



Styresak 20/10

Orienteringssaker til styret 23 mars 2010

Saksbehandler:
Eivind Solheim

Saksnr.:
2009/350

Dato:
15.03.2010

Saksbehandlers kommentar :

Denne saken omhandler følgende orienteringssaker:

- A. Prosjektskisse verdibasert hverdag**
- B. Innleie av sykepleiere**
- C. Deltidsstillinger i Nordlandssykehuset**
- D. Utvikling av lønnspolitikk for Nordlandssykehuset**

A. Prosjektskisse verdibasert hverdag (Ref:2009/2646)

Saksbehandler: Olaf Havdal

Saksbehandlers kommentar:

Prosjektet **Verdibasert Hverdag** har som mål å bidra til byggingen av en organisasjonskultur med økt oppmerksomhet om verdier og etikk, slik at arbeidet kommer våre brukere, pårørende, samarbeidspartnere og alle medarbeidere til gode.

Våre verdier er avgjørende for hvordan vi tenker, handler og samarbeider med andre. Verdiene er derfor viktige i vårt arbeid for å gi helsetjenester med god kvalitet, som er tilgjengelige, rettferdig fordelt og utøves med kvalitet, slik at det gis trygghet og respekt.

Kvalitet – trygghet og respekt er spesialisthelsetjenestens kjerneverdier. Verdiene er felles for de regionale helseforetakene i Norge. Helse Nord har i tillegg sine etiske retningslinjer som gjelder for alle ansatte i foretaksgruppen.

Prosjektet Verdibasert hverdag omfatter hele foretaksgruppen. Med utgangspunkt i det enkelte helseforetaks identitet, skal verdiene komme til uttrykk gjennom virksomhetskultur og medarbeidernes holdninger. Helse Nord ønsker å definere hva kjerneverdiene betyr på alle nivåer i organisasjonen. Verdibasert hverdag setter fokus på ledelse, medarbeiderskap og organisasjonen som arbeidsplass og tjenesteyter.

Å frembringe tjenester og behandlingstilbud preget av kvalitet – trygghet – og respekt handler mye om hvordan vi forholder oss til hverandre i vårt indre samspill, men det viktigste formålet knyttes til hvordan våre pasienter/brukere og pårørende opplever oss. Det er fullt mulig at alle medarbeidere gjør så godt som de kan, uten at totalresultatet blir godt.

Verdibasert Hverdag handler derfor mer enn noe om hva som skal til for at tjenestetilbudet skal henge sammen, og i alle ledd og i sum oppleves å ha preg av kvalitet – trygghet og respekt. Verdibasert Hverdag er handler om å arbeide både på individuelt nivå, og på systemnivå!

Hva skal vi gjøre?

- Gjennomføre en bred prosess der verdiene Kvalitet – Trygghet – Respekt defineres på alle nivå i organisasjonen, hvor alle ansatte inviteres til å delta. Prosessen skal omhandle betydningen av verdier for den enkelte, for arbeidsplassen og for de som vi er til for; brukere/pasientene med pårørende. Helse Nord sine Etiske retningslinjer skal også tas i bruk.
- Fremme en kultur der dialog brukes aktivt gjennom at etikken løftes frem i hverdagen
- Undervise og veilede ledere i verdibasert ledelse og etikk slik at lederne selv kan ta ansvar for å gjennomføre tiltak som inkluderer alle ansatte med formål å forbedre prosesser som påvirker pasienters/brukeres og pårørendes opplevelse av oss som helseforetak.
- Finne arbeidsmåter der verdiene brukes aktivt i oppøvelsen av etisk refleksjon og som styringsredskap.
- Bidra til at prosesser og systemer henger sammen som gode samhandlingskjeder både slik vi selv opplever det, våre samarbeidspartnere opplever det, og slik de fremstår for pasienter/brukere og pårørende.
- Gi innspill til revisjon av Nordlandssykehuset sitt Basisdokument.
- Verdiene skal i tillegg gjøres synlige i beslutninger og i styrende dokumenter.

Arbeid i vårt helseforetak – Nordlandssykehuset HF:

Hvert helseforetak skal etablere en lokal arbeidsgruppe. Sammen med regional prosjektleder Gunnel Axelsson skal arbeidsgruppene lage opplegg som er hensiktsmessige for foretaket og som fremmer gjennomføring av prosjektets ide'.

De lokale gruppene forventes å følge opp at prosjektets innhold og fokusområder blir tema i interne fora som ledersamlinger, fagdager, personalmøter etc.

Prosjektet tar slik utgangspunkt i å bruke de etablerte møteplasser og arenaer, og har som klar forutsetning at økt kunnskap og oppmerksomhet om verdier og etikk skal føre til handling og forbedret praksis. Prosjektet nødvendiggjør derfor at verdistyring integreres i organisasjonsmodell og ledelsesprosesser i vårt helseforetak, slik at verdiene både preger adferd og måten systemer virker på i helhet og deler.

Prosjektet skal i første fase rettes mot ledelsesprosesser, og har alle ledere i foretaket som sin målgruppe. I denne fasen er det et klart mål at ledere skal kunne tilstrekkelig om verdibasert ledelse både teoretisk og praktisk til selv å kunne videreføre arbeidet innenfor eget ansvarsområde. I neste omgang er alle medarbeidere målgruppe, og i det videre arbeidet også våre samarbeidsrelasjoner. Arbeidet skal i tillegg til å være rettet mot hver enkelt ansatt, også fokusere på de organisatoriske, strukturelle og kulturelle forhold på arbeidsplassen som påvirker opplevelsen av verdiene; **kvalitet – trygghet - respekt**. Arbeidet skal også fremme integrasjon av de etiske retningslinjene for alle ansatte i Helseregion Nord.

Lokal Arbeidsgruppe i Nordlandssykehuset HF

Den lokale arbeidsgruppen i Nordlandssykehuset er bredt sammensatt, dette for å sikre eierskap og god representasjon i arbeidet med å gjøre prosessen jordnær, nyttig og virkningsfull. Gruppen er sammensatt etter kriterier gitt av Helse Nord, samtidig som vi har lagt ekstra vekt på å sikre representasjon i grensesnittet mot pasient/brukere og pårørende.

Gruppens mandat er ikke endelig fastslått, og det er en forventning at gruppen selv arbeider aktivt for å konkretisere hvordan gruppen best kan arbeide for å fremme prosjektets hensikt. For å gi en formening om hvor omfattende dette arbeidet kan påregnes å bli for det enkelte medlem i lokal arbeidsgruppe, har vi satt en forventet arbeidsmengde på 5 virkedager i perioden mars/april 2010 til juni 2011. Arbeid ut over dette skal avklares med det enkelte gruppemedlem og dennes leder.

Leder for den lokale arbeidsgruppen i Nordlandssykehuset HF er Olaf Havdal. I tillegg bistår organisasjonsrådgiver Gry Dahl i rollen som prosjektets sekretær. Lokal gruppeleder har ansvar for å rapportere om gruppens fremdrift til oppdragsgiver, legge til rette for at arbeidsgruppen kan utføre sitt arbeid på en effektiv og hensiktsmessig måte og bidra til at prosesser dokumenteres og at informasjon tilføres den enkelte på et pålitelig og likeverdig vis.

De lokale gruppelederne i hvert foretak i Helse Nord møtes regelmessig i en regional arbeidsgruppe for å dele erfaringer og ide'er.

Sammensetting av lokal arbeidsgruppe Nordlandssykehuset HF.

- Berit Støre Brinchmann, Professor HiB, etisk rådgiver NLSH, medlem av Klinisk Etikk komite (KEK)
- Leder for Brukerutvalget
- Ingunn Lie Mosti, leder helse og sosialavdelingen Bodø kommune
- Steinar Pleym Pedersen, leder for samhandlingsenheten i NLSH
- Nina Jamissen, klinikkssjef og representant fra regional referansegruppe
- Gro Marith Viladsen, avdelingsleder Medisinsk klinikk i Vesterålen
- Representant for ledere i Lofoten *
- Jarlfryd Slettvoll, enhetsleder ambulanse Bodø
- Per Willy Antonsen, avdelingsleder/psykolog BUP
- Cecilie Fiva, hovedtillitsvalg Den Norske Legeforening
- Merethe Lian, hovedtillitsvalgt Den Norske Sykepleierforening
- Eva Trøite Pedersen, helsesekretær hørselsentralen
- Astrid Gjelseth, enhetsleder patologi
- Øystein Reksen Johansen, ass klinikkssjef Kir/Ort
- Terje Arnøy, enhetsleder Psykiatri
- Ole Rist, teknisk sjef Vesterålen
- Kerstin Thoresen, personalsjef
- Ragnhild Strand, hovedverneombud

- Øystein Reksen Johansen, ass klinikksjef Kir/Ort
- Informasjonsavdelingen
- Gry Dahl, organisasjonsrådgiver, sekretær
- Olaf Havdal, leder OU-seksjonen, prosjektleder

* representant ennå ikke klar

Gruppen er sammensatt på grunnlag av kriterier gitt fra Helse Nord RHF.

Ressursrammer:

Dette er et ambisiøst prosjekt både i forhold til sin store målgruppe og sitt omfattende formål. Det foreslås at kostnader knyttet til gjennomføring i den enkelte klinikk og stabsområde bæres av organisasjonen selv på sine respektive kostnadssteder

. I tillegg til dette vil det være kostnader forbundet med å samle arbeidsgruppen knyttet til reise, opphold og servering og eventuelle eksterne bidragsytere over en periode på 2 budsjettår. I tillegg kommer kostnader knyttet til utvikling av materiell:

Kostnader vurderes slik:

2010:

Reise, opphold, diett for deltakere 3 samlinger;	kr	80 000,-
Leie av lokaler	kr	15 000,-
Materiell arrangement og trykking	kr	25 000,-
Kostnadsdekning ekstern hjelp i hovedsak via nettverk	kr	30 000,-

2011:

Reise, opphold og diett for 2 samlinger	kr	50 000,-
Leie av lokaler	kr	10 000,-
Materiell	kr	10 000,-

Dette budsjettet er primært knyttet opp til kostnader forbundet med å drive arbeidsgruppen, samt å utvikle materiell. Det ligger i kortene at det skal skje flere prosesser i etterkant av dette i form av:

- Opplæring av alle ledere
- Aktiviteter rettet mot alle ansatte
- Tiltak rettet mot prioriterte prosesser som i særlig grad påvirker pasienters/brukeres og pårørendes opplevelse av kvalitet – trygghet og respekt
- Viktige eksterne samarbeidsrelasjoner for Nordlandssykehuset HF

Nordlandssykehuset HF søker så langt det er mulig å integrere Verdibasert Ledelse i programmet Leder i Nordlandssykehuset. Programmet har som ambisjon å nå alle ledere i foretaket i løpet av 2 år. I tillegg kan det være aktuelt å arrangere en felles ledersamling for alle ledere, og/eller tilby klinikkvis lederopplæring i temaet Verdibasert Ledelse /Verdibasert Hverdag. Ulike modeller bør diskuteres i arbeidsgruppen

Aktiviteter rettet mot alle ansatte er et prosesskrav vi er stilt ovenfor av Helse Nord HF. Arbeidsgruppen bes om å komme med forslag til hvordan dette best skal kunne skje.

Det er et eksplisitt krav at arbeidet med verdibasert hverdag skal kunne merkes som positive forbedringer på systemnivå av pasienter/brukere og pårørende. Arbeidsgruppen bes komme med forslag til hvordan dette kan gjennomføres i praksis.

Samhandlingsreformen setter søkelyset ikke bare på foretakets indre prosesser, men også på dets relasjoner. Arbeidsgruppen bes komme med forslag til hvordan dette kan skje.

Disse prosessene vil også ha en kostnadsside som tilrådes tatt med i det klinikk/stabsvise budsjettarbeidet for 2011.

I prosjektperioden hvor det skal arbeides med Verdibasert hverdag planlegges også gjennomføring av en strategiprosess for Nordlandssykehuset HF. Det synes hensiktsmessig at disse to prosessene ses i nær sammenheng med hverandre, slik at kultur og struktur fremstå som en gjensidig forsterkende helhet. Det vil i den sammenheng ligge muligheter for at begge prosesser skal kunne gi viktige innspill til hverandre, og ikke skje som parallelle og adskilte løp.

Evaluering av prosessen:

Det anmodes om at oppdragsgiver tar stilling til behovet for å evaluere en slik prosess, da det knyttes mange forutsetninger til om resultatet skal bli vellykket. Det tilrådes i tilfelle at evaluering både skjer løpende som en prosessevaluering, og senere i form av mer konkretiserte registreringer av faktisk endring/forbedring.

Fremdrift:

Prosjektet ble formelt etablert i juni 2009 og vedtatt som styresak RHF 78- 2009 med oppstart 15. juni 2009. Formell oppstart i helseforetakene skjedde gjennom den Regionale ledersamlingen den 25.-26.februar i 2010. Prosjektets varighet er 2 år, det vil si frem til juni 2011.

Fokus i 2009 og første halvår 2010 vil være Ledelse og Lederskap. Fokus andre halvår 2010 og første halvår 2011 vil være Medarbeidere og Medarbeiderskap og Organisasjonen/Arbeidsplassen.

Lokal arbeidsgruppe i Nordlandssykehuset HF skal være etablert innen 15. mars 2010.

Det tilrådes at direktørens ledergruppe fungerer som styringsgruppe for prosessen.

Det tilrådes at prosjektet legges frem for AMU som en orienteringssak, og at det i tillegg orienteres om prosjektet i direktørens møte med de tillitsvalgte.

Innstilling til vedtak:

Saken tas til orientering

Avstemming:

Vedtak:

B. Innleie av sykepleiere (Ref: 2010/470)

Saksbehandler: Kerstin Thoresen

Saksbehandlers kommentar:

Orienteringen er en oppfølging av styresak 16/2009.

Innleie av sykepleiere benyttes i hovedsak ved lengre ledighet i stillinger og ifm ferieavvikling.

For 2008 og 2009 framkommer kostnadene ved innleie av sykepleiere fra firma slik i regnskapene for de aktuelle år:

		2008	2009
AKUM	Innleie av sykepleiere fra firma	7 414	4 234
Kvinne/barn	Innleie av sykepleiere fra firma	32	100
Kirurgisk avdeling	Innleie av sykepleiere fra firma	4 510	3 633
Lofoten	Innleie av sykepleiere fra firma	2 541	2 906
Medisinsk avdeling	Innleie av sykepleiere fra firma	3 316	3 466
Nevro/fysio/rehab	Innleie av sykepleiere fra firma	319	164
Ortopedisk avdeling	Innleie av sykepleiere fra firma	234	1 074
Prehospital	Innleie av sykepleiere fra firma	2 881	919
SPS	Innleie av sykepleiere fra firma	277	286
Vesterålen	Innleie av sykepleiere fra firma	423	118
ØNØR	Innleie av sykepleiere fra firma	11	323
Totalt		21 958	17 224

Vurdering

Som det framkommer av regnskapet er de totale kostnader for innleie fra firma gått ned fra 2008 til 2009 med vel 4,7 mill kr. Det varierer mellom avdelingene som tallene viser. En bevisst ferieplanlegging, herunder en utvidelse av hovedferieperioden og derved mer fast personell på plass i ferietiden, har antagelig redusert inneleiebehovet.

Et godt samarbeid mellom stab og klinikker i omstillingsperioder, for å håndtere naturlig turnover og raskest mulig kunne utlyse ledige sykepleierstillinger, antas også å ha hatt en positiv effekt.

Høsten 2008 ble det etablert en sentral gruppe for vurdering av innleie av lege- og sykepleiespesialister. Hensikten var å redusere inneleiebehovet. Gruppen ble avviklet i begynnelsen av 2009, men holdningene til kritisk bruk av innleie var implementert i organisasjonen. Også dette tiltaket påregnes å ha hatt en gunstig virkning.

Innstilling til vedtak:

Saken tas til orientering

Avstemming:

Vedtak:

C: Deltidsstillinger i Nordlandssykehuset (Ref:2010/469)

Orientering: Deltidsstillinger i Nordlandssykehuset

Saksbehandler: Kerstin Thoresen

Trykt vedlegg: Retningslinjer for deltid og deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling

Utrykt vedlegg: Rapport fra spørreundersøkelse for kartlegging av omfang og årsaker til deltid i Nordlandssykehuset HF

Saksbehandlers kommentar:

Orienteringen er en oppfølging av styresak 16/2009.

Deltidsarbeid

Kartlegging

Det ble i desember 2007 gjennomført en undersøkelse blant 1011 deltidsansatte i Nordlandssykehuset for å få en tilbakemelding på hvorvidt deltidsarbeidet var frivillig eller uønsket. 511 deltidsansatte valgte å delta i undersøkelsen.

Hensikten med undersøkelsen var å kartlegge bruken av deltidsstillinger i eget foretak å få vite mer om:

- Hva som kjennetegner de som jobber deltid ift alder, kjønn og type stilling?
- Hvordan arbeidssituasjonen til de deltidsansatte oppleves?
- Hva som er de vanligste årsakene til at deltid benyttes?
- Hvilken stillingsstørrelse de ansatte selv kunne tenkt seg?
- Hvilke tilrettelegginger som oppleves som akseptable for å oppnå økt stillingsprosent?
- Hva kjennetegner de ufrivillig deltidsansatte?

Resultat

Tilbakemeldingene viste bl.a. følgende:

De tre viktigste årsakene til at respondentene jobbet deltid:

- 32,4 % oppga at sykehuset ikke kunne tilby høyere stillingsbrøk
- 31,6 % oppga familieforpliktelser
- 30,8 % oppga at de ønsket den fleksibiliteten det gir å jobbe deltid

På direkte spørsmål om hva man ville akseptert dersom man kunne få økt stillingsandel, ville:

- 6,3% akseptere flere helgevakter
- 11,1% akseptere fredag kveld før frihelg
- 13,6% akseptere fast vikarpool
- 15,7% akseptere flere poster utenom egen avdeling
- 21,9% akseptere lengre vakter
- 24,8% akseptere kortere vakter
- 25,4% akseptere flere nattevakter
- 36,2% akseptere kombistilling
- 37,8% akseptere flere kveldsvakter
- 39,2% akseptere flere poster i egen avdeling

I undersøkelsen framkom det at 38,6 % ønsket en høyere, fast stillingsbrøk.

Deltidsarbeid og fortrinnsrett

Det er økende fokus på deltidsansattes fortrinnsrett til hele stillinger. Kravet er lovfestet i Arbeidsmiljølovens (AML) § 14-3. Sykehuset avkreves oppfølging og rapportering på dette området fra Helse Nord's side.

I § 14-3 i AML står det bl.a. følgende:

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten

Oppfølging

I etterkant av deltidskartleggingen er det gjennomført et partsamarbeid for å utvikle "retningslinjer for deltid og deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling". Retningslinjene er formelt godkjente av direktør og vedlegges.

Personalavdelingen er i tillegg, og i samråd med klinikkene, i ferd med å gjennomgå dagens tilsettingsrutiner for å sikre at deltidsansatte har en reell mulighet til å søke høyere stillingsbrøk / hele stillinger.

Innstilling til vedtak:

Saken tas til orientering

Avstemming:

Vedtak:

Vedlegg til orienteringssak C

RETNINGSLINJER

FOR DELTID OG DELTIDSANSATTES FORTRINNSRETT TIL UTVIDET STILLING

Overenskomsten A2: Generelt om deltid

Ansatte skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilling

Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang årlig (LO, YS)

Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte (UNIO)

Arbeidsmiljøloven § 14-3: Deltidsansattes fortrinnsrett til utvidelse av sin stilling

- (1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelse i virksomheten*
- (2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten*
- (3) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte*
- (4) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda*

Overordnet målsetting

Nordlandssykehuset skal ha flest mulig ansatte i 100 % stilling. Dette for å kunne:

- redusere uønsket deltid
- sikre tjenestetilbudet til pasientene
- være konkurransedyktig når det gjelder å rekruttere kompetanse
- være en attraktiv arbeidsplass
- fremme likestilling mellom kjønnene

Generelt

Ved ledighet foretar leder en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing/ending av deltidsstillinger.

Ledere innenfor samme klinikk har ansvar for å samarbeide på tvers av enhetene for å tilby så store stillinger som mulig når dette er hensiktsmessig.

Det skal gjennomføres samtaler med ansatte som ønsker høyere stillingsstørrelse for å vurdere om det er mulig å innfri ønsket stillingsstørrelse enten innenfor egen arbeidsplass, eller diskutere muligheter for arbeid på to arbeidsplasser. Dette kan for eksempel gjøres i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen dersom dette er hensiktsmessig.

For deltidsansatte som ønsker en høyere stillingsprosent, og hvor man ser at det kan bli vanskelig å kunne innfri dette, skal det tilrettelegges for kompetanseheving dersom dette vil kvalifisere den ansatte til andre stillinger og arbeidstakeren selv ønsker dette.

Alle ledere i Nordlandssykehuset HF har ansvar for en årlig kartlegging av uønsket deltid på sin enhet. Klinikksjef er ansvarlig for å rapportere til personalsjef innen 1. desember.

Utlysning

Alle faste stillinger utlyses internt på Pulsen. Leder for enheten avgjør i samarbeid med personal hvorvidt det er behov for å lyse stillingen ut eksternt samtidig, eller om behovet for eksternt utlysning kan vurderes etter at intern søknadsfrist har gått ut.

Alle annonser skal inneholde opplysninger om kvalifikasjonskrav til stillingen.

Det er ingen forutsetning at den deltidsansatte skal måtte ta hele den ledige stillingen, men dette må vurderes ut fra den aktuelle driftssituasjonen.

Alle annonser skal gi informasjon om at de som ønsker å gjøre bruk av fortrinnsretten må krysse av for det i søknaden.

Spesielt om fortrinnsretten

Deltidsansatte som ønsker utvidet stilling gir skriftlig melding til sin leder.

Fortrinnsretten gjelder i hele foretaket, ikke bare i den enkelte enhet eller klinikk. De deltidsansatte har fortrinnsrett både når det er ledige faste stillinger og når det er ledige vikariater eller andre midlertidige stillinger.

Fortrinnsretten gjelder dersom man er kvalifisert til stillingen ut fra kravet som er framsatt i utlysningen. Det er viktig å være bevisst på ordlyden i annonsen når man skal utlyse en stilling. Arbeidstaker med fortrinnsrett trenger ikke være best kvalifisert.

Eksempel: Ved utlysning etter "sykepleier/spesialsykepleier" sier man at sykepleier er kvalifisert for stillingen. Dette betyr at sykepleier som gjør bruk av fortrinnsretten vil gå foran ekstern søker som er spesialsykepleier. Alternativt kan man utlyse etter spesialsykepleier, og ta med i utlysningsteksten at sykepleiere uten videreutdanning vil bli vurdert dersom man ikke får søkere med videreutdanning.

Det er kun hvis en deltidsansatt ikke er kvalifisert for stillingen eller dersom det vil medføre vesentlige ulemper for Nordlandssykehuset HF eller for andre ansatte i foretaket, at den deltidsansatte ikke kan gjøre fortrinnsretten gjeldende.

Kommentar: Det understrekes at ulempene må være vesentlige. Dette kan for eksempel være tilfeller hvor man får problemer med å overholde hviletidsbestemmelsene, at andre arbeidstakere får ulemper ved mer ubekvem arbeidstid, at man vil sitte igjen med en liten stillingsbrøk som vil være vanskelig å få besatt eller lignende. Dette må imidlertid vurderes strengt i det enkelte tilfellet.

Fortrinnsretten gjelder stillinger som i hovedsak har de samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører.

Kun fast ansatte kan gjøre bruk av fortrinnsretten som deltidsansatt.

Hvis flere deltidsansatte gjør bruk av fortrinnsretten gjelder vanlige tilsetningsregler når man skal prioritere mellom disse (utdanning, ansiennitet, skikkethet for stillingen).

Rangering av fortrinnsstrinnsberettigede

Det er viktig å være oppmerksom på at arbeidstakere som har rettigheter etter aml § 4-6 kan prioriteres foran alle på listen under. Dette gjelder arbeidstakere som har redusert arbeidsevne og behov for midlertidig eller varig tilrettelegging/omplussing.

Arbeidsgiver skal "så langt det er mulig" iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker som har fått redusert sin arbeidsevne pga sykdom, ulykke eller lignende skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Omplussing til annen ledig stilling kan i være et av flere mulige tiltak som skal vurderes. Dette gjelder ikke bare innenfor egen avdeling eller klinikk, men innenfor hele foretaket.

Dersom flere arbeidstaker har fortrinnsrett etter andre bestemmelser så vil rekkefølgen være:

1. Arbeidstaker som er sagt opp, jf aml §14-2 nr 1.
2. Arbeidstaker som er deltidsansatt og ønsker utvidelse av stilling, jf aml §14-3
3. Arbeidstaker som er midlertidig tilsatt og som ikke får fortsatt ansettelse, jf aml §14-2 nr 2. Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker i vikariat.
4. Arbeidstaker med redusert arbeidstid, jf aml §10-2 nr 4.
5. Arbeidstaker med reservasjonsrett ved virksomhetsoverdragelse, jf aml §16-3 nr 3.

D. Utvikling av lønnspolitikk for Nordlandssykehuset (Ref:2010/471)

Saksbehandler: Kerstin Thoresen

Saksbehandlers kommentar:

Saken er en foreløpig orientering på bakgrunn av innspill i styremøte 15.02.2010.

Intern oppfølging

I tilknytning til de årlige tariffoppgjørene, samt løpende lønnsdiskusjoner og lokale behov, er det et erkjent behov for en overordnet lønnspolitikk for Nordlandssykehuset.

Personalavdelingen er i avslutningen med å utvikle en tekstlig skisse som innholdsmessig i det videre arbeidet skal rette seg mot en overordnet lønnspolitikk, der formål, prinsipper rundt lønnsdannelse, forhandlingsmodell, ulike lønns-elementer, lønnsfastsetting, lokale virkemidler og nivåer, må inngå.

Skissen er generell så langt. Vi vil i det påfølgende forholde oss både til ledergruppen og de tillitsvalgte med den hensikt at vi i et partsamarbeid skal utvikle en lønnspolitikk som tjener de ansatte på den ene side, men samtidig med et nødvendig og særlig fokus på sykehusets behov for å rekruttere og beholde personell.

Det planlegges at de tillitsvalgte i løpet av mars/april skal inviteres til et samarbeid om innholdet i lønnspolitikken, og at saken skal kunne forelegges styret i begynnelsen av juni måned.

Innstilling til vedtak:

Saken tas til orientering

Avstemming:

Vedtak: