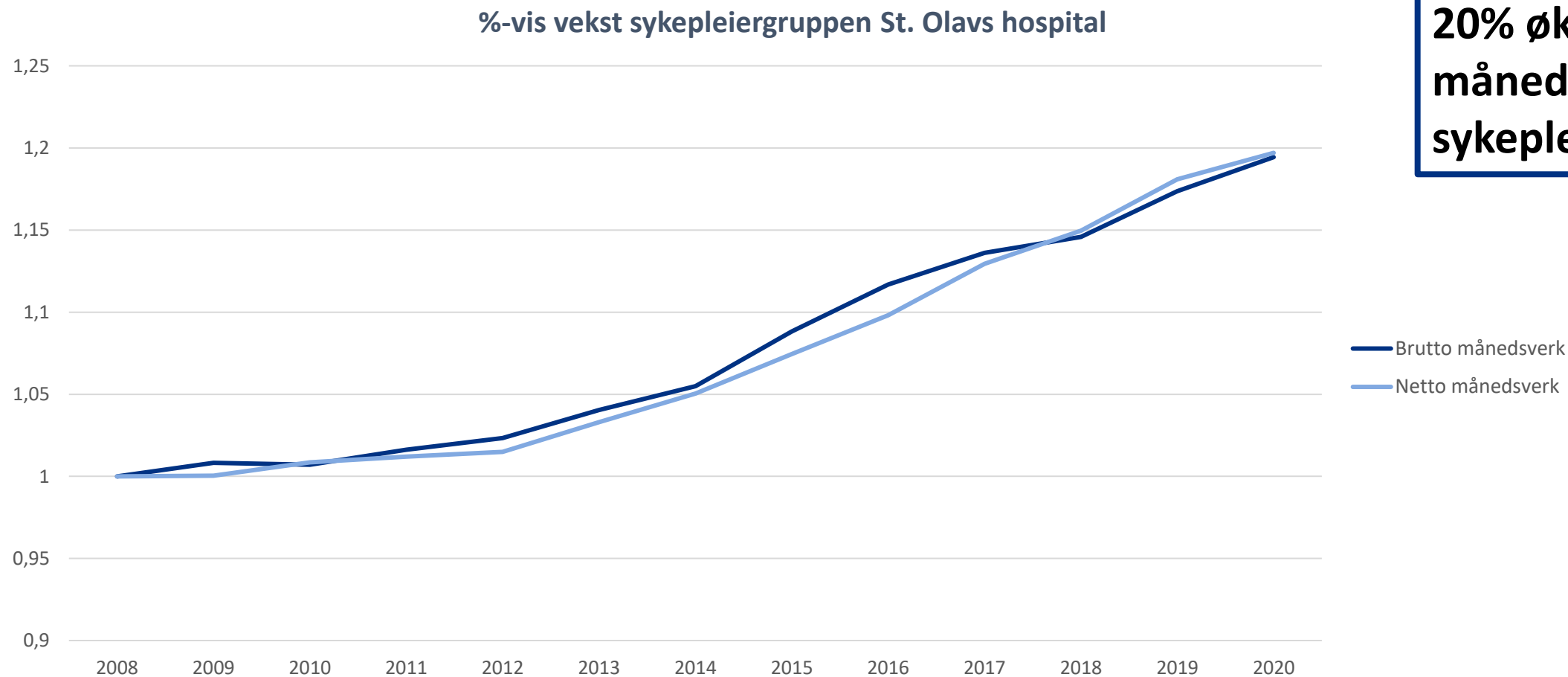
For å oppnå bærekraftig sykehusdrift må vi sikre at vi har rett kompetanse på rett sted til rett tid

Situasjonen i pleietjenesten ved St. Olavs hospital

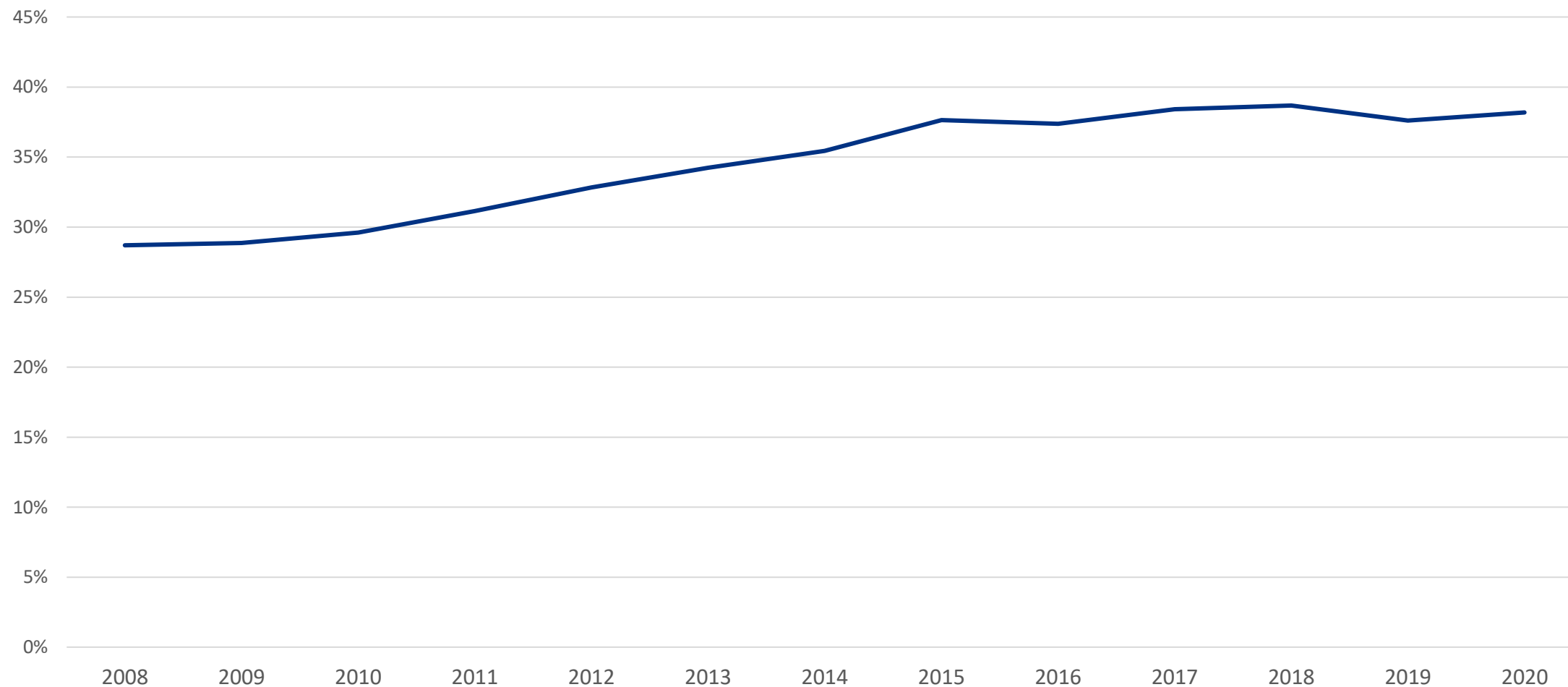
- Behovet for spesialsykepleiere er stort. Dette medfører betydelig innleie, særlig om sommeren.
- Sykepleiere utfører en rekke oppgaver som det ikke trengs sykepleierutdanning for å utføre.
- Det har vært en betydelig nedgang i andel helsefagarbeidere de siste 15 årene.

Vekst i sykepleiergruppen St. Olav for perioden 2008-2020

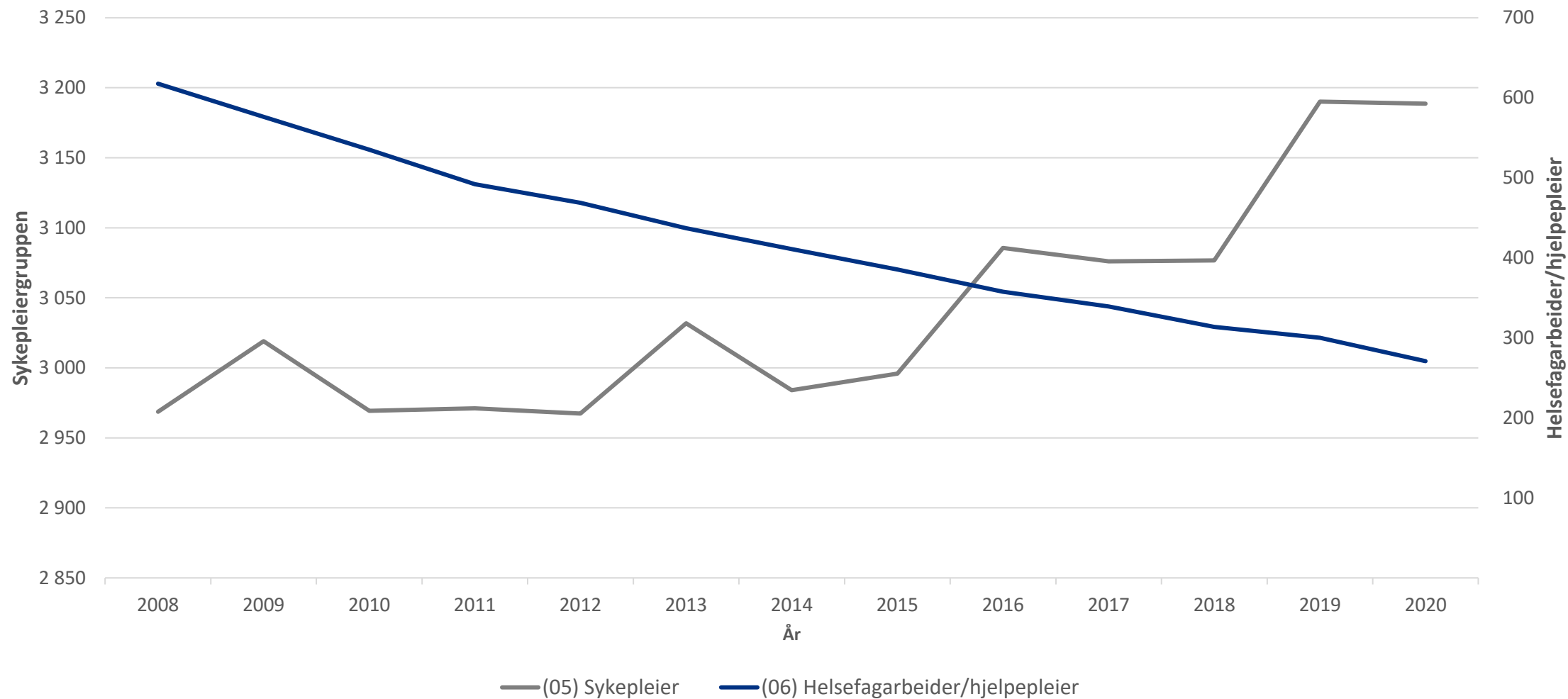
- Gjennomsnittlig brutto månedsverk har økt med 20 %



Andel spesialsykepleiere i sykepleiergruppen har økt med 31% (fra 29% til 38%)



Utvikling antall sykepleiere og helsefagarbeidere/hjelpepleiere ved St. Olav



Hva innebærer økt bemanningsbehov for oss?

Utdanningstakten må endres for sykepleiere, spesialsykepleiere og helsefagarbeidere.

Men: Det er ikke mulig å øke utdanningstakten i så stor grad som behovene for spesialisthelsetjenester øker. Vi må derfor også tenke nytt;

- måten vi yter helsetjenester på
- kompetansesammensetning i forhold til oppgaveløsninger
- hvordan vi legger til rette for optimal utnyttelse av vår samlede kompetanse

Kompetansesammensetning

I styresak 88/2020 Forbedringsprogram 2021, ble ***kompetansesammensetning*** vedtatt som et satsningsområde i tillegg til *tjenesteinnovasjon* og *digitalisering*.

I første fase vil hovedfokus være på pleietjenesten.

Tiltaket har bred støtte blant tillitsvalgte, verneombud, brukere og ledere.

Videre arbeid med ny fordeling av oppgavene

- Revidert målsettingen om andel helsefagarbeidere?
- Utfordre alle klinikker til å beskrive arbeidsoppgaver i pleietjenesten som kan utføres av andre enn sykepleiere.
- Styrke samarbeidet med fylkeskommunen og de videregående skolene om rekruttering til helsefag og med kommunene om den praktiske delen av opplæringen.
- ++++++

OVERORDNET MÅL

Å bidra til at St. Olavs hospital har en dimensjonering og sammensetning av arbeidsstyrken som sikrer at sykehuset kan yte god, trygg og effektiv behandling nå og i fremtiden.



Takk for oppmerksomheten!