

**Sykehuset Innlandet HF**  
**Styremøte 25.01.23**

**SAK NR 006 – 2023**

**VIDEREUTVIKLING AV SYKEHUSET INNLANDET HF, KONSEPTFASEN STEG 1,  
«RAPPORT TILLEGGSSOPPDRAG; MULIGE RISIKOREDUSERENDE TILTAK KNYTTET  
TIL BIBEHOLD AV MEDARBEIDERE I FASEN FRAM TIL BYGGESTART»**

Forslag til

**VEDTAK:**

1. Styret godkjenner «Rapport tilleggsoppdrag, konseptfasen steg 1, Mulige risikoreduserende tiltak knyttet til bibehold av medarbeidere i fasen fram til byggestart» og støtter at tilleggsoppdrag, deloppdrag 2, er tilstrekkelig belyst gjennom rapporten.
2. Styret ber administrerende direktør oversende rapporten til Helse Sør-Øst RHF.
3. Styret ber om at resultatene fra den planlagt spørreundersøkelsen presenteres for styret når resultatene foreligger.

Brumunddal, 19. januar 2023

Alice Beathe Andersgaard  
administrerende direktør

## SAKSFRAMSTILLING

SAK NR. 006 – 2023

### Bakgrunn

Det vises til gjennomgang av bakgrunn for tilleggsoppdraget gitt i sak 005-2023  
«Videreutvikling av Sykehuset Innlandet HF, orientering om status i tilleggsoppdrag»

Helse Sør-Øst RHF har bedt Sykehuset Innlandet om å bistå arbeidet med tilleggsoppdraget. Helseforetakets ansvar framgår av protokoll fra foretaksmøte i Sykehuset Innlandet 1. desember 2022.

*Foretaksmøtet viste til vedtak i sak 3 i foretaksmøte i Helse Sør-Øst RHF 21. november 2022 og ba Sykehuset Innlandet HF om å bistå i arbeidet.*

*Foretaksmøtet ba Sykehuset Innlandet HF om å utrede mulige risikoreduserende tiltak knyttet til bibehold av medarbeidere i fasen fram til byggestart. Dette skal oppsummeres i en egen rapport innen 1. februar 2023.*

Det fremgår av protokollen at mulige risikoreduserende tiltak for å bibeholde medarbeidere i alternativet med Mjøssykehuset og i et null-pluss alternativ skal utredes i denne delen av tilleggsoppdraget.

Sykehuset Innlandet har lagt følgende oppdragsforståelse til grunn for arbeidet:

- Ved beslutning om null-pluss alternativet:  
Identifisere hvilke tiltak som bør iverksettes i perioden fra beslutning og fram til byggestart, for å redusere risikoen for at medarbeidere slutter i perioden.
- Ved beslutning om alternativet med Mjøssykehuset:  
Identifisere hvilke tiltak som bør iverksettes i perioden fra beslutning og fram til byggestart, for å redusere risikoen for at medarbeidere slutter i perioden.

Det er kun evnen til å beholde medarbeidere som er inkludert i oppdraget. Tiltak knyttet til å rekruttere er ikke beskrevet i rapporten på grunn av ordlyden i oppdraget. Det er alternativet med Mjøssykehuset og null-pluss alternativet, slik de er beskrevet i konseptfaserapporten, som er inkludert i dette oppdraget. Vurderinger om hvordan en eventuell beslutning om trinnvis utbygging av Mjøssykehuset kan påvirke risikobildet i deloppdrag 2, er ikke vurdert.

## Saksframstilling

Sykehuset Innlandet har utviklet en medvirkningsplan for deloppdraget som legger til rette for involvering av ansatte, ledere, tillitsvalgte og vernetjeneste i samtlige divisjoner, i henhold til de rammene som er gitt for oppdraget.

I deloppdrag 2 er foretaket bedt om å belyse mulige risikoreduserende tiltak knyttet til bibehold av medarbeidere i fasen fram til byggestart. Oppdraget er besvart ved å beskrive den forståelsen og kunnskapen Sykehuset Innlandet allerede har om dagens utfordringsbilde og metoder for å styrke denne innsikten ytterligere. Det vises til eksempler på tiltak som er igangsatt på foretaksnivå. Videre er det presentert risikoreduserende tiltak som er viktige i omstillings- og endringsprosesser.

Divisjonene fikk i oppdrag å levere skriftlige innspill i form av risikovurderinger med tiltak for å beholde medarbeidere i de to alternativene. For å ha et sammenligningsgrunnlag har divisjonene i tillegg risikovurdert en situasjon uavhengig av retningsvalg om framtidig sykehusstruktur. Arbeidet er gjennomført i tråd med Sykehuset Innlandet sin prosedyre og verktøy for gjennomføring av risikovurderinger for å sikre en representativ framstilling av divisjonene sitt utfordringsbilde og relevante tiltak. Alle interne innspill er publisert på Sykehuset Innlandets intranettside «minSide», og på Sykehuset Innlandets nettside. I rapporten har hver divisjon utarbeidet en overordnet oppsummering av risikobildet med tilhørende tiltak.

Det skal gjennomføres en spørreundersøkelsen, som skal kartlegge faktorer som påvirker foretakets evne til å beholde medarbeidere i perioden fra beslutning og fram til byggestart. Resultatet fra spørreundersøkelsen vil sammen med risikovurderingene fra divisjonene og framtidige spørreundersøkelser, legge forholdene til rette for det videre arbeidet med å måle effekt av eksisterende tiltak, og etablere nye tiltak på en målrettet og kunnskapsbasert måte. Intensjon er å gjennomføre en tilsvarende spørreundersøkelse én gang årlig, for å kartlegge effekten av igangsatte tiltak og vurdere nye tiltak for å beholde ansatte.

Etableringen av Mjøssykehuset vil medføre at om lag 4000 personer skal bytte arbeidssted ved avvikling av to somatiske sykehus og to psykiatriske sykehus, og vesentlige endringer i drift ved sykehusene i Elverum og Lillehammer. Det vil være en krevende omstillingsprosess grunnet antallet medarbeidere som berøres og kompleksiteten i sammenslåingen. Som det framgår av rapporten vil tiltak som ledelsesutvikling, inngåelse av omstillingsavtale, god medvirkning, informasjon og systematisk organisasjonsutvikling, i kombinasjon med tiltak for å møte utfordringene knyttet til bekymring for økt reisevei, være avgjørende for å lykkes i perioden fram mot byggestart.

I null-pluss alternativet vil det være om lag 1000 ansatte som skal bytte arbeidssted, hvorav omlag 700 ansatte som skal bytte arbeidssted innad i Hamar-området og om lag 300 ansatte som skal bytte arbeidssted mellom Elverum og Hamar. Null-pluss alternativet slik det er beskrevet i konseptfasen, medfører et behov for videre utredninger og omstillinger også i resten av foretaket. Det vil være nødvendig å redusere sårbarheten som små fagmiljøer representerer, styrke bemanningen ved enheter med høy vakt- og arbeidsbelastning og å sikre økonomi til innkjøp av nødvendig medisinsk utstyr.

## **Administrerende direktørs vurdering**

Beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere er et strategisk satsningsområde for Sykehuset Innlandet. Behovet for å arbeide langsiktig med problemstillingen er synliggjort i Utviklingsplan 2022-2039 for Sykehuset Innlandet og i foretakets virksomhetsstrategi for perioden 2023 til 2026.

Risikovurderingene fra divisjonene vil sammen med resultatet fra spørreundersøkelsen og framtidige spørreundersøkelser bidra til en kunnskapsbasert tilnærming til videre arbeid med å identifisere, prioritere og implementere tiltak for å beholde medarbeidere.,

I dette tilleggsoppdraget har foretaket holdt seg strengt til oppdraget om å belyse risikoreduserende tiltak for å beholde ansatte. Det er i dag og framover i tillegg helt sentralt å ha tiltak for å rekruttere nye medarbeidere.

Sykehuset Innlandet har jobbet med framtidig sykehusstruktur gjennom mange år. Flere av innspillene som er kommet inn gjennom deloppdrag 2, peker på behovet for å få en endelig beslutning om retningsvalg og framtidig sykehusstruktur. Foretaket vil da kunne arbeide mer presist og målrettet med tiltak for å beholde og rekruttere medarbeidere, som er et viktig ledd i arbeidet med å sikre faglig og økonomisk bærekraft.