Inkluderingsarbeidet i spesialisthelsetenesta

Rapportering 2021 (01.07.21-31.12.21)

Helse Vest

Kunnskapsgrunnlag og erfaringsdeling på tvers er eit viktig element i inkluderingsarbeidet. Det handlar òg om godt IA-arbeid og tilrettelegging for å unngå utstøyting.

- Kor mange stillingar er utlyst i perioden, og kor mange kandidatar har søkt stillingane?
    - Sjå tabell under
- Kor mange kandidatar har oppgitt at de tilhøyrar målgruppa av desse?
    - Det er ikkje mogleg å registrere dette i systemet.
- Kor mange kandidatar er innkalla til intervju totalt i perioden?
    - Sjå tabell under
- Kor mange i målgruppa har blitt innkalla til intervju?
    - Det er ikkje mogleg å registrere dette i systemet.
- Kor mange kandidatar frå målgruppa har blitt tilsett ved Føretaket?
    - Det er ikkje mogleg å registrere dette i systemet.

Føretak	Tal utlyste	Tal søknadar	Førstegongs intervju
Helse Stavanger HF	923	32 639	1 760
Helse Fonna HF	872	5 332	983
Helse Bergen HF	1 479	10 261	3 169
Helse Vest IKT AS	59	740	97
Sjukehusapoteka Vest HF	22	247	63
Helse Førde HF	400	2462	623
Helse Vest RHF	7	73	19

Rapportuttrekk frå WebCruiter kan gi noko unøyaktige tal, da enkelte annonsar har fleire stillingar i seg, og enkelte stillingar er lyst ut fleire gonger.

Helse Vest satsar på *inkluderande rekruttering*, og å rapportere på ulike tiltak og *oppnådde resultat, sjå tabell under og tiltak som kan bidra til å redusere* uføre blant eigne medarbeidarar.

Føretak	Tiltak	Resultat
Helse Stavanger HF	Inntak av enkeltpersonar på arbeidspraksis via NAV/Tiltaksarrangørar. Bransjeprogram IA i sjukehus – der kor skoen trykker, er eit godt tiltak for å redusere sjukefråvær.	Meir omfattande prosess enn tradisjonell rekruttering. To deltakarar er gått frå arbeidstrening/praksis til midlertidig tilsetting i perioden. I aktuell periode har Føretakets kontaktpersonar mottatt ti førespurnadar om moglegheit for arbeidstrening/ -praksis og arbeidsavklaring, kor vi ikkje har kunna tilby deltakaren plass. Fem einingar har starta opp prosjektet i perioden, og det meldast om godt engasjement, som er ein føresetnad for å oppnå gode resultat på kort og lang sikt.

Føretak	Tiltak	Resultat
Helse Fonna HF	1. Deltaking i samarbeidsprosjekt mellom partane i arbeidslivet og NAV - «Vi inkluderer!» 2. Takka ja til deltaking i samarbeidsprosjekt mellom NAV, kommunane, fylkeskommunen, KS og Helsedirektoratet – «Menn i Helse» 3. Kandidatar frå NAV som får arbeidstrening, språktrening, arbeidstrening 4. Avtale om IA-arbeid mellom Helse Fonna og NAV Arbeidslivssenter Rogaland (mai 2021 – desember 2022)	1. To kandidatar som får arbeidstrening på Drift Stord. Ein kandidat inne i somatikk Stord, ein kandidat er det laga avtale med i somatikk Stord (ventar med start grunna Covid). 2. Avtalt at Helse Fonna har anledning til å ta inn ein til to lærlingar frå prosjektet, og sagt at Helse Fonna kan tilby plass (ar) i klinikk for psykisk helsevern og rus. 3. Manglar tilstrekkelig kvantitative tal, ventar evaluering av dei som har deltatt i 2021. 4. Mål om å redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet *
Helse Bergen HF	Samle førespurnadar som kommer frå NAV/tiltaksarrangørar til éin kontaktperson i Helse Bergen. Inkluderande rekruttering. Hjelpe leiarar med å sette seg inn i og forstå forstå kva inkluderande rekruttering betyr i praksis og korleis dei skal stille seg til dette.	Det har blitt betre oppfølging av kandidatar gjennom ein meir effektiv kommunikasjon mellom partane. Det er krevjande å talfeste tal mottatt for tiltak eller utprøving, da mange førespurnadar framleis går direkte til leiarar i føretaket. Aukar litt etter litt etter kvart som leiaranes kompetanse om inkluderande rekruttering blir betre, etter kvart som leiarar blir rådført når dei får søkarar som er i målgruppa.
Helse Vest IKT AS	• Svarar ut/vurderer førespurnadar frå NAV og NAV sine samarbeidspartnarar fortløypande. • Mangfaldserklæring er med i alle utlysingar. • Publisert nyheitssak • Merksemd i leiargruppa og utvida leiargruppe • Planleggast tiltak for haldingsskapande arbeid og opplæring av leiarar	Fleire personar på arbeidsutprøving, og/eller med lønnstilskott (usikkert tal) frå NAV bl.a.: - Ein forlenga læretid - Ein midlertidig lønnstilskott
Sjukehusapoteka Vest HF	Arbeidstrening for fire personar	Tre tilsett i vikariat/midlertidig stilling.
Helse Førde HF	Gjennom arbeidet med modellen IPS hatt ni kandidatar frå målgruppa i arbeidspraksis (2021)	Per no er to midlertidig tilsett

I 2021 har vi hatt fokus på «Inkluderande rekruttering». I tillegg ønska vi å løfte fram gode initiativ og tiltak føretaka gjer i dette arbeidet. Gjennom gode rutinar og god opplæring av dei som har ansvar for rekruttering varetar verksemdene målgruppene i regjeringas inkluderingsarbeid.

I rapporteringa er det merksemd på tiltak som er tatt i bruk for å sikre god praksis for inkluderande rekruttering. Det skjer mykje godt arbeid for å unngå utstøyting frå føretaka, og for å ivareta medarbeidarane. Det er viktig å sikre at ein ikkje støyter ut medarbeidarar, eller bidrar til lav uføretilbøyelegheit. Det understrekast at eksisterande tiltak og rutinar for å sikre at eigne tilsette ikkje faller ut, men gis moglegheit til å behalde eit arbeid dei er kvalifisert for, er overordna ny rekruttering utanfrå.

<u>Tilleggsspørsmål</u>

- Har føretaket tilpassa rekrutteringsrutinane sine etter modell for inkluderande rekruttering? Derunder; Mangfaldserklæring, inkluderande rekrutteringsprosess, opplæring for leiarar, rekruttarar og tillitsvalte, internkontroll og systematisk samarbeid med NAV.

Føretak	Mangfalds-erklæring	Inkluderande rekrutterings-prosess	Opplæring for leiarar, rekruttere og tillitsvalte	Internkontroll	Systematisk samarbeid med NAV
Helse Stavanger HF	Inkludert i utlysningstekst	Pågåande arbeid. Gjennomgå og tilpasse aktuell dokumentasjon	pågåande arbeid. Rammeverket skal på plass innan det fullt ut tas i bruk.	Ja	Systematisk samarbeid med NAV arbeidslivs-senter. Gjennom Arbeidslivs Coach og IA-rådgivar.
Helse Fonna HF	Mangfalds-erklæring er tatt inn i utlysningstekst for alle stillingar som lyses ut.	Oppdatert mal for intervju, revidert haust 2021. Oppdatert vurderings-skjema til vurdering av kandidatar etter intervju, revidert haust 2021.	Informasjon om inkluderings-arbeid på intranett, i tillegg til direkte informasjon til leiarar, TV og VO. Deltaking i prosjekt «Vi inkluderer!» TV og VO del av arbeidsgruppe oppretta i tråd med avtale om IA – arbeid (sjå punkt om systematisk samarbeid med NAV)	Arbeid med å lage ein eigen handlingsplan for internkontroll. Rutine for at alle utlysings-tekstar kontrollerast av eigne konsulentar i personal-avdelinga før dei publiserast, derunder om mangfalds-erklæring er tatt inn.	Avtale om IA-arbeid mellom Helse Fonna og NAV Arbeidslivs-senter Rogaland (mai 2021 – desember 2022). Samarbeids-avtale om rekruttering av arbeidskraft. Deltaking i prosjekt «Vi inkluderer!»

Føretak	Mangfalds-erklæring	Inkluderande rekrutterings-prosess	Opplæring for leiarar, rekruttere og tillitsvalte	Internkontroll	Systematisk samarbeid med NAV
			Kurs: Introduksjon til nye leiarar Inkluderande rekruttering Planlagt kurs med tema rekruttering og inkluderande rekruttering til leiarar, TV og VO, planlagt gjennomført i løpet av første halvdel av 2022.		
Helse Bergen HF	Inkludert i utlysingstekst.	Tatt i bruk, kurs lagt i Læringsportalen og gjort obligatorisk for alle leiarar. Alle stillingar lysast ut og følger ein strukturert rekrutterings-prosess. For å unngå urettmessig ekskludering skal det i behovskart-legginga leggast vekt på kva eigenskaper og kompetanse som faktisk er nødvendig, og kva som er ønskelig.	Tatt inn for leiarar og rekrutterarar i Personal- og organisasjons-avdelinga og Bemannings-senteret.	Rutinar og prosesser evaluerast og forbetrast av rekrutterings-ansvarlige i Bemannings-senteret og Personal- og organisasjons-avdelinga.	Har avtale med NAV, og arbeider for å samle førespurnadar frå NAV og tiltaks-leverandørar til éin kontakt-person i føretaket.
Helse Vest IKT AS	Ja	Ja	På gang	Nei	Nei
Sjukehusapoteka Vest HF	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Helse Førde HF	Ja	Ja, vi har oppmoding om at søkjarar i målgruppene søkjer stilling	Ja, dei blir informert om oppbygging av stillings-annonsar og mangfalds-	Nei	Nei

Føretak	Mangfalds-erklæring	Inkluderande rekrutterings-prosess	Opplæring for leiarar, rekruttere og tillitsvalte	Internkontroll	Systematisk samarbeid med NAV
		hjå oss, elles ingen endringar	erklæringa på månadlege kurs i WebCruiter		
Helse Vest RHF	Ja	Ja	Ja	Ja	Nei

- Korleis har føretaket tilpassa sine rekrutteringsrutinar? Derunder; Utlysningstekst, prosedyre for innkalling til intervju, tilsettingskriterier, oppfølging av nytilsette

Føretak	Utlysingstekst	Prosedyre for innkalling til intervju	Tilsettingskriterier	Oppfølging av nye medarbeidarar
Helse Stavanger HF	Mangfaldserklæring tatt i bruk.	Pågåande arbeid. Mål om å tilpasse til modellen Inkluderande rekruttering	Pågåande arbeid. Mål om at kriteriene skal tilpassast modellen Inkluderande rekruttering og samtidig følgje kvalifikasjonsprinsippet.	Minimum 3 oppfølgingssamtaler i prøveperioden.
Helse Fonna HF	Mangfaldserklæring er tatt inn i utlysingstekst.		Oppdatert vurderingsskjema av kandidaten etter intervju, revidert haust 2021.	Eigen rutine for introduksjon for nye medarbeidarar.
Helse Bergen HF	Mangfaldserklæring ligger i alle annonser.	Kandidatars kompetanse og eigenskaper vurderast opp mot behovskartlegginga og kallast inn til intervju basert på dette.	Skal matche kriterier som er satt i behovskartlegginga.	Blir individuelt tilpassa og gjennom Kompetanseplanen.
Helse Vest IKT AS	Mangfaldserklæring tatt i bruk.	Kvalifikasjonsprinsipp	Kvalifikasjonsprinsipp	Ingen særlige tiltak når det gjeld inkludering
Sjukehusapoteka Vest HF	Ja	Ja	Ja	Ja
Helse Førde HF	Mangfaldserklæring - lagt til i stillingsutlysingar.	Pågåande	Kvalifikasjonsprinsipp	
Helse Vest RHF	Mangfaldserklæring ligger i alle annonser.	Kandidatars kompetanse og eigenskapar vurderast opp mot behovskartlegginga og kallast inn til intervju basert på dette.	Kriteriene skal tilpassast modellen Inkluderande rekruttering og samtidig følge kvalifikasjonsprinsippet	Blir tilpassa individuelt

- Korleis har føretaket tilpassa opplæring for leiarar, rekrutterarar og tillitsvalde? Derunder; e-læringskurs, kompetanseplan, fagdagar

Føretak	E-læringskurs inkluderande rekruttering	Kompetanseplan	Fagdagar	e-læringskurs Hovudavtalen	Anna
Helse Stavanger HF	Felles i Helse Vest	Månadleg for nye leiarar	Månadleg for nye leiarar		
Helse Fonna HF	E-læringskurs inkluderande rekruttering er lagt ut i Læringsportalen.	Det er eit pågåande samarbeidsprosjekt i HV på å lage kompetanseplan til leiar. Emnande til kompetanseplanen er utarbeidet. Kompetanseplanen er foreløpig utkast.			Sjå under tilleggsspørsmål nr. 6 ovanfor.
Helse Bergen HF	Tatt i bruk.	Kurset leggast til i leiarars/tillitsvaltes kompetanseplan		Tilgjengelig kurs i Lærings-portalen. Obligatorisk for leiarar.	
Helse Vest IKT AS	Felles i Helse Vest	Ikkje p.t	Ikkje p.t	Tilgjengelig kurs i Lærings-portalen.	Det er planlagt leiarsamlingar med dette tema, og tema i møter m/tillitsvalte og VO.
Sjukehusapoteka Vest HF	E-læringskurs inkluderande rekruttering blir del av kompetanseplan ny som leiar (under revisjon per desember 2021) og blir også obligatorisk for rekrutterarar			E-læringskurs Hovudavtalen er krav i Kompetanseplan HMS, obligatorisk for leiarar og tillitsvalte.	
Helse Førde HF	E-læringskurset er publisert på intranettet.	Nei	Nei	Nei	
Helse Vest RHF	Felles i Helse Vest	På vei	Nei	Obligatorisk for alle medarbeidarar.	Tema i møter med KTV/KHVO.

- Korleis har føretaket organisert internkontroll og systematisk samarbeid med NAV? (dersom kryss i tabell spm. 6)

  <u>Helse Bergen</u> har ein egen rekrutteringsavtale med NAV. Denne inneholder rutinar for korleis føretaket kan rekruttere personell dei manglar og korleis NAV skal halde seg til Helse Bergen ved førespurnad om arbeidstrening/arbeidspraksis. Det går ein del førespurnadar frå NAV og deira samarbeidspartnarar direkte til einingar i føretaket, som ein jobbar med å få oversikt over og registrert. Dette for å få ein heilspakleg forståing av omfanget av førespurnadar og kor/kor mykje Helse Bergen klarer å imøtegå førespurnadane. Målet er at denne registreringa skal gi auka kunnskap om grad av inkludering og lage nokre faste avtalar med utvalde einigare. Dette kan vere ein måte å lose søkjarar til stillingar kor det er gode moglegheiter for arbeidsinkludering.

Helse Stavanger kontrollerer alle utlysingar og sjekkar at mangfaldserklæringen er inkludert i utlysinga.

Sjukehusapoteka Vest har etablert samarbeidsavtale med NAV Årstad, med mål å sikre forventingsavklaring og planmesseg oppfølging ved arbeidstrening.

Helse Vest IKT jobbar med avklaringsskjema til bruk ved mottak av førespurnadar om arbeidsmarknadstiltak/utprøving.

Helse Fonna: arbeider med å lage ein handlingsplan for internkontroll av iverksetting og forbetring av aktuelle tiltak. Alle utlysningstekstar blir gjennomgått av konsulentar i avdeling av personal- og organisasjonsutvikling.

Det er inngått samarbeidsavtale rundt inkluderande arbeidsliv mellom HF og NAV- partssamarbeid. Målet med avtalen er å redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. For å følgje opp mål, tiltak og innsats definert i avtalen er det oppretta ein eigen arbeidsgruppe med av representantar frå avdeling for personal- og organisasjonsutvikling, BHT, NAV, TV og VO.

Samarbeidsavtale mellom Helse Fonna og NAV Marked Nord Rogaland om rekruttering av arbeidskraft omfattar formidling/matching av arbeidssøker til ledige stillingar i verksemda og rekrutteringsbistand. Avtalen gir også grunnlag for tettare samarbeid som har bruk for tiltaksplass (til dømes arbeidstrening) og inkludering av flyktningar.

- Har føretaket komme i gong med nokre av dei andre modellane i plan for inkluderingsarbeidet (Springbrett, Inkluderingsprogrammet)?

  Helse Bergen starta Springbrettprosjekt, men dette bli seinare avlyst grunna manglande kapasitet hos prosjektleiar. Grunna Pandemien har det ikkje vore rom for å starte arbeidet med Inkluderingsprogrammet i 2021, arbeidet med dette er derfor utsatt til 2022.

  Helse Stavanger har eit prosjekt med samla inntak av deltakarar i arbeidstrening, der deltakarane kommer frå NAV Kvalifiseringsprogram (dei som står lengst borte frå arbeidslivet). Prosjektet er etter modell av Springbrett. Prosjektet ble starta i 2020 og har enda nokre deltakarar i praksis.

  Helse Førde er i gong med eit arbeid i modellane IPS, har i 2021 hatt 9 i arbeidspraksis i ulike stillingsstorleikar og «Helse i arbeid» er i startfase.

  Helse Vest IKT har så vidt starta arbeidet med et traineeprogram.

  Helse Fonna har «Vi inkluderer!» på Stord (NAV Vestland). Dette byggjer på metodikk og erfaringar frå inkluderingsprosjekt frå både privat og offentlig sektor. Ringer i Vannet, Springbrett, Loop og Menn i helse med fleire.

- Kva har vore vellykka, og kva har vore utfordrande i arbeidet så langt? Derunder; organisering internt/eksternt, samarbeid med tiltaksleverandørar, leiinga og tillitsvaltes involvering, tilrettelegging for nytilsette i dei to målgruppene?

  Helse Stavanger melder at det å skulle ta i bruk eit heilt nytt konsept som inkluderande rekruttering, ein modell som krevjar oppdatering av rutinar og prosedyrar, i tillegg til opplæring av leiarar og tillitsvalte under ein pandemi opplevast som svært krevjande. Vi har mangla ressursane til å halde kontinuerlig merksemd på dette arbeidet. Vi arbeider fortløpande med å betre, og avklare korleis samarbeidet mellom NAV rettleiarar og tiltaksarrangørar skal vere. Erfaringane tilseier at det er personavhengig korleis

samarbeidet fungerer, vi vil derfor i fortsettinga jobbe for å vere tydelegare i vår bestilling på kva som forventast av våre samarbeidspartnarar hos NAV og tiltaksarrangørane. Vi har venta med ein breiare involvering av leiarar og tillitsvalte til rammeverket internt er komme meir på plass.

Helse Førde: Kvalifikasjonsprinsippet er eit lovfesta forvaltnings- og arbeidsrettsleg prinsipp som gjeld ved tilsettingar i offentleg sektor – og inneber at den som er best kvalifisert skal tilsetjast i ei stilling. Helse Førde har peika på at helseføretaka er bundne av kvalifikasjonsprinsippet ved tilsettingar og har stilt spørsmål om det kan gjerast unntak frå dette prinsippet ut frå omsynet til inkludering. Per no er det ikkje heimel for å fråvike kvalifikasjonsprinsippet for helseføretaka, noko som har stor tyding for arbeidet med inkluderingsarbeidet framover i Helse Førde.

Sjukehusapoteka Vest har venta med vidare formalisering av samarbeidet med NAV grunna pandemi. SAV har stor merksemd på oppfølging av eigne medarbeidarar i form av tilrettelegging og tilpassing med mål om at ein kan stå i stilling tilpassa reell funksjonsevne. SAV jobbar aktivt for å behalde medarbeidar i jobb, gjerne i gradert stilling med kombinasjon av jobb og uførepensjon ut frå vurdering av helsesituasjon i dialog med lege og NAV.

Føretak	Organisering internt/eksternt	Samarbeid med tiltaksleverandørar	Leiinga og tillitsvaltes involvering	Tilrettelegging for nytilsette i dei to målgruppene
Helse Stavanger HF	Deltar i regional og interregional nettverksgruppe for inkluderingsarbeidet.	På same måte som samarbeidet med rettleiarar frå NAV. Erfaringa tilseier at vi må ta styringa og vere tydelig på kva vi trenger.		Vil vere ein individuell vurdering. Eventuelt nytte aktuelle tilskottsordningar hos NAV hjelpemiddelsentral.
Helse Fonna HF	Systematisering av førespurnadar frå NAV – sikre at dei kommer inn gjennom ein kanal – halde oversikt over tal på deltakarar.	Vellykka med faste kontaktpersonar å halde seg til. Avhengig av at tiltaksarrangørar er tett på og følgjer opp kandidatar heile vegen.	Involvering av leiarar, TV og VO har vore vellykka i definerte prosjekt. Utfordrande år med pandemi, prioriteringar.	Avveging opp mot eigne medarbeidar med behov for tilrettelegging.
Helse Bergen HF	Ansvaret er tillagt alle leiarar etter bistand til opplæring og rettleiing frå rådgivar i Personal- og organisasjon.	Svært mange leverandører og personar involvert. Vanskelig å få spedt all relevant informasjon til alle som har bruk for den. Erfarer at bruk av «opplysningsskjema» som er utarbeida for å lette kommunikasjon mellom føretaket og tiltaksleverandørar/NAV, har gjort arbeidet enklare og meir sporbart for oppfølging.	Leiinga i Personal- og organisasjon involvert og følgjer opp at mål og tiltak blir utarbeida. Opplæring av tillitsvalte planlagt i 2022.	Det gjerast individuell tilrettelegging ut frå den enkeltes behov og avdelingas moglegheiter.
Helse Vest IKT AS	Heilskapleg/samla mottak og behandling av førespurnadar om	Varierande. NAV/tiltaksarrangør er gjerne på tilbodssida i starten. Men ikkje alltid	Leiinga og tillitsvalte har vore godt involvert.	

Føretak	Organisering internt/eksternt	Samarbeid med tiltaksleverandørar	Leiinga og tillitsvaltes involvering	Tilrettelegging for nytilsette i dei to målgruppene
	inkludering. Det har vore litt opp til kvar enkelt leiar.	lett å få godoppfølging under vegs. Vil ofte at vi skal overta før arbeidsevner er til-strekkeleg avklart.	Det kan vere krevjande å få satt av nok tid, og det kan fort krevje ekstra ressursar ein periode. Vi må finne rette kandidatar å inkludere.	
Sjukehusapoteka Vest HF	Deltar i regional nettverksgruppe for inkluderingsarbeidet.			
Helse Førde	Har lokal arbeidsgruppe for inkluderingsarbeidet. Ansvaret for inkluderingsarbeidet ligg i leiarlinja.	Samarbeidet er Ikkje sentralt organisert. Samarbeid med tiltaksleverandørar i einskildsaker (manglar oversikt).	Har vore tema i FAMU. Er oppretta lokal arbeidsgruppe (TV og VT er med) Lokal handlingsplan er vedteken.	Manglar oversikt, noko erfaring med tilrettelegging i modellen IPS
Helse Vest RHF	Deltar i regional og interregional nettverksgruppe for inkluderingsarbeidet.			

Avsluttande kommentar:

Helse Vest legg stor vekt på at inkludering handlar like mykje om det gode arbeidet som gjeres for å unngå/redusere uføredel blant eigne medarbeidarar. Tiltak som blir gjennomført er omskolering eller tilbod om anna arbeid mv.

Uføretilbøyelegheit

Det har vore ein positiv trend dei siste åra for utvikling del uføre per årsverk i Helse Vest. Tala viser ein god utvikling, og samanlikna med KLP totalt er det vesentleg lågare i Helse Vest. Vi trur det bør vere ytterligare moglegheit for å unngå uføretilbøyelegheit.

For de øvre ordningane følgjar føretaka relativ lik utvikling.