

Møte 3-2022 FSU rekruttering og stabilisering

Tid: 31.08.2022, kl. 12.30-15.30
Sted: Teams
Hovedtema: Tiltak i tidlig rekrutterings- og stabiliseringsfase

Saksliste

- Sak 15/22** Åpning av møtet, innkalling og dagsorden
- Sak 16/22** Oppfølging referatsaker
- Sak 17/22** Synlige arbeidsgivere
- Sak 18/22** Utdanningsmuligheter i distriktene
- Sak 19/22** Frafall blant helsefagstudentene
- Sak 20/22** Sykepleiere og fastleger som slutter – hvor blir de av?
- Sak 21/22** Handlingsplan for iverksetting av tiltak
- Sak 22/22** Eventuelt

Møtelenke:

Microsoft Teams-møte

Bli med fra datamaskin eller mobilapp

[Klikk her for å delta i møtet](#)

For brukere som ikke har Teams så klikk på linken over for å bli med i møtet, bruk valget "Fortsett i denne nettleseren" på siden som da kommer opp

Teamslenken ligger også i kalenderinnkallingen.

Sak: 15/22
Tittel: Åpning av møtet, innkalling og dagsorden

Saksliste med saksframstilling er sendt ut på e-post og i kalenderinnkalling i forkant av møtet.

Forslag til vedtak:
Innkalling og dagsorden er godkjent.

Sak: 16/22
Tittel: Oppfølging referatsaker

Referatet fra møtet 04.05.2022 er godkjent via e-postrunde. Referat med vedlegg er publisert på www.helsefelleskapet.no og kan leses samlet [her](#).

Oppfølgingssaker:

- Utarbeidelse av felles modell kartlegging av personell- og kompetansebehov – skal arbeidsgruppa fortsette (med justert oppdrag) eller avvikles?
- Kompetanse- og personellbehov i UNN – utsettes til novembermøtet
- Oppfølging foreslåtte tiltak (se sak 22/22 i dagens møte)

Forslag til vedtak:
FSU rekruttering og stabilisering tar oppdateringen til orientering.

Sak: 17/22
Tittel: Synlige arbeidsgivere blant helsefagstudenter/-elever

Til diskusjon:

Hvordan kan kommunehelsetjenesten og sykehuset som arbeidsgivere bli mer synlig overfor studentene/elevene *inne* i utdanningsinstitusjonene?

Hva med tidlige rekruttering allerede på ungdomstrinnet?

Forslag til vedtak:
Vedtaket utformes i møtet

Sak: 18/22
Tittel: Utdanningsmuligheter i distriktene

Informasjon v/UiT:

- Hvilke tilbud finnes i dag?
- Hvilke planer foreligger eventuelt framover for desentralisert utdanning?

Til felles diskusjon:

Har vi de riktige mulighetene? Hvordan meldes behovene?

Forslag til vedtak:

Vedtak utformes i møtet

Sak: 19/22
Tittel: Frafall blant helsefagstudentene
Hvorfor faller mange ut av yrket allerede i studietiden?

Innledning v/UiT og/eller sekretariatet.

Til diskusjon:

Hvordan forebygge frafall?

Forslag til vedtak:

Utformes i møtet.

Sak: 20/22
Tittel: Sykepleiere og fastleger som slutter i vårt område – hvor blir de av?

Mangel på sykepleiere og fastleger regnes som noe av de mest prekære utfordringene i dagens helsevesen. Sekretariatet har undersøkt tilgjengelige rapporter og presenterer funn som forteller noe om hvor de som slutter blir av.

Forslag til vedtak:

FSU rekruttering og stabilisering tar saken til orientering.

Sak: 21/22
Tittel: Handlingsplan for iverksetting av tiltak
Fra: Sekretariatet

I FSU-møtet i mai kom det mange forslag til tiltak for å både stabilisere og rekruttere. Sekretariatet foreslår at tiltakslista (vedlagt) danner grunnlag for en handlingsplan slik at vi kan komme videre fra idédugnad og dialogrunder til handling og iverksetting av tiltak.

FSU-ets medlemmer inviteres til å diskutere forslag om å lage en handlingsplan, og gi innspill til hvordan denne eventuelt bør utformes. Det foreslås videre å sette ned ei arbeidsgruppe bestående av representanter fra hhv. Ofoten, Sør-Troms, Midt-Troms, Tromsø-området og Nord-Troms, som sammen med sekretariatet utarbeider forslag til handlingsplan. Planen behandles av FSU i november, og legges fram for SSU i etterkant.

Forslag til vedtak:

1. FSU rekruttering og stabilisering slutter seg til forslaget om handlingsplan.
2. Det settes ned ei arbeidsgruppe bestående av fem medlemmer + en fra helsefelleskapets sekretariat. Følgende er med i arbeidsgruppa:.....
3. FSU-et ber sekretariatet starte arbeidet med handlingsplanen og innkalle arbeidsgruppa til møte.
4. Forslag til handlingsplan legges fram på FSU-ets novembermøte.

Vedlegg: Oversikt foreslåtte tiltak stabilisering og rekruttering

Sak: 22/22
Tittel: Eventuelt

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 legekantor 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