

Saksframlegg

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret Helse Sør-Øst RHF	25.-26.02.2009

SAK NR 012-2009

HR-STRATEGI FOR HELSE SØR-ØST. HANDLINGSPLAN 2009-2011

Forslag til vedtak:

1. Styret tar redegjørelsen om justeringene av den vedtatte HR-strategien for Helse Sør-Øst til etterretning.
2. Styret tar den fremlagte handlingsplan 2009-2011 til orientering.

Hamar, 17. februar 2009

Bente Mikkelsen
Administrerende direktør

1. Administrerende direktørs anbefalinger / konklusjon

Administrerende direktør anbefaler at styret tar handlingsplan for HR-strategien for perioden 2009-2011 til orientering, og at styret tar foreslåtte endringer i HR-strategien til etterretning.

Styret vedtok 19. juni i sak 067-2008 HR-strategi for Helse Sør-Øst for perioden 2008-2011. HR-strategien er et styrende dokument som fokuserer HR-arbeidet i foretaksgruppen både på regionalt og lokalt nivå, og som skal sikre at Helse Sør-Øst blir den foretrukne arbeidsgiver i spesialisthelsetjenesten.

For å sikre at HR-strategien realiseres, har det blitt utarbeidet en egen handlingsplan. Den vedlagte handlingsplanen skisserer en programorganisering med tilhørende roller/ansvarsfordeling og rapporterings- og oppfølgingsstruktur. Gjennom dette arbeidet er det foreslått mindre justeringer ifht. den vedtatte HR-strategien. Dette er gjort for å presisere innholdet i enkelte av tiltakene.

Forankring i organisasjonen og gjennomføringskraft i implementeringsfasen vil være avgjørende for at HR-strategien skal lykkes. Styret vil bli orientert om gjennomføringen av handlingsplan som del av den ordinære virksomhetsrapporteringen i 2009.

2. Faktabeskrivelse:

2.1 Hva saken gjelder

Styret vedtok 19. juni i sak 067-2008 HR-strategien for Helse Sør-Øst for perioden 2008-2011. HR-strategidokumentet organiserer prioriterte tiltak i fire fokusområder. De fire områdene er:

- 1) Mobilisering av medarbeidere og ledere
- 2) Kompetanseutvikling
- 3) Ressursstyring
- 4) Arbeidsmiljø og HMS

I tillegg til de fire fokusområdene skisserer HR-strategien fire sentrale forutsetninger for HR-arbeidet i foretaksgruppen. Med utgangspunkt i de fire fokusområdene og forutsetningene, med tilhørende tiltak, er det utarbeidet en handlingsplan for hvordan strategidokumentet skal realiseres. Det er denne handlingsplanen som legges frem til orientering for styret. Prosessen med operasjonalisering av HR-strategien og utformingen av handlingsplanen har vært en direkte videreføring av arbeidet med utforming av HR-strategien. Arbeidet er diskutert og forankret i HR-direktørmøtet, og både konserntillitsvalgte og konsernverneombud har gjennom flere runder kommet med innspill i løpet av prosessen. Følgelig har også de aktivt bidratt til utforming og kvalitetssikring av handlingsplanens innhold.

2.2 Handlingsalternativer og hovedpunkter

De vedtatte tiltakene fra HR-strategien planlegges koordinert og skal gjennomføres som 15 konkrete tiltak. HR-strategien gjennomføres på denne måten for å sikre at tiltak som naturlig hører sammen, gjennomføres samlet. For å bidra til at de 15 tiltakene er tilstrekkelig koordinert, vil de gjennomføres som et program. Eier av dette programmet vil være administrerende direktør i Helse Sør-Øst RHF, mens HR-direktør i Helse Sør-Øst RHF vil være programansvarlig. Det etableres også en operativ programledelse som skal støtte programansvarlig. Det enkelte tiltak vil ha sin egen gjennomføringsansvarlig fra HF eller RHF. Helseforetakene vil ha ansvar for den praktiske implementering av tiltakene. HR-direktørmøtet med KTV og KVO vil fungere som referansegruppe. Styret vil få seg forelagt orientering om gjennomføringen i den ordinære virksomhetsrapporteringen i 2009.

2.3 Justeringer i forhold til den vedtatte HR-strategien

Gjennom prosessen med operasjonalisering av HR-strategien har man konkretisert tiltakene i HR-strategien. I forbindelse med dette har det vært behov for å gjøre noen mindre justeringer ift den vedtatte HR-strategien. Dette medfører ikke endring i strategisk retning, men er gjort for å presisere innholdet i enkelte av tiltakene og sette dem i en fornuftig og helhetlig sammenheng:

- Fokusområde 1: Mobilisering av medarbeidere og ledere:

Tiltak 2: *"Pilot for endringsledelse"* og *"Program for lederutvikling"* er tatt ut, men ivaretas gjennom allerede eksisterende programmer/tiltak.

Tiltak 4: *"Felles konsept for utviklingssamtaler"* endret til *"Felles konsept for utviklings-/medarbeidersamtaler"* fordi man ønsker å ivareta begrepsbruk både fra tidligere Helse Sør og tidligere Helse Øst.

Tiltak 6: *"Utvikle konsept for systematisk opplæring og trening av tillitsvalgte, verneombud og medarbeidere i anvendelse av metoder for omstilling"* endret til *"Sikre forankring av prinsipper for medvirkning i omstilling"*. Denne endringen gjenspeiler en tydeliggjøring og understøtting av intensjonene i de 12 vedtatte prinsippene for medvirkning i omstilling

Tiltak 7: Nytt tiltak - *"Lønn og incentivsystem"* er lagt til, da dette er et viktig personalpolitisk område i et helhetlig arbeid med HR-funksjonen.

- Fokusområde 2: Kompetanseutvikling:

Ingen endringer

- Fokusområde 3: Ressursstyring:

Tiltak 3: *"Sikre samsvar mellom budsjettansvar og myndighet til å bruke ressurser"* endret til *"Rapporteringsrutiner og bruk av ressurser"* fordi dette er mer presist ift det særskilte fokus dette området vil ha fremover.

- Fokusområde 4: Arbeidsmiljø og HMS:

Tiltak 2: *"Utarbeide handlingsplaner for IA-arbeidet, herunder blant annet: reduksjon av sykefraværet, integrering av flerkulturelle, livsfasepolitikk"* endret til *"Utarbeide handlingsplaner for IA-arbeidet herunder blant annet: Økt grad av nærvær, Integrering av flerkulturelle medarbeidere, Livsfasepolitikk, Tilrettelegging for funksjonshemmede"* fordi man vil fokusere på positiv begrepsbruk der det er mulig (økt grad av nærvær i stedet for redusert fravær), og fordi tilrettelegging for funksjonshemmede er en sentral del av IA-arbeidet.

Tiltak 3: *"Etablere felles system for avviksrapportering, risikovurdering og –oppfølging innen arbeidsmiljø og HMS"* endret til *"Sikre at alle helseforetak har system for avviksrapportering, risikovurdering og –oppfølging innen arbeidsmiljø og HMS"*. Ordlyden er endret for å tydeliggjøre det ansvaret det enkelte helseforetak har ift systematisk HMS arbeid.

Forutsetninger:

Ingen endringer.

2.4 Risikovurdering og etiske vurderinger

Risikovurdering

Helse Sør-Øst er inne i en periode med store omstillinger, det er derfor viktig å sette organisasjonen i stand til å mobilisere ledere og medarbeidere. HR-strategien til Helse Sør-Øst er et viktig virkemiddel for å oppnå nettopp dette. Den vedtatte HR-strategien vil ikke i

seg selv ikke være i stand til å mobilisere organisasjonen. Det er implementering av HR-strategien som skaper motivasjon, gevinster og resultater. For å realisere tiltakene som skisseres ut i handlingsplanen er det nødvendig med tilstrekkelig oppslutning på RHF-, HF- og individnivå. I det videre arbeidet vil det være kritisk med riktig sammensetning og ledelse av det enkelte tiltaket i handlingsplanen samtidig som det oppnås nødvendig forankring fra ledere på alle nivå. I en tid med store omstillinger så vil et positivt tiltak som HR-strategi kunne oppfattes som en ekstra byrde. Derfor blir involvering, medvirkning og kommunikasjon i det videre arbeidet svært viktig.

Etiske vurderinger

Handlingsplanen tydeliggjør hvordan HR-strategien skal gjennomføres til beste for både den enkelte medarbeider, pasientene og ledere i Helse Sør-Øst. Tiltakene skal gjennomføres i alle HF i samarbeid med ledelse, tillitsvalgte og medarbeidere. Programmet er organisert med tanke på at tillitsvalgte vil kunne bidra aktivt inn i planlegging og gjennomføringen av tiltakene. Implementeringen av HR-strategien skal understøtte verdigrunnlaget i Helse Sør-Øst, og skal sikre at medarbeidere ivaretas og behandles etter samme prinsipper.

3. Administrerende direktørs vurderinger:

Helse Sør-Øst står foran store endrings- og omstillingsprosesser i tiden fremover. I denne sammenheng er HR-strategien et viktig virkemiddel for å skape en robust, endringsvillig og dynamisk organisasjon som er i stand til å gjennomføre de forestående omstillingene. Det er derfor viktig å sikre at HR-strategien gjennomføres som planlagt. En systematisk tilnærming til operasjonaliseringen og implementeringen av HR-strategien er kritisk for å oppnå dette. Denne foreslåtte handlingsplanen vil sikre at HR-strategien gjennomføres og følges opp på en slik måte at de involverte tiltakene har ønsket fremgang og forankring, og at gevinster realiseres som planlagt.

Trykte vedlegg:

- Handlingsplan for implementering av HR-strategi 2009-2011 (word-dokument)

Utrykte vedlegg

- Handlingsplan for HR-strategi 2009– 2011 (ppt)
- HR-strategi 2008 – 2011 (ppt) [oppdatert versjon]