

Saksframlegg

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF	11. juni 2018

SAK NR 26-2018 HDO Rekrutteringsplan

Forslag til vedtak:

1. Styret tar saken til orientering.

Gjøvik, 4. Juni 2018

Lars Erik Tandsæther
Administrerende direktør

SAK NR 26-2018 HDO rekrutteringsplan

1. Administrerende direktørs anbefalinger

Administrerende direktørs anbefaling:

1. Styret tar saken til orientering

2. Innledning

I styresak 18-2018 (26.april) redegjorde Administrerende direktør for Virksomhetsrapport per mars. Styret ba blant annet om at det til neste styremøte fremlegges en rekrutteringsplan ift. ubesatte stillinger. Denne saken følger opp bestillingen.

Administrerende direktør redegjorde for styret i juni 2015 (sak 19-2015) rundt bemanningssituasjonen. Det ble da estimert at nasjonal drift og forvaltning ville kreve en bemanning på 64 ansatte (unntatt selve utrullingsopp gavene som var 8 årsverk under innføringen av nødnett).

I økonomisk langtidsplan (ØLP) for 2017-2020 anslo Administrerende direktør et behov for 73 årsverk i 2017 og 88 årsverk (fast og innleide) i 2018 for å møte kapasitetsbehov til drift, prosjekter og forvaltning. Bevisst fokus på å hente ut stordriftsfordeler og bedre stabiliteten i løsningen har redusert behovene fra disse estimatene. Iht ØLP 2018 – 2021 og ØLP 2019 – 2026 er HDOs bemanning justert til 69 årsverk (inklusive 5 årsverk for utrulling/innføringsorganisasjon).

HDO hadde per 1/1 2017 en bemanning på 61 ansatte (inkl. ett engasjement). Innføring av nødnett helse var ferdigstilt i november 2017, og det gjensto da å rekruttere ytterligere 3 årsverk for å ha tilstrekkelig grunnbemanning for å sikre nasjonal drift. (Se forklaring nedenfor ang stopp i rekrutteringer grunnet OU prosess). Foretaksmøte 12. desember 2016 vedtok å utvide HDOs mandat fra nasjonalt driftsansvar til også å ivareta nasjonalt eierskaps- og forvaltningsansvar:

«Eierskap og forvaltning av utstyr og løsninger overføres fra staten ved Direktoratet for nødkommunikasjon til de regionale helseforetakene ved det felleseide Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF, i tråd med føringer i foretaksmøte for de regionale helseforetakene 2.desember 2016».

I ØLP for 2018-2021, samt i sak 50-2017 Budsjett 2018, gjentar HDO behovet for økt bemanning fra 64 til 69 årsverk for å ivareta eierskap, drift og forvaltning. Økningen i antall årsverk var planlagt påstartet fra 2017, men ble utsatt til etter at foretaket hadde gjennomført organisasjonsutviklingsprosess grunnet utvidet mandat.

Styret ble i styremøtet 20.april 2017 orientert om at administrerende direktør vil gjennomføre en rask vurdering av organisering av HDO med bakgrunn i oppdrag mottatt i foretaksmøtet 12.desember 2016 innen eierskap og forvaltning av nødnett helse, samt revidert strategi for HDO HF for 2017 – 2020.

I ADs orienteringer i styremøtet 1.juni 2017 (sak 32-2017) ble styret informert om endringer i HDOs organisasjon. Implementering av ny organisasjonsmodell pågikk ut 2017.

I Årlig melding 2017 til eierne skriver HDO at «2018 skal brukes til å etablere bedre forståelse for kundens og eierens behov gjennom etablert forvaltningsmodell med brukerfora og systemeierfora for nødnett helse.

I tillegg skal HDO fokusere på å bygge kompetanse innen forvaltning av dagens løsninger og tjenester, samt nye teknologiske løsninger for å kunne ivareta oppdraget om å eie, drifte og forvalte nødnett helse også i fremtiden. Det innebærer også kompetanse og løsninger for å understøtte ønsket dialog og integrasjon med andre nødetater og integrasjon mot kart- og oppdragshåndteringsverktøy innen helse».

Bemanningsbudsjettet er lagt opp for å kunne ivareta nødvendig utskifting av kontrollroms- og radioterminalløsningene i både kommune- og spesialisthelsetjenesten. Selve utrullingsjobben/utskiftingene må ivaretas i en kombinasjon av egne ansatte og tjenestekjøp. HDO vil søke å balansere ansettelse og tjenestekjøp, slik at nødvendig kompetanse og kapasitet er tilgjengelig, samtidig som kostnadsnivået holdes på et lavest mulig nivå.

I sum betyr dette at utover å støtte drift av eksisterende løsninger skal HDO:

- Ivareta juridisk- og økonomisk eierskap til alt brukerstyr i nødnett helse
- Forvalte dagens løsninger og utvikle disse videre i tråd med nye krav og føringer
- Videreutvikle nye tjenester i samspill med -og i henhold til HDOs kunders behov
- Være en støttespiller for HDOs kunder i deres endringsprosesser
- Gå fra primært å håndtere drift til og håndtere eierskap og investeringer, samt forvaltning og endringsmeldinger

I tillegg til de nye oppgavene er HDO også ansvarlig for planlegging og gjennomføring av en rekke prosjekter og tiltak knyttet til oppdragsdokumentet.

For å håndtere det samlede ansvaret benytter HDO seg i dag av både fast ansatte, engasjementer og konsulenter. Det er en høy belastning på noen av de ansatte. Denne belastningen skaper en potensiell sårbarhet for foretaket dersom kritiske medarbeidere skulle bli sykemeldt eller avslutte arbeidsforholdet sitt i HDO. Dette speiles også i HDOs risikoregister hvor *Organisatorisk sårbarhet* (ID 69_221117) står som en av foretakets topp 10 risiki. Risikoen henviser til hull i foretakets kompetansebehov og kortsiktig avhengighet av innleid kompetanse og kapasitet. I og med at ansvaret for eierskap og forvaltning av helses brukerstyr i nødnett er tillagt HDO, krever dette ytterligere utvikling av HDO sin organisasjon og noe rekruttering av kompetanse innen arkitektur, tjenesteforvaltning og prosjektledelse. Som en konsekvens har HDO brukt 2017 og deler av 2018 på å vurdere kapasitets- og kompetansebehov i de nye avdelingene for å best kunne bemanne de deretter.

3. Status

Det er høy belastning på enkelte deler av HDO sin organisasjon. Som et virkemiddel for å møte dette kapasitetsbehovet har HDO planlagt å disponere sine ansettelse på følgende måte i foretaket:

Pågående rekrutteringer iht bemanningsplanen			
Avdeling	Stilling/Rolle	Status	Antall årsverk
Økonomi, Administrasjon og HR	HR og administrasjonssjef	Påbegynt	1
Strategisk utvikling og virksomhetsstyring	IKT-rådgiver	Besatt	1
	IKT-rådgiver – CISO og DPO	Besatt	1
	IKT-rådgiver	Besatt	1
Kunde- og tjenesteforvaltning	Teamleder Applikasjoner	Påbegynt	1
	IKT-rådgiver – Applikasjons-forvalter – Telefoni	Påbegynt	1
	IKT-rådgiver – Løsnings/tjenestearkitekt	Påbegynt	1
	Tjenesteansvarlig (Kontrollrom)	Besatt	1
Drift og endringer	Driftsingeniør IKT – Change Handler	Besatt	1
	Driftsingeniør IKT – Release handler (kontrollrom/IKT)	Besatt	1
	Driftsingeniør IKT – Release handler (Radioterminaler)	Påbegynt	1
Totalt antall årsverk			11

Utover de pågående rekrutteringsprosessene planlegges følgende rekrutteringer:

Planlagte rekrutteringer iht bemanningsplanen			
Avdeling	Stilling/Rolle	Status	Antall årsverk
Kunde- og tjenesteforvaltning	IKT-rådgiver - Prosjektleder	Planlagt	1
	IKT-rådgiver - Applikasjonsforvalter	Planlagt	1
	Kundekonsulent	Planlagt	1
Drift og endringer	Driftsingeniør IKT	Planlagt	1
Totalt antall årsverk			4

Som det framkommer over så har HDO allerede ansatt seks nye årsverk, påbegynt rekrutteringen av fem årsverk, og har planlagt de øvrige fire. Gjennom noen av disse ansettelsene vil HDO kunne ta over noen oppgaver som i dag løses av konsulenter, f.eks. stillingene HR og administrasjonssjef. Change handler og IKT-rådgiver i mobile enheter vil kunne dekkes internt. I tillegg vil flere oppgaver som er dekket av innleide på prosjekter kunne håndteres internt, f.eks. innen informasjonssikkerhet. Som sådan vil en andel tjenestekjøp fra leverandører i større grad ivaretas av HDO etter rekrutteringer er gjennomført.

De 4 stillingene som ikke er utlyst pr 30.april 2018, vil vurderes etter hvert som øvrige ansettelser kommer på plass, slik at det ikke ansettes mer ressurser enn nødvendig.

4. Administrerende direktørs vurdering

Oppdraget til HDO innebærer en utvikling av foretaket, både organisatorisk og ift. kapasitet og kompetanse. Denne utviklingen ble påbegynt i form av organisasjonsutviklingen som ble gjennomført i 2015 og 2017, og vil fortsette gjennom kompetanseutviklingsplan og rekruttering for å øke HDOs kapasitet og kompetanse.

Som en del av dette arbeidet jobbes det med å kartlegge eksisterende kompetanse mot framtidige kompetansebehov, samt utarbeide kompetanseplaner per avdeling og per team. HDOs målsetning vil derfor være å rekruttere nye medarbeidere for å håndtere nåværende og framtidige faste oppgaver, utvikle egen organisasjon og kompetanse hos de som allerede er ansatt, samtidig som foretaket ivaretar muligheten til å benytte tjenestekjøp for varierende oppgaver.

Administrerende direktør er opptatt av å sikre en videre rekruttering og oppbygging av kompetanse i HDO. Dette må gjøres ved å utvikle organisasjonen, gjøre best mulige rekrutteringer, og løpende vurdere om det er behov for å rekruttere til alle identifiserte stillinger pt.