

Referat møte 2-22 FSU rekruttering og stabilisering

Møtetid: 04.05.2022, kl. 11.30-15.15
Sted: UNN Breivika D1-707 /videokonferanse
Møteleder: Guri Moen Lajord, sekretariatet
Referent: Guri Moen Lajord/Lene Kristiansen, sekretariatet

Tilstede:
D1-707: Anita D. Solbakken (Ibestad), Evy Nordby (Senja), Ida Haug (Tromsø), Hege Jensen (UNN Hjerne/lunge), Jorunn Nygaard (fastlegerepr.), Marianne Starup (Fagforbundet UNN), Guri Lajord (sekretariatet), Lene Kristiansen (sekretariatet).

VK: Noeline Goos (Dyrøy), Jorid Degerstrøm (fastlegerepr.), Ingvild Grønvoll (Lyngen), Hilde Weisner (UNN Personal), Christin Andersen (Nordreisa), Siv Olsen (UNN Medisin)

Forfall: Gøril Bertheussen (UNN Personal), Sindre Heide (fastlegerepr.), Disa Håkstad (UNN Rehab), Terje Olsen (Brukerutvalget), Randi Børresen (UiT Helsefak.), Siv Tone Furu (NSF Harstad kommune).

Deltakere på sak:
Sissel Kvam, KS-prosjektet «Jobbvinner»
Renate Salangli, KS-prosjektet «Menn i helse»

Sak: 08/22
Tittel: Åpning av møtet, innkalling og dagsorden
Møtedato: 04.05.2022

Saksliste med saksframstilling er sendt ut på e-post i forkant av møtet. Ingen saker meldt til eventuelt.

Vedtak:
Innkalling og dagsorden er godkjent.

Sak: 09/22
Tittel: Oppfølging referatsaker
Fra: Sekretariatet
Møtedato: 04.05.2022

Referatet fra oppstartsmøtet 02.02.2022 er godkjent via e-postrunde og publisert på www.helsefelleskapet.no

Oppfølgingssak:

- Det ble gitt en orientering rundt møtevirksomhet og foreløpig resultat av arbeidet til gruppa som jobber med felles modell for kartlegging av personell- og kompetansebehov (Sak 05/22). Arbeidsgruppa fokuserer bl.a. på kartlegging av årsaker til turnover og medtoder/verktøy til dette. Tydeliggjøring av lederansvar og styrking av lederkompetanse er også tema i arbeidet. Foreløpig er det ikke én spesifikk modell som utpeker seg egnet som felles verktøy. Arbeidsgruppa jobber videre med oppdraget før de kommer med endelig anbefaling/konklusjon.

Vedtak:

FSU rekruttering og stabilisering tar oppdateringene til orientering.

Sak: 10/22
Tittel: Personal- og kompetansebehov UNN
Fra: Gøril Bertheussen, personalsjef UNN og leder FSU
Møtedato: 04.05.2022

Pga. forfall ble ikke saken behandlet i dagens møte.

Vedtak:

Sak om UNNs personellbehov er utsatt til neste møte 31.08.2022.

Sak: 11/22
Tittel: KS-prosjektene «Menn i helse» og «Jobbvinner»
Møtedato: 04.05.2022

FSU-et fikk presentert KS sine store rekrutteringsprosjekt «Jobbvinner» og «Menn i helse». Prosjektveileder Sissel Kvam presenterte «Jobbvinner» som er et nasjonalt prosjekt for å rekruttere og beholde sykepleiere og helsefagarbeidere til kommunens helse og omsorgstjenester. «Menn i helse» ble presentert av fylkeskoordinator for prosjektet, Renate Salangli. Dette er et komprimert utdanningsløp frem til fagbrev som helsefagarbeider og er et samarbeid mellom kommune, NAV, fylkeskommune, KS og Helsedirektoratet.

Vedtak:

FSU Rekruttering og stabilisering takker for presentasjonene og tar informasjon om KS-prosjektene til orientering.

Vedlegg 1: Presentasjon Jobbvinner v/Sissel Kvam

Vedlegg 2: Presentasjon Menn i helse v/Renate Salangli

Sak: 12/22
Tittel: Rekrutteringstiltak – kort og lang sikt
Møtedato: 04.05.2022

I møtet var det en åpen runde der rekrutteringstiltak ble foreslått. Det ble liten tid til drøfting av tiltakene som derfor vil bli drøftet nærmere og prioritert til en handlingsplan i et senere møte.

Vedtak:

På bakgrunn av innspill gitt i møtet utarbeider sekretariatet oversikt over foreslåtte rekrutteringstiltak, som drøftes nærmere i neste FSU-møte 31.08.22

Vedlegg 3: Oversikt forslag til rekrutterings- og stabiliseringstiltak

Sak: 13/22
Tittel: Stabiliseringstiltak – kort og lang sikt
Møtedato: 04.05.2022

I møtet var det en åpen runde der stabiliseringstiltak ble foreslått. Det ble liten tid til drøfting av tiltakene som derfor vil bli drøftet nærmere og prioritert til en handlingsplan i et senere møte.

Vedtak:

På bakgrunn av innspill gitt i møtet utarbeider sekretariatet oversikt over foreslåtte stabiliseringstiltak, som drøftes nærmere i neste FSU-møte 31.08.22

Vedlegg 3: Oversikt forslag til rekrutterings- og stabiliseringstiltak

Sak: 14/22
Tittel: Eventuelt
Møtedato: 04.05.2022

Ingen saker.



Jobbvinner

De beste til våre nærmeste

Sissel Kvam
4. Mai 2022

En nasjonal satsing



NORSK
SYKEPLEIERFORBUND



FAGFORBUNDET



Helsedirektoratet

delta

Jobbwinner

Et nasjonalt prosjekt med mål om å rekruttere og beholde sykepleiere og helsefagarbeidere til kommunene

Kommunen skal være en attraktiv arbeidsplass og en god læringsarena for helsepersonell, studenter og lærlinger

En nasjonal satsing



NORSK
SYKEPLEIERFORBUND



FAGFORBUNDET



Helsedirektoratet

delta

Rekrutteringen må starte tidlig!



Jobbwinner



Kommune/Fylkeskommune



Utdanningsinstitusjoner



Fagorganisasjoner

Rekruttere og beholde sykepleiere, vernepleiere og helsefagarbeidere i Øst-Finnmark

Båtsfjord, Sør-Varanger, Tana og Vadsø kommune, NSF, Fagforbundet, Delta, utdanningsinstitusjoner og lokale samarbeidspartnere

Vi vil beholde de vi har!

Bodø, Fauske, Steigen, Sørfold, Saltdal, Beiarn, Gildeskål, Hamarøy og Meløy kommune i samarbeid med NSF, Nordland fylkeskommune, Fagforbundet, Delta og Nord Universitet

Kommunen som læringsarena

Nye Namsos, Nord U, Olav Duun vgs., NSF, Fagforbundet

Utviklingsverksted

NTNU, Hemne, Meldal, Hitra, Frøya, Skaun, Rennebu og Rindal kommune, NSF, Fagforbundet

Mentorordning

Trondheim kommune, NSF, NTNU

Ambassadører og mentor-ordning

Melhus, Midtre Gauldal, Skaun, NTNU, NSF, Fagforbundet og Delta

Tverrfaglig veiledning

Trysil, Engerdal, Sør-Odal, Kongsvinger, NSF, Fagforbundet og Høgskolen Innlandet

Morgendagens sykepleiere

Sandnes, Strand og Hjelmeland. Samarbeidspartnere er Universitetet i Stavanger, NSF, KS Rogaland, Fagforbundet og Delta

Flerkulturelt lederskap og medarbeiderskap

Kongsberg kommune, NSF, Fagforbundet, NAV og USN

Utviklingsverksted

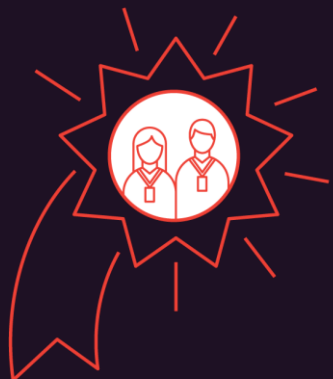
Marker, Eidsberg, Sarpsborg, Fredrikstad, Moss og Våler. Samarbeidspartnere er Høgskolen i Østfold, NSF og Fagforbundet

Praksis, veiledning og undervisning

Arendal, Kristiansand, NSF, student-representanter og Universitetet i Agder



Rekruttere, beholde og utvikle



Ambassadører



Kvalitet i praksis



Mentorordning

Ambassadører og rekrutteringspatruljer

- **Ambassadører** – unge sykepleiere
- **Rekrutteringspatruljer** – unge helsefagarbeidere/ lærlinger

Skal spre det gode budskap fra den spennende arbeidshverdagen i kommunehelsetjenesten

Ambassadører

- Utdanningsmesser
- På besøk på utdanningsinstitusjoner
- På kommunens nettside



- historiefortelling

Rekrutteringspatruljer

-utdanningsmesser

-besøker skoleklasser på vg og ungdomsskole

-presentasjonsteknikk,
powerpoint og
bruk av sosiale medier



Kvalitet i praktiske studier

- Lederforankring
- Prioritert oppgave
- Forberede godt mottak
- Velkomsthefte
- Fokus på læringsutbyttene
- Vise frem mangfoldet og variasjonen i faget
- Styrking av veilederrollen



Trippel P

- Praksismodell for 1 års sykepleierstudenter
 - Praksis i tospann
 - Fag- og fordypningtid
 - VEI tid
- Koordinerende sykepleier
- Tett dialog mellom lærer og praksis



Studentene sier:

«Tospann gir trygget i startfasen, det er gøy og vi har oppmuntret hverandre»

«Ga mer refleksjon ved å gå to sammen»

Praksisveilederne sier:

«Enklere å reflektere sammen med to studenter»

«Studentene ble fortere selvstendige»

«Vei tid var positivt for å lufte erfaringer»

«Bra med ukentlige samlinger for studentene»

Avdelingslederne sier:

«Har flere studenter som ønsker å jobbe helg, det betyr at studentene var veldig fornøyde»



Organisasjon og ledelse for sykepleierstudenter i praksis i hjemmetjenesten



- Studentene får innsikt i hjemmetjenesten som organisasjon
- Studentene får trening på ledelsesoppgaver som møter dem som ferdig utdannede sykepleiere



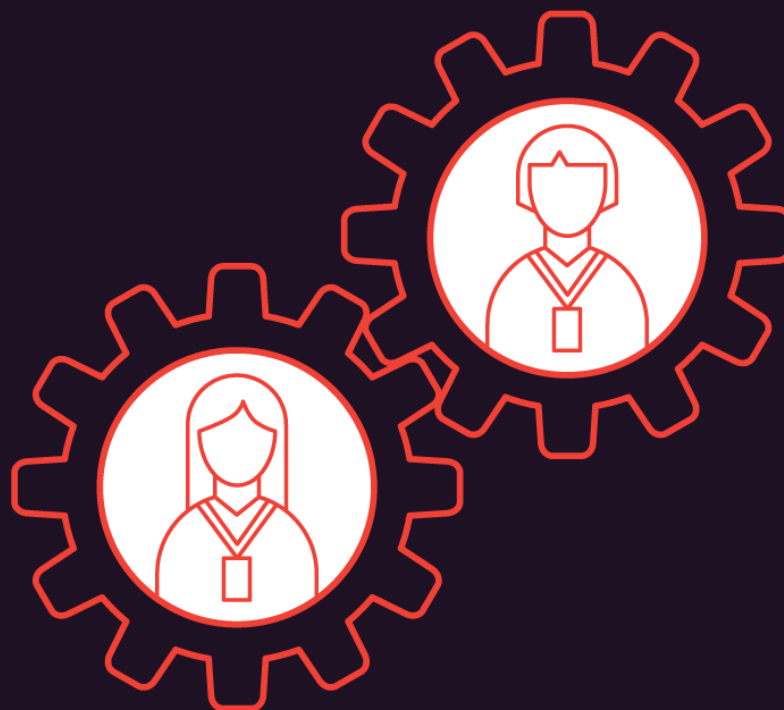
-Sara og Anna som deltok på studentovertakelse i hjemmetjenestep praksis i Sandnes kommune

Praksis i medisinsk sykepleie i kommunen



- Startet som et samarbeid mellom Trysil sykehjem og Høyskolen Innlandet
- Jobbwinner starter nettverk høst 2022 i samarbeid med Nord Universitet

Mentorprogram for nytilsatte sykepleiere



Bakgrunn for mentorprogrammet i Trondheim kommune

- Nytilsatte sykepleiere sluttet i stillingene i kommunen etter kort tid
- Kartlegginger viste at sykepleiere ønsker seg en mentor/ fadder når man som nyutdannet eller nytilsatt skal begynne å jobbe



Hva er en mentor?

En **mentor** er en person med erfaring og viten innenfor sitt fagfelt og som støtter, veileder og guider vedkommende man er mentor for (mentee). Sammen med avdelingsleder har mentor et spesielt ansvar for å følge opp den som er ny.

- Likemann/ kollega
- Trygg, erfaren, gode holdninger
- Ikke personalansvar
- Ikke vurderingsansvar
- Har taushets- «plikt»





TRONDHEIM KOMMUNE

Jobbwinner

Mentoreringsprogrammet

for nytilsatte sykepleiere i helse- og velferd
i Trondheim kommune



Trondheim april 2019

En prosedyre for
systematisk oppfølging
av nytilsatte
helsearbeidere

- Hvem har ansvar for hva
- Hvordan forberede velkomst
- Plan for opplæringsvakter
- Plan for samtaler mellom mentor og mentee
- Stikkord for samtaler
- Eksempler på sjekklister

<https://www.ks.no/globalassets/jobbwinner/Mentoreringsprogrammet-i-Trondheim-kommune.pdf>

Hva betyr mentoroppfølging for den som er **ny**?

Trygghet

«Jeg føler at hun passer på meg. Hun tar mye ansvar. Det er trygt for meg»

Læring

«Mentoren min ser oppgaver jeg kan få gjøre. Og sier det også til de andre»

Sosialisering

«Jeg har begynt i andre stillinger tidligere, uten at det har vært en slik ordning, og det har gått mye raskere denne gangen med å bli en del av gjengen, komme inn i arbeidet».

Hva betyr ordningen for mentorene?

Fagutviklings- prosjekt

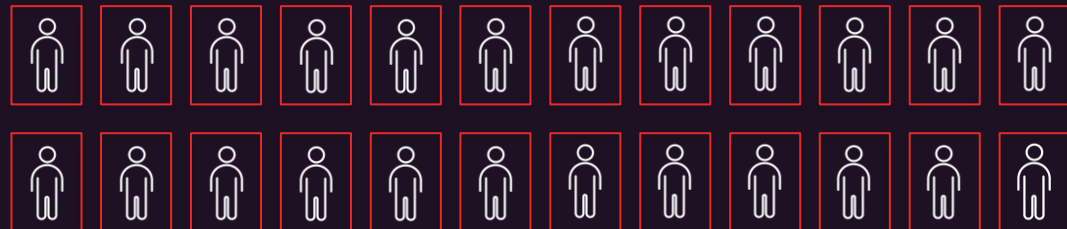


«Jeg ser for meg at dette året skal føre til noe, i form av noe skriftlig. Og jeg tenker på dette som et prosjekt hvor man skal finne frem til en metode som fungerer, rett og slett. Det var derfor jeg sa ja, også. For å være med å utvikle noe».


2017 (uten mentorer)





2018 (med mentorer)





Mentorordningen har en uventet rekrutterende effekt!

 Mulighetenes marked

 Varslinger

 Ny annonse

 Meldinger

 Min FINN

Sykepleier

Arbeidsgiver: Trondheim kommune

Stillingstittel: Sykepleier

Frist: 21.01.2021

Ansettelsesform: Fast

Har du lyst til å jobbe på en enhet som satser på faglig utvikling? Persaunet helse- og velferdssenter søker etter en engasjert sykepleier til en fast 100 prosent stilling.

Du får en egen **mentor** som vil følge deg opp det første året. Vi har eget forum for sykepleiere og vernepleiere hvor vi blant annet tar opp rutiner, samarbeid, etisk refleksjon, legemiddelhåndtering, Livsglede og informasjon fra sykehjemslege. Vi har egen sykehjemslege i 90 prosent stilling.

Våre sykepleiere sier de får store muligheter til fagutvikling på enheten. Alle får egen opplæring ved nye prosedyrer. Vi har blant annet ressurspersoner i palliativ behandling, diabetes og utfordrende adferd.



**TRONDHEIM
KOMMUNE**

Spørsmål om stillingen

Kontaktperson: Mona Elisabeth Kielland

Stillingstittel: Enhetsleder

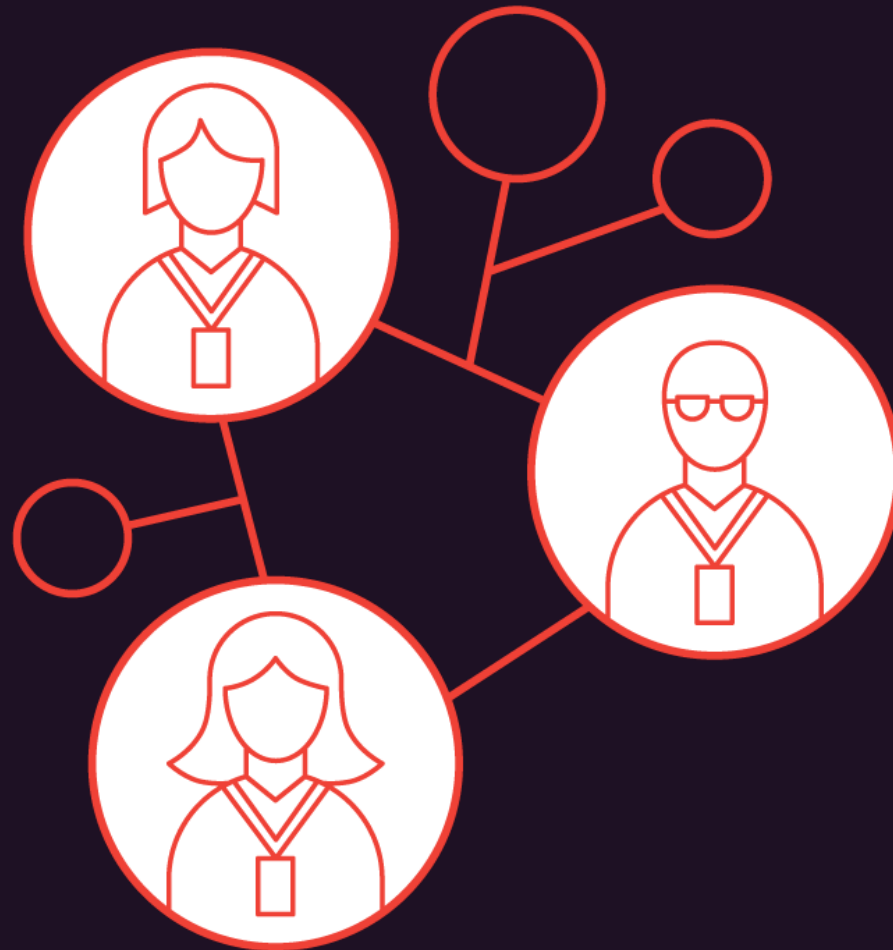
Telefon: 911 12 837

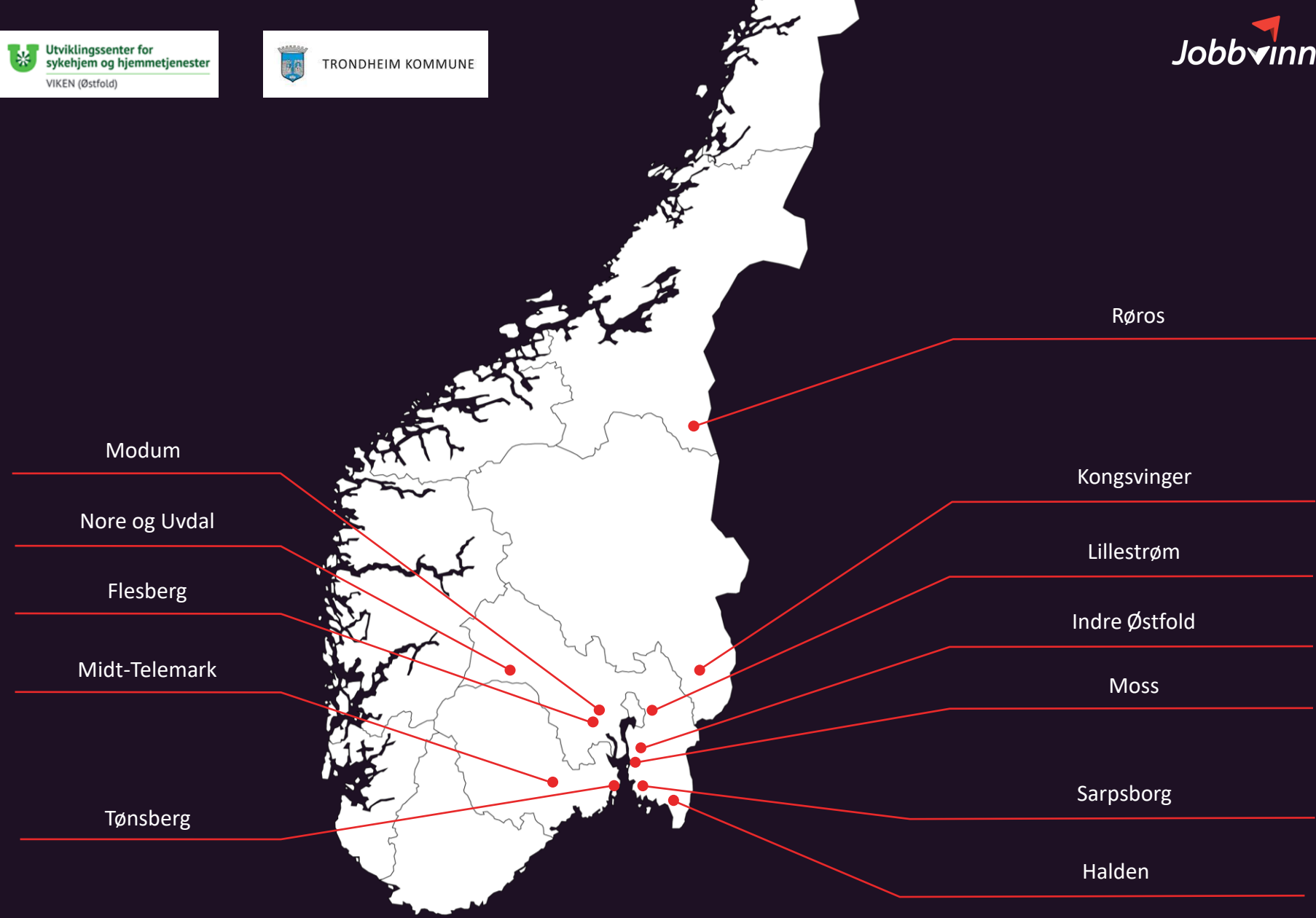
[Søk her](#)

[Hjemmeside](#)

[Flere stillinger fra Trondheim kommune](#)

Læringsnettverk for utvikling av mentorprogram (1)





1. Samling
02.09.21

Kommunens
styrker og
utfordringer

Lage film

2. Samling
25.-
26.11.21

Mentorer
og mentor-
program.

lokal
prosjekt-
plan og
forslag til
slagord

3. Samling
28.04.22

Mentor-
kompe-
tanse og
målinger

Lokal p.p.,
mentor-
program,
start
piloting

4. Samling
07.-
08.09.22

Suksesser
og leder-
ansvar

Starte
opplærings-
program

5. Samling
24.11.22

Forberede
utrulling

Gjennom-
før kick-off
/samling

6. Samling
19.-
20.04.23

Planlegge
permanent
drift

uavklart

7. Samling
07.09.23

Startfase
av drift

uavklart

8. Samling
29.-
30.11.23

Drift og
prosjekt-
avslutning

uavklart

Læringsnettverk for kommuner i Troms og Finnmark (2)

- Oppstart høst 2022
- I samarbeid med KS Nord-Norge, NSF Tromsø, USHT Troms og Tromsø kommune

Vil du vite mer?

Mange gode rekrutteringstips på



Lik og følg oss

KS

Fagområder ▾ Statistikk og analyse ▾ Regioner ▾ Kommunespeilet Kalender Om KS 🔍Søk

KS mener Prosjekter og verktøy Hovedtariffavtalen Norge i tall Informasjon om koronasituasjonen Krigen i Ukraina

Hjem | Arbeidsgiverpolitikk | Jobbvinner

Jobbvinner

Jobbvinner er et nasjonalt prosjekt for å rekruttere og beholde sykepleiere og helsefagarbeidere til kommunens helse og omsorgstjenester. Kommunen skal være en attraktiv arbeidsplass og en god læringsarena for helsepersonell, studenter og lærlinger.

Ambassadører og rekrutteringspatruljer

Stolte helsefagarbeidere og sykepleiere forteller om jobben de gjør i kommunen.

→

Samarbeid mellom kommuner og utdanningsinstitusjoner

Jobbvinner utvikler rekrutteringstiltak i samarbeid med kommuner og utdanningsinstitusjoner.

→

Mentor for nytilsatte

Når man er ny i jobben betyr oppfølging og støtte mye for at man skal lære, trives og bli en del av gjengen. Kan mentorprogram være en god ide for din kommune?

→

Takk for meg



Jobb▼vinner

De beste til våre nærmeste

En nasjonal satsing



NORSK
SYKEPLEIERFORBUND



FAGFORBUNDET



Helsedirektoratet

delta

MENN I HELSE

Vi gir mennesker muligheter

Hva er Menn i helse?



25 - 55 år
Helserekutter



Komprimert
utdanningsløp



Nasjonal satsning



MENN
I HELSE

Et kindereggs...



Rekruttering



Likestilling



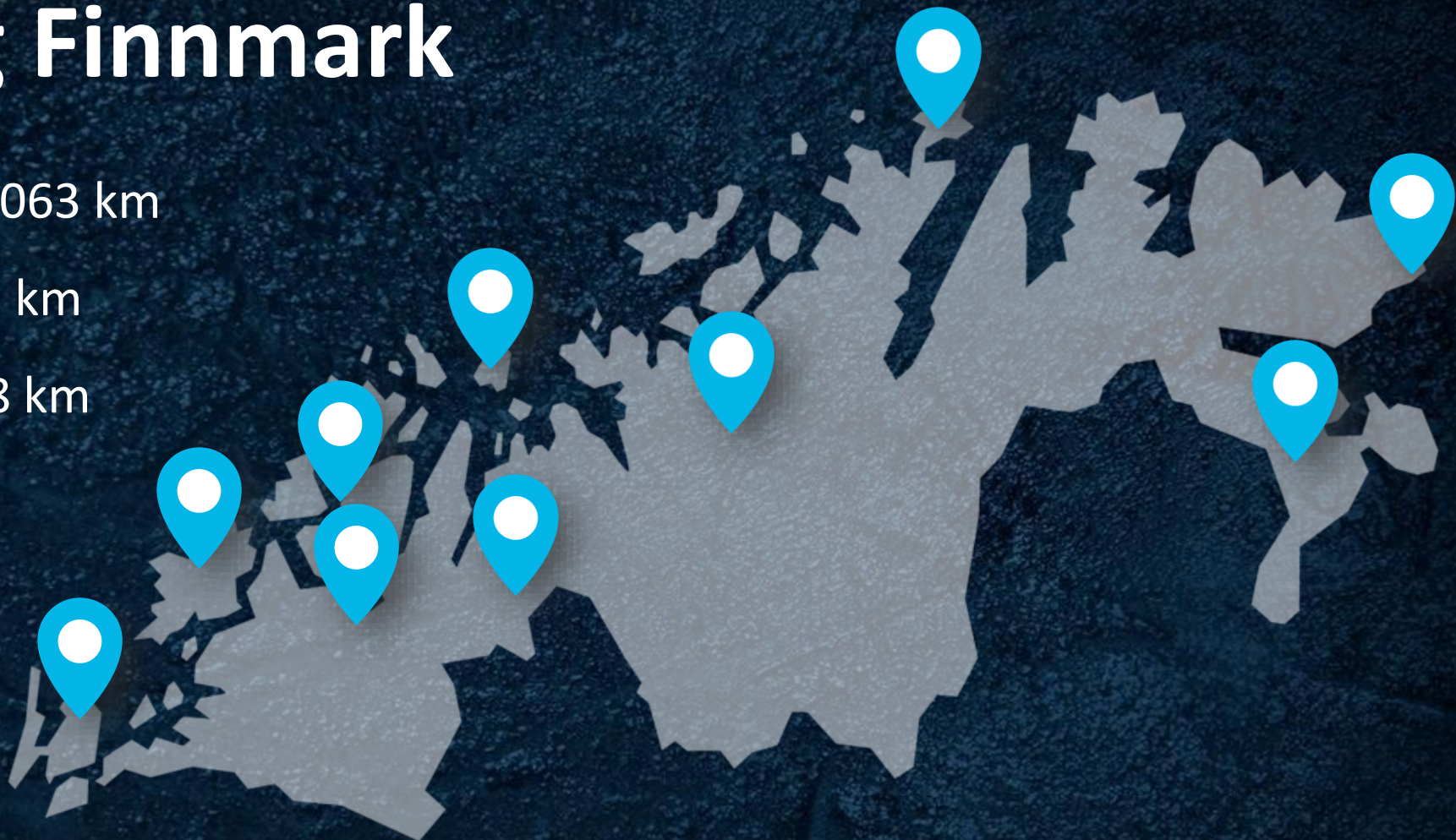
Inkludering

Troms og Finnmark

Harstad – Vardø: 1063 km

Oslo – Berlin: 1031 km

Berlin – Paris: 1048 km



Vårt digitale klasserom



Samarbeid gir resultater



- Kommuner
- Fylkeskommune
- Opplæringskontor
- NAV fylke og NAV lokalt

**Antall fagbrev:
per 2021 - 754**

Jobb å leve av: 9 av 10



**MENN
I HELSE**

Hvor kan helsefagarbeidere jobbe?



Sykehjem



Hjemmetjenesten



Skole og barnehage



Sykehus



Sykehjem i utlandet



Psykatri og rus



Fysisk og psykisk
funksjonsnedsettelse



**MENN
I HELSE**

TROMS



Renate Salangli

Fylkeskoordinator

☎ 905 45 564

✉ renate@mennihelse.no

FINNMARK



Grethe Rasmussen

Fylkeskoordinator

☎ 915 41 467

✉ grethe@mennihelse.no

Vedlegg sak 12/22 og 13/22

IDÉMYLDNING STABILISERINGS- OG REKRUTTERINGSTILTAK

FSU-møtet 04.05.22

Forslag til **stabiliseringstiltak kort og lang sikt**

LEDELSE

- Viktig med robuste ledere, godt kvalifisert og rustet til jobben.
- Realistisk lederlønn, tilpasset arbeidspresset.
- Forebygge slitasje blant ledere. Redusere arbeidsbelastninger. Anerkjenne at ledelse er ett eget fag. Gi tid til å kunne lede! Anerkjenne hvor tøff jobben er for ledere.
- Rekruttere mellomledere med lederkvalifikasjoner og gi lederstøtte. Nytt er ikke å sette inn en faglig dyktig sykepleier som leder, ikke sikkert den har lederkompetanse.
- Sikre at leder og kollegaer følger opp og forstår tilbakemeldinger.
- Ha en god drifts- og utviklingsplan. Tenke fremover slik at man ikke er i en situasjon der man ikke har nok ansatte. (F.eks. gjerne opprette nytt legekontor men da trengs også leger.)
- Gode rutiner på fag og organisering. At de ansatte vet når neste HMS-møte er. At man vet hvilke forventninger som ligger til ansatte og leder.
- Oppgavedeling – hvilke oppgaver har vi og hvem kan gjøre det. Tydelig ledelse. Være tilstede. Vite hvor man har lederen sin. Felles strategi for hver enhet, med opplevd riktig bemanning.
- Lage helse og omsorgsplaner så man kan se en rød tråd i arbeidet.

PSYKOSOSIALT

- Viktig med godt arbeidsmiljø. En arbeidsplass man vil være. En plass man er trygg. Opplevelse av å gjøre noe bra, for sine kollegaer, pasienter og seg selv. Heie på de som gjør litt ekstra for arbeidsmiljøet.
- HMS-arbeid, må prioriteres og være godt fungerende.
- Tenke helhetlig på familier. Tilrettelegge med bolig og barnehageplass, evt. arbeid til partner.
- Tilrettelegge for livsløp. Hvordan man arbeider i perioder er individuelt ut fra hvor man er i livet. Individuell tilpasning av arbeidshverdagen og lederstøtte til den enkelte.
- Se på bolyst for å få med hele familien.
- Sett av penger for velferdstiltak. Viktig at dette prioriteres.
- Omdømme er viktig. Framsnakke, ikke snakke ned. Unngå «kollektiv slitenhet», heller snakke om at man kan ha det bra. Være obs på hvilket rykte man har.
- Større fokus på trivsel. Skal være hyggelig og trivelig på jobb.
- Ha mulighet til en trygg faglig arbeidsplan. Noen å lene seg på når det er tøffe dager.
- Utstyret må være på plass. – små detaljer kan ha mye å si.

- Tilrettelegge for fellesmøter – profesjonsmøter, personalmøter. HMS-møter med reell medvirkningsmulighet faglig og organisatorisk.
- Krevende med sosiale tiltak – sette fokus på dette. Utfordring i distriktene at ansatte slutter grunnet lite sosialt.

TURNUS

- Fleksibilitet som ansatt.
- Legge opp til kombinasjonsstillinger. (Men påse at man ikke får helgearbeid begge plasser.)
- Fordele arbeidsbelastning godt i turnus.
- Viktig med fritid. Mer viktig nå enn før. Forutsigbarhet ifht vakt.
- Legevakt – for lite folk. Blir stort trykk på de som er på vakt. Behov for bedre bemanningsplaner og vaktordninger.
- Overtidstimer må organiseres.
- Heltidskultur – må komme der hvor ansatte jobber uønsket deltid innenfor alle helsefaglige yrker.
- Skal det stabiliseres må man ha mer individuell tankegang. Gjøre at det passer for den enkelte. Ny generasjon helsearbeidere, ikke så mye karrierejag. Arbeidstid kan ofte trumfe lønn. God arbeidstid og turnus kan øke trivsel.
- Helsefremmende turnuser – hva ligger i dette? Rettferdighet er ikke alltid å bli behandlet likt.
- Respekt for 100% stilling og ikke presse inn i overtid.
- Arbeidstid – bør kunne se på turnus – lang og kort vakt.

KOMPETANSE

- Kompetanseplan så man vet hva man kan forvente mtp. personlig utvikling i jobben.
- Flere LIS-stillinger som gjør at du kan bli ansatt fast for så å gå over som selvstendig næringsdrivende.
- Viktig med mulighet for faglig påfyll også for selvstendig næringsdrivende. (Fastleger o.a.)
- Fagmiljø og fagkompetanse. Få frikjøpt tid til faglig kompetanseutvikling. Gå ned i stilling med samme lønn for å ta videreutdanning?
- Mulighet for forskning i kommunene. Er nedprioritert fra kommunenes side og mer tilrettelagt i UNN. Viktig for å kunne stabilisere folk i distriktene.
- Tilrettelegge for veiledning – jobbe i team innenfor det man er utdannet som.
- Tett faglig oppfølging og tilbakemelding - tørre å stille dumme spørsmål og få feedback
- Se muligheter til å kunne dyrke egne interesser. Hva brenner den ansatte for? Tilpasse kompetanseutvikling på bakgrunn av interesser og individuelle mål.
- Formalisert faglig påfyll – og nok tid til faglig påfyll i turnus.
- Ha kompetanse på samspillet mellom kollega og tillitsvalgt.

ØKONOMI

- Realistiske budsjett.
- Økonomiske kompensasjonsordninger som belønner stabilitet over tid. For eksempel ansatt i 5 år = ett tillegg, 10 år = nytt tillegg mm.
- Godtgjørelse for å ha studenter. Slik at man føler man får noe igjen for ekstra arbeid.

- Konkurransedyktig lønn.
- Unngå lokale lønnspiral. Regionrådene bør bli enig om man skal lønne mer enn tariff? Når man har samme område og ansvarsoppgaver – lik lønn uavhengig av kommune. Ønske at det er konkurransedyktig lønn, evt. forklarende lønnsforskjeller.
- Merkbar lønnskompensasjon etter videreutdanning.

DIVERSE

- Regional handlingsplan som strekker seg 2020-2024 – ifht stabilisering og rekruttering. Ta den med i arbeidet.
- Én sjanse til godt førsteinntrykk.
- Ha gode opplæringsrutiner.
- Kartlegge hvem som er fremtidens medarbeidere? Annet tankesett enn det man hadde tidligere. Mindre lojal mot arbeidsgiver. Bytter arbeid hyppigere. Hvordan er helse og omsorg opp mot private aktører? Andre yrker?
- Tenke langsiktig. – hvordan unngå slitasje på fast arbeidere.

Forslag til rekrutteringstiltak kort og lang sikt

KOMPETANSE

- Hvordan utdanningen legges opp. Eksempel: Jo mer praksistid en lege er i distriktet, jo større sannsynlighet for at de kommer tilbake dit etterpå.
- Egnethet er viktig å vurdere i tilsettingsprosessen.
- Er man i ett nettverk vil fagmiljøene være større. Framheve dette inn i rekruttering. Få ønsker å være alene.
- Attraktivt fagmiljø er viktig. Satse på at flere på arbeidsplassen kan jobbe med det samme. For eksempel kreftsykepleiere.
- Felles kompetanse og forståelse for å jobbe med rekruttering.

ØKONOMI OG ARBEIDSVILKÅR

- Gode stipendordninger og vise at det legges til rette for videreutdanninger. Gjøre det attraktivt å ta jobb hos oss.
- Konkurransedyktig lønn – for å få unge nyutdanna til å komme til en kommune.
- Tilby arbeidssøkere mentor-/fadderordninger– det å ha noen bak seg.
- Tydelig og fleksibel arbeidstid som rekrutteringstiltak.
- Framheve gode velferdsordninger, kunne jobbe hjemmefra ved f.eks. (små)syke barn, individuelle tilpasninger og inkluderende arbeidsliv. Mulighet for tilrettelegging.

SYNLIGHET

- Være synlige arbeidsgivere i utdanningsinstitusjoner.
- Ha gode ordninger for gjensidig hospitering og kompetansedeling på tvers av org.
- Gode hjemmesider og stillingsannonser.

- Å være så tøff at man legger frem scoren på medarbeiderundersøkelser for arbeidssøkere. Viser at man arbeider målbevisst med arbeids- og fagmiljø fra ledelsens side.
- Gode, profesjonelle stillingsannonser som når målgruppen
- Begynne rekruttering ved ungdommen.
- Fornøyde medarbeidere er de beste til å reklamere for egen arbeidsplass.

DIVERSE

- Stabilitet i tjenesten spiller inn for rekruttering. Mentorordninger – veiledning – ta vare på de som er på en arbeidsplass. Stabilisering må stå som ett eget punkt på rekrutteringstiltakslista.
- Hev statusen til det å være praksisveileder for elever og studenter. Det har lav status i UNN, universitetet og kommunen. «Ingen» vil ha studenter og det er mye styr med det. Snu tanken om at studenter er kun arbeid. Hev status til alt av praksisarbeid.
- Tenk helhetlig og definer hva man er ute etter. Rekruttering er ett eget fag, fagfolk bør rekruttere. Ledere bør ikke rekruttere (?).
- Lokal tilhørighet. Tenke at man kan utdanne på egen arbeidsplass. Finne de rette personene og gi de utdanning der.
- Tjenesteboliger ved tilflytting.
- Få FSU til å bli en fast arena vi hele tiden har for å se på utfordringer og tiltak.
- Proaktiv rekruttering og omdømmebygging.
- Rekruttering på agendaen som et kontinuerlig arbeid på lik linje med stabilisering.

Punkter fra tidligere møte:

- Fleksibilitet og mangfold i arbeidsoppgave
- Teamorganisering – Faglig trygghet
- Arbeidsordninger
- Kompetanseutvikling
- Rekrutteringsstillinger
- Felles utlysninger
- Studentstillinger
- Stipendordninger
- Endre inntakskrav på utdanningene
- Tidlig kartlegging yrkesinteresse (ungdom i egen kommune)
- Kompensasjonsordninger for praksisveiledere (motvirke veiledertrøtthet)
- Øke motivasjon → bedre praksis → fremmer rekruttering og stabilisering