

Utkast til høringsvar, runde 2 - «St. Olavs hospital Utviklingsplan (2019-2035) Innspill og refleksjoner fra Organisasjonsavdelingen, HR-seksjonen.

Kapittel 6:

Det er lite fokus på ansatte perspektivet i kapitlet, til tross for at dette nevnes i flere av de øvrige kapitlene. Fremragende behandling/fremragende helsetjenester bør også være en visjon for hvordan vi ivaretar, utvikler og «bruker» våre ansatte, gjennom de ressurser og den kompetanse de besitter. Våre ansatte er den største innsatsfaktoren og utgjør den største kostnaden for sykehuset

I et HMS-perspektiv skal vi som arbeidsgiver sikre at de ansatte har et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon. Som en inkluderende arbeidslivs bedrift har vi også et særlig ansvar for å jobbe i tråd med IA-avtalens overordnede målsetting; forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærvær og bedre arbeidsmiljøet samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Etter vår oppfatning må vi ha fokus på hvordan vi kan legge til rette for en utvikling som sikrer oss riktig kompetanse på rett sted og til riktig tid.

Ny teknologi og nye behandlingsmetoder, krever omstilling i en hektisk hverdag.

Vi må omstilles til morgendagens krav samtidig som vi skal levere i nå-situasjonen.

Dette krever målrettet planlegging; holdningsendringer samt organisasjon- og kulturutvikling.

Ledelse må understøtte og ha fokus på dette.

Tiltak som fremmes i utviklingsplanen bør være så konkret som mulig og gi gode innspill til hvilke fokusområder de ulike organisatoriske nivåene må ha for å kunne jobbe målrettet med dette.

Innspill til tiltak:

- Benytte og utvikle Kompetanseportalen som verktøy for registrering og analyse av kompetansebehov og kompetanseplaner. Grunnlaget kan brukes for budsjettering av utvikling- og utdanningsbehov.
- Profesjonalisering av rekrutteringsprosessen. Vi må analysere rekrutteringsarena, spisse utlysningstekster og krav. Vi må til enhver tid ha større fokus på hva vi trenger av personell.
- Sentralisering av støttefunksjoner/stabsressurser for etablering av stordriftsfordeler – utfordre etablert organisering.
- Optimal ressursbruk som begrep bør også omfatte ansatte. Gjennom utprøving av nye arbeidstidsordninger (modeller for skift/turnusordninger); nye modeller som sikrer jevn kvalitet 24/7/365.
- Utvikle teamarbeid og vurdere muligheter for jobbglidning og alternative arbeidsformer. Dette bør skje i samhandling mellom HR, økonomi og fag. Tillitsvalgte må også involveres på en god måte.
Personalpolitikk, lønnspolitikk og økonomiske avsetninger (budsjetteringsprosesser) må utvikles i takt med dette
- Vi må påse at våre tariffavtaler så langt som mulig utvikles i takt med organisasjonens behov, og støtter opp om fleksibilitet og omstilling.