

Møtedato: 21. og 22. juni 2011

Arkivnr.: 2010/916-57/012

Saksbeh/tlf: diverse

Dato: 10.6.2011

Styresak 76-2011 Orienteringssaker

Det vil bli gitt orientering om følgende saker:

1. Informasjon fra styreleder til styret – *mundlig*
2. Informasjon fra adm. direktør til styret – *mundlig*
3. Oppfølging og gransking av vikarbyråer – resultater og konsekvenser
4. Reduksjon av deltid i foretaksgruppen – oppfølging av styresak 60-2011/5
5. Helgelandssykehuset HF brudd på spesialisthelsetjenesteloven § 2-2, oppfølging *styresak 40-2011/2 Referatsaker*
Sakspapirene ettersendes.

Styret i Helse Nord RHF inviteres til å fatte følgende vedtak:

Framlagte saker tas til orientering.

Bodø, den 10. juni 2011

Lars Vorland
Adm. direktør

Møtedato: 21. og 22. juni 2011
Arkivnr.:

Saksbeh/tlf: Kenneth Lauritsen, 75 51 29 26

Dato: 10.6.2011

Styresak 76-2011/3 Oppfølging og gransking av vikarbyråer – resultater og konsekvenser

Innledning/bakgrunn

Med bakgrunn i den såkalte "Adecco-saken" satte HINAS, i samarbeid med de regionale helseforetakene, i verk en undersøkelse av hvordan vikarbyråene håndterte arbeidsmiljøloven samt lønns- og arbeidsvilkår hos egne vikarer som arbeidet ved sykehusene i Norge..

Advokatfirmaet Wikborg & Rein ble engasjert til å foreta denne undersøkelsen.

Resultat og oppfølging av undersøkelsen

Resultatet av undersøkelsen viser at flere vikarbyrå over tid har brutt krav som ligger i rammeavtalene, blant annet arbeidsmiljøloven og regler om lønns- og arbeidsvilkår.

Det er et krav at alle som utfører arbeid ved sykehusene, har kontrakter som er i samsvar med arbeidsmiljøloven og alle krav som ligger i rammeavtalene.

HINAS varsler at tillitsbruddene kan få konsekvenser for vikarbyråene. Reaksjonene overfor leverandørene varierer. Enkelte leverandører vil merke økt fokus på at rammeavtalene, lover og regler blir respekterte. Nurse Partner AS får betinget varsel om avslutning av avtaleforhold. Avtalen med Konstali Helsenor blir avsluttet.

- Konstali Helsenor:

Vikarbyrået har ikke møtt kravet om bankgaranti, og HINAS avslutter samarbeidet.

- Nurse Partner Norge AS:

Vikarbyrået står for de mest alvorlige lovbruddene, og HINAS varsler at avtalen kan bli hevet. HINAS vil avslutte samarbeidet, dersom Nurse Partner innen 1. september 2011 ikke har lagt fram tilfredsstillende dokumentasjon på konkrete forhold.

- Adecco Helse AS
- Vacant Helse AS
- Dedicare AB
- Agito Norge AS (tidl. Achima Helse AS)

Vikarbyråene står for brudd på arbeidsmiljøloven og krav til rammeavtalen. Byråene har erkjent de faktiske forhold og dokumentert endret praksis. Selskapene har også dokumentert etterbetaling av overtid. Byråene får skriftlige advarsler, der det blir gjort klart at nye overtramp vil få konsekvenser for videre samarbeid.

- Narco Polo AS
- Medpro AS
- VikTeam AS
- Proffice Care AS
- Transmedica
- Xtra personell Care AS
- Lenas Helsepersonell AS
- Manpower AS

Vikarbyråene har en praksis som tilfredsstillende arbeidsmiljøloven og krav til rammeavtalen.

Reaksjonene mot selskapene er vedtatt etter anbefalinger fra og i samråd med Wikborg & Rein.

Målet med kartleggingen av vilkårene for innleide vikarer var å avdekke eventuelle lovbrudd og å sikre at alle som arbeider på sykehus skal bli møtt av profesjonelle leverandører som tilbyr ordnede lønns- og arbeidsvilkår og som opptrer i tråd med de nasjonale rammeavtalene.

De regionale helseforetakene og HINAS har i denne prosessen hatt tett dialog med Næringslivets Hovedorganisasjon (HNO) Service, landsforeningen som organiserer leverandører innen bemanningsbransjen. Det er i den sammenheng tatt grep fra HNO Service.

HINAS og de regionale helseforetakene finner brudd på arbeidsmiljøloven og rammeavtalene uakseptable og vil følge utviklingen i bransjen nøye fremover. Et uomtvistelig krav er at alle som er vikarer i helseforetakene skal ha ryddige lønns- og arbeidsforhold og at alle punkter i loven og rammeavtalene skal etterleves.

Holdningen vår er at vi skal være strenge og forvente høy profesjonalitet i alle ledd. Vi vil bruke kravene i rammeavtalene til å sikre at alle vikarer får etterbetalt, det de har krav på. Målene med de nasjonale rammeavtalene er å sikre at alle som arbeider på sykehus skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Uttrykte vedlegg: Rapport fra Wikborg & Rein av 3. og 27. mai 2011
”Rammeavtaler for sykepleiertjenester m.v. – overtidsbetaling:
Gjennomgang av innsendt materiale fra leverandører”

Møtedato: 21. og 22. juni 2011

Arkivnr.:

Saksbeh/tlf: Kristian Fanghol/Knut Langeland

Dato: 10.6.2011

Styresak 76-2011/4 Reduksjon av deltid i foretaksgruppen – oppfølging av styresak 60-2011/5

Bakgrunn

I styresak 60-2011/5 Reduksjon av deltid i foretaksgruppen, orientering om arbeidet vedtok styret i Helse Nord RHF følgende: *Styret ber om å få lagt frem en oppfølgende orientering i denne saken i neste styremøte.*

Resultater

Antallet deltidsansatte samlet i Helse Nord er 2857. Dette utgjør 22,8 % av alle ansatte i Helse Nord. Om lag 35 % av de som har svart, ønsker å øke sin stillingsandel. Det er lavere enn vi hadde regnet med, men like fullt et godt grunnlag å arbeide videre på. Svarprosenten er lavere enn vi skulle ønske, men dette skal det arbeides med over tid, så vi vil fange opp flere etter hvert. Det vil også bli gjennomført flere undersøkelser.

	Ansatte	Deltid	Korrigert iht spm 1	Deltid % av ansatte	Svar	Svar prosent
Finnmark	1590	353	328	20,6	101	28,6
UNN	6047	1641	1473	24,4	555	33,8
NLSH	3220	763	725	22,5	433	56,7
Helgeland	1349	345	331	24,5	73	21,2
Annet	324			0,0	17	
Sum	12530	3102	2857	22,8	1179	38,0
	Vil å jobbe mer	Kan øke innen 1 mnd	Ufrivillig % av deltid	Ufrivillig % av svar	Ufrivillig % av ansatte	
Finnmark	32	30	9,1	29,7	1,9	
UNN	139	122	8,3	22,3	2,1	
NLSH	212	183	25,2	42,3	5,7	
Helgeland	41	38	11,5	52,1	2,8	
Annet		9		52,9	2,8	
Sum	424	382	13,4	32,6	3,1	

Hovedbudskapet er fortsatt at det er viktig å få flere over i heltidsstillinger av kvalitets- og likestillingsmessige grunner. Dette skal skje innenfor tilgjengelige rammer.

38 % av de som mottok kartleggingen har svart. Det varierer fra 21,2 % ved Helgelandssykehuset HF til 56,7 % ved Nordlandssykehuset HF. Årsakene til variasjonen er forskjellige. I Helgelandssykehuset HF har mange ikke egen e-postadresse. Oppfølgingen og motivasjonsarbeidet i HFene kan også ha vært forskjellig og føre til ulik oppslutning. Dette er av de faktorer som kan ha påvirket svarprosenten i tillegg til den enkeltes vurdering.

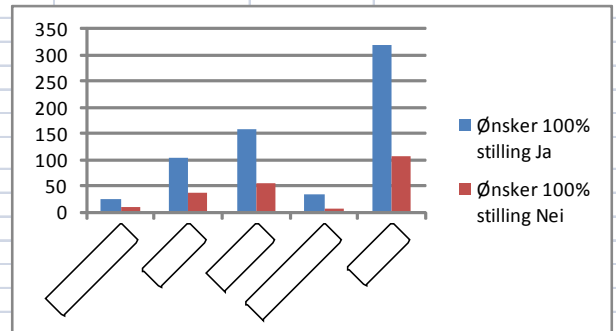
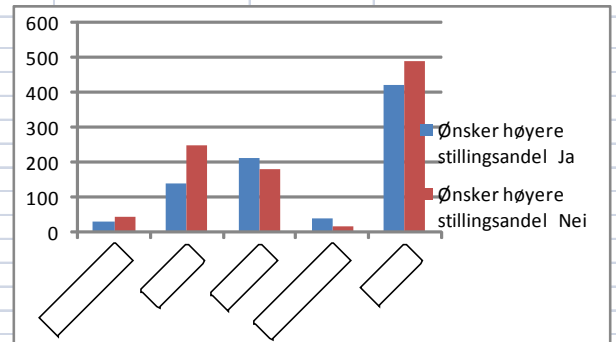
Hvor mange ønsker økt stilling?

Av de 1179 som har besvart kartleggingen, oppgir 424 ansatte at de ønsker å øke sin stillingsandel. Helseforetakene har nå oversikt over disse. Helse Nord RHF kommer i oppfølgingen av dette arbeidet til å be helseforetakene om fortsatt å oppfordre alle som ønsker å øke sin stillingsandel om å kontakte sin arbeidsgiver selv om de ikke deltok i undersøkelsen.

Ønsker høyere stillingsandel		
	Ja	Nei
Finnmark	32	44
UNN	139	247
NLSH	212	183
Helgeland	41	18
Sum	424	492

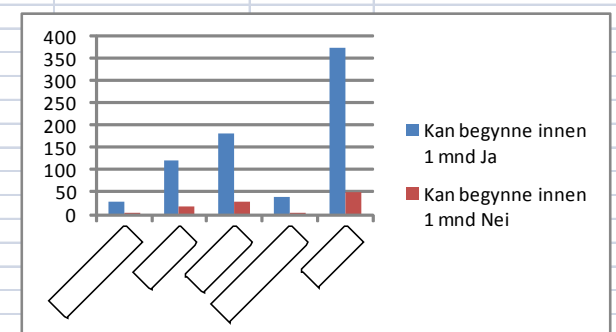
Av de som ønsker høyere stillingsandel (over), viser tabellen nedenfor hvor mange som ønsker 100% stilling.

Ønsker 100% stilling		
	Ja	Nei
Finnmark	24	8
UNN	103	36
NLSH	157	55
Helgeland	34	7
Sum	318	106



Kan begynne innen 1 mnd		
	Ja	Nei
Finnmark	30	2
UNN	122	17
NLSH	183	29
Helgeland	38	3
Sum	373	51

Dette er ut i fra alle som ønsker 100% stilling eller økt stillingsbrøk.



Samarbeid med tillitsvalgte

Helseforetakene skal gjennomføre drøftinger med tillitsvalgte om hvilke tiltak som skal kunne iverksettes og tilbys ansatte som ønsker å jobbe mer.

Eksempler på tiltak som må diskuteres er endrede arbeidstidsordninger som muliggjør heltidsstillinger for eksempel med hyppigere helgearbeid, etablering av vikarpool, arbeid på flere avdelinger etc. Alle tiltak skal ligge innenfor helseforetakets budsjettammer. Ved ansettelse av folk i høyere stillingsbrøker skal arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til fortrinnsrett m. m. legges til grunn.

Forsøksprosjekter

Stortinget har for 2011 bevilget 25 mill kroner til forsøk knyttet til reduksjon av ufrivillig deltid. Virksomhetene kan søke om midler til å gjennomføre prosjekter gjennom NAV. Søknadsfristen er 15. August 2011. Søknader sendes til NAV. For mer informasjon, se:

www.nav.no/ufrivilligdeltid

Denne saken har blitt lagt frem i personalsjefmøte 3. juni 2011, i direktørmøte 9. juni 2011, og den legges frem i samarbeidsmøte mellom RHF-ledelsen og konserntillitsvalgte/konsernverneombud i Helse Nord RHF 14. juni 2011, i forkant av styremøtet.