

Referat møte 1-2023 FSU rekruttering og stabilisering

Tid: 01.02.2023, kl. 12.30-15.05
Sted: Teams/Tromsø rådhus, møterom 3E14
Møteleder: Ida Haug
Referent: Guri Moen Lajord

Tilstede: Jorid Degerstrøm (fastlegerepr.), Evy Nordby (Senja), Noeline Goos (Dyrøy), Ida Haug (Tromsø), Christin Andersen (Nordreisa), Siv Olsen (UNN Medisin), Jostein Berntzen (UNN Rehab), Terje Olsen (brukerrepr.), Marianne Starup (Fagforbundet UNN), Ingvild Grønvoll (Lyngen), Randi Børresen (UiT Helsefak.), Hilde Weisner (UNN Personal), Marielle Hvalryg Pettersen (NSF Narvik kommune), Guri Lajord (kommunene/sekretariatet), Lene Kristiansen (UNN/sekretariatet)

Forfall: Gøril Bertheussen (UNN Personal), Hege Jensen (UNN Hjerte/lunge), Siv Tone Furu (NSF Harstad kommune), Sindre Heide (fastlegerepr.), Anita D. Solbakken (Ibestad)

Sak: 01/23
Tittel: Åpning av møtet, innkalling og dagsorden

Innkalling er sendt tidligere som kalenderinvitasjon. Møtedokumentene er sendt ut på e-post og lagt til i kalenderinnkalling i forkant av møtet.

Vedtak:
Innkalling og dagsorden er godkjent.

Sak: 02/23
Tittel: Oppfølging referat og tidligere saker

Referatet fra møtet 09.11.2022 er godkjent via e-postrunde og publisert på www.helsefelleskapet.no

Oppfølgingssaker:

- 26/22 Kompetansetrappa: Guri Lajord har vært i møte med Tøve Løvli og Christel Johansen. Vi ble enig om at Guri er behjelpelig med å formidle informasjon og tilbud om nye kurs til kommunene. Det er viktig at også kommunalt personell som gjennomfører kursene får tatt kursprøve og får dokumentert kurset. Er ikke teknisk mulig i dag, men det jobbes fra UNN for å finne en løsning på dette.
- 27/22: Veien videre for FSU diskuteres og besluttes i dagens møte, sak 05/23.
- 29/22 Utdanning i distrikt: Pkt. 2 følges opp i maimøtet, og pkt. 3 i dagens møte.

Vedtak:
FSU rekruttering og stabilisering tar oppdateringen til orientering.

Sak: 03/23

Tittel: **Hvordan kan samhandling mellom helsepersonell og pasient som likepersoner bidra til stabilisering og rekruttering?**

Terje Olsen, FSU-ets brukerrepresentant, innledet til diskusjon med sine betraktninger rundt hvordan brukere, pasienter og pårørende kan bidra, spesielt til stabilisering av helsepersonell.

Hovedpunkter fra Terjes innledning:

- Dialog mellom brukerorganisasjoner og helsepersonell vil være positivt
- Tjenesteutvikling må være basert på innbyggerbehov, og danne en rød tråd mellom fag, administrasjon og politikk
- Gode planer og forutsigbarhet mellom tjenesteyter og – mottaker er viktig
- Sette av nok tid til forventningsavklaring
- Ved tjenestebehov av større omfang etablere pasientens team på et tidlig tidspunkt
- Brukerutvalget er opptatt av hva som ligger i oppgaveglidning. Hvem skal kunne gjøre hva? Pasientsikkerhet og tjenestekvalitet må være i fokus.
- Helsepersonell må tørre si fra hvis de er usikker. Innrømt usikkerhet kan skape trygghet.
- Ta med brukerrepresentanter i jobbintervju? Kan f.eks. framsnakke nærsamfunnet.
- Balansere maktforholdet pasient-helsepersonell, men tillate bruk av faglig autoritet når nødvendig
- Samspill mellom fagpersoner og frivilligheten, hva ligger i dette, ikke minst politisk?

Vedtak:

1. FSU oppfordrer til tettere dialog mellom helsepersonell og brukere/pasienter og pårørende for å dele erfaringer, og for å få innspill på ulike nivå av tjenesten.
2. FSU oppfordrer kommunene til å bruke egne innbyggere i større grad (gjennom elderråd, ungdomsråd o.a.) når tjenester planlegges og utvikles lokalt.

Sak: 04/23

Tittel: **Tiltak for stabilisering og rekruttering – gjennomgang og godkjenning av tiltaksliste**

FSU gjennomgikk tiltakslista og supplerte med følgende:

- Vedr. jobbe hjemmefra, ta inn setningen «hvis den ansatte selv ønsker»
- Ny rad: Redusere sykefravær, og tilrettelegge på tvers av nivåene for ansatte med helseutfordringer/sykemeldte.
- Ny rad: Fremme politisk sak for å få lokalt tilbud om kompletterende utdanning for helsepersonell uten norsk autorisasjon.
- Ny rad: Tilby oppfriskningskurs for helsepersonell som har vært lenge ute av yrket og ønsker seg tilbake

Vedtak:

FSU godkjenner tiltakslista med endringene gjort i dagens møte og ber sekretariatet sammen med FSU-leder og nestleder forberede sak til SSU, hvor tiltaksoversikt og FSUs anbefalinger for samhandling om rekrutterings- og stabiliseringstiltak framkommer.

Vedlegg: Oppdatert tiltaksliste

Sak: 05/23
Tittel: FSUs videre arbeid i 2023 – hva skal prioriteres?

På bakgrunn av FSUs mandat, ferdigbehandlet tiltaksliste og helsefelleskapets handlingsplan ønsker FSU å prioritere disse temaene i 2023:

- Teknologi og digitale løsninger, beskrevet slik i mandatet: *Undersøke, vurdere og anbefale teknologiske løsninger som kan understøtte og avlaste helsepersonellens arbeid.*
- Oppgaveglidning, beskrevet slik i mandatet: *Vurdere og drøfte muligheter for intern oppgaveglidning, og gi anbefalinger rundt dette.*
- Hospiteringsordning, beskrevet slik i mandatet: *Utrede og foreslå hospiteringsordning mellom UNN og kommunene.*

Sekretariatet bes om å planlegge møtene i 2023 utfra dette. Det legges opp til at fysisk, utvidet møte 30.8. setter teknologi og digitalisering på agendaen, og det inviteres inn aktører fra eget og andre helsefelleskap for å innhente erfaringer og råd.

Vedtak:

FSU vil på bakgrunn av eget mandat og handlingsplan for helsefelleskapet rette sin innsats i 2023 inn mot følgende:

- Teknologi og digitale løsninger
- Oppgaveglidning
- Hospiteringsordning for HTO

Sak: 06/23
Tittel: Omfang av helsepersonell med utenlandsk utdanning og manglende lokal kvalifiseringsmulighet til norsk autorisasjon

Ida Haug har på bestilling fra FSU i forrige møte undersøke denne saken nærmere, og redegjorde med følgende informasjon i dagens møte:

Tromsø kommune har et mål om at sykepleiere med utenlandsk vitnemål uten norsk autorisasjon skal få mulighet til å gjennomføre kompletterende sykepleierutdanning som gir norsk autorisasjon.

Oslo Met, VID og NTNU har opprettet kompletterende sykepleierutdanning for sykepleiere uten norsk autorisasjon. Denne tilsvarer 60 studiepoeng (over to semester), utdanningen tilbys også som deltidsvariant over 3 semester. Vi ønsker at denne utdanningen også skal kunne gis i Nord-Norge.

Avdeling for helse og omsorg i Tromsø kommune har ved to anledninger bedt Helsefak/UiT om å opprette utdanningstilbudet, men har fått avslag begge gangene. Begrunnelsen har blant annet vært at de har økt opptak til spesialistutdanninger som intensivsykepleie.

En rask kartlegging viser at det er ca. 30 utenlandske sykepleiere i Tromsø kommune som ikke fyller Statens autorisasjonskontor sine krav til norsk autorisasjon. Flesteparten av disse er i dag tilsatt som helsefagarbeidere. Det har vært dialog med statsforvalter for å få oversikt over andre kommuner i Troms og Finnmark. Vi har ikke fått kontaktinfo enda, så den lille kartleggingen det vises til er bare fra Tromsø kommune (uten UNN).

Tromsø kommune har politisk vedtak om å jobbe for å bidra til opprettelse av kompletterende sykepleierutdanning ved UiT. Denne utdanningsmuligheten kommer også til å bli anbefalt fra helsepersonellkommisjonen som legger frem sin rapport i morgen, 02.02.23. I tillegg har Kunnskapsdepartementet gitt føringer til samtlige universiteter og høyskoler i Norge om at det skal satses på profesjonsutdanninger i enda større grad. Kompletterende sykepleierutdanning faller inn under dette.

I etterkant av dagens FSU-møte har Tromsø kommune som mål å lage sak til Fakultetsstyret ved Helsefak/UiT og samarbeidsorganet til rektor og ordfører. Målet er at UiT oppretter kompletterende utdanning. Det jobbes samtidig med politisk sak for å opprette kompletterende utdanningstilbud i Tromsø.

Innspill fra FSU:

- Kompletterende utdanningsløp bør også tilbys andre helsepersonellgrupper som ikke kan praktisere i Norge pga. godkjent utenlandsk utdanning/manglende autorisasjon. Sekretariatet undersøker hvilke yrker dette eventuelt kan gjelde.
- Det bær vurderes å avholde oppfriskningskurs for sykepleiere, og annet helsepersonell, som har vært lenge ute av yrket og ønsker å komme tilbake men føler seg faglig usikker.

Vedtak:

1. FSU stiller seg enstemmig bak at Tromsø kommune på vegne av helsefelleskapet fremmer sak til UiT i den hensikt at det etableres kompletterende utdanningstilbud som gir norsk autorisasjon for helsepersonell som mangler dette på grunnlag av utenlandsk utdanning. For å sikre nok tilgang av kandidater kan eventuelt deler av opplæringen kombineres med oppfriskningskurs for helsepersonell som har vært lenge ute av yrket.
2. FSU ber Tromsø kommune oppdatere utvalget om status i saken og UiTs tilbakemelding på neste møte.

Sak: 07/23
Tittel: Eventuelt

Randi Børresen, UiT, informerte om at det blir et skifte i representant fra dem f.o.m. nå. Randi trer av og Astrid Gramstad, prodekan utdanning, overtar.

Vi takker Randi for samarbeidet og gode bidrag til FSU-ets arbeid, og ønsker samtidig Astrid velkommen som nytt medlem!

Tiltaksliste for rekruttering og stabilisering (egeninnsats og samhandling)

Faglig samarbeidsutvalg (FSU) for rekruttering og stabilisering er opprettet av Strategisk samarbeidsutvalg (SSU) i Helsefelleskapet Troms og Ofoten. Utvalgets mandat er gitt av SSU og forankret i Ishavserklæringen 2021-2023. Mandatet omfatter 10 punkter innenfor ressursstyring, arbeidsgiverstrategi, kompetanseutvikling og teknologistøttet tjenesteutvikling.

Utvalget presenterer her oversikt over tiltaksforslag som er framkommet gjennom presentasjoner, erfaringsdeling, drøftinger og idémyldring. I tabellen vurderes også samhandlingsmuligheter mellom UNN og kommunene. FSU anbefaler at enkelte tiltak prøves ut i ulike områder i Troms og Ofoten. Enkeltkommuner eller kommunegrupper bør samarbeide om pilotering eller forsøksordninger med en eller flere av UNNs lokale enheter.

Tiltaksområde	Beskrivelse av tiltak	Samhandlingsmuligheter
<i>Hva må til for å beholde og rekruttere de gode lederne?</i>	Kurs og opplæring for ledere for å sikre god kompetanse på rekruttering og stabilisering	Felles kurs/webinar/ ledernetverk
	Forebygge slitasje på ledere, unngå for høy arbeidsbelastning, gi tid og rom til å lede	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Rekruttere mellomledere med lederkvalifikasjoner	Tipse hverandre om aktuelle søkere
	Lage helse- og omsorgsplaner, og drifts- og utviklingsplaner med en synlig rød tråd i arbeidet	Videreføre «rød tråd» i samarbeidsavtale, med fokus på gode pasientforløp
	Tydelig oppgave- og ansvarsfordeling, myndiggjøring av ledere på ulike nivå	Lage gode oversikter med de rette kontaktpunkt
	Realistisk lederlønn tilpasset arbeidsbelastning og ansvar	Ikke utkonkurrere hverandre
	Gi tilbakemeldinger og lederstøtte, og følge tett opp, spesielt nyansatte ledere	Felles ledersamlinger (+ intern oppfølging)

Tiltaksområde Synlighet og arbeidsgiverstrategi	Beskrivelse av tiltak	Samhandlingsmuligheter
<i>Hvordan framstå som attraktive arbeidsgivere?</i>	Besøke studenter, elever og utdanningsinstitusjoner (starte tidlig og følge opp jevnlig)	UNNs lokale enheter og kommuner gjør besøk sammen
	Gode hjemmesider og proffe stillingsannonser. Én sjanse til godt førsteinntrykk – ta vare på denne	Dele tips og erfaringer, gi tilbakemeldinger til hverandre
	Ansatte som ambassadører - fornøye medarbeidere er de beste til å reklamere for egen arbeidsplass	Gjerne opptre sammen, f.eks. på skolebesøk, utdannings- og jobbmesser
<i>Hvordan ta de smarte grepene som arbeidsgiver?</i>	Våge vise frem score på medarbeiderundersøkelser for arbeidssøkere, og formidle hvordan man jobber målbevisst med arbeids- og fagmiljø fra ledelsens side	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Kartlegge hvem som er fremtidens medarbeidere. (Mindre lojal mot arbeidsgiver? Hyppigere jobbskifte? Offentlige vs. private aktører? Lokkes til andre sektorer?)	Innhente og dele kunnskap om dette til helsefellesskapet
	Tenk langsiktig og unngå slitasje på faste arbeidere	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Framheve gode velferdsordninger, tilby å jobbe hjemmefra ved f.eks. (små)syke barn, sørge for individuelle tilpasninger og et reelt inkluderende arbeidsliv	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Verdsette lokal tilhørighet, finne de rette personene og gi de utdanning på egen arbeidsplass	Tipse hverandre om aktuelle personer en ikke har tilbud til selv
	Tjenesteboliger ved tilflytting	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Opprette student- og rekrutteringsstillinger	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Sørge for fleksibilitet og mangfold i arbeidsoppgaver	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>

Tiltaksområde Sosialt miljø	Beskrivelse av tiltak	Samhandlings- muligheter
<i>Hvordan skape det gode arbeidsmiljøet?</i>	Prioritere HMS-arbeid	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i> Evt. felles lederopplæring
	Sørge for faglig trygghet gjennom kollegastøtte og -veiledning	Være lett tilgjengelig for hverandre på tvers av forvaltningsnivå
	Tilrettelegge for livsløp og individuelle behov gjennom hele arbeidslivet	Samarbeid om midlertidig omplassering
	Heie på de som gjør noe ekstra for et trivselskapende arbeidsmiljø	Tildele trivselspris og vise fram på felles arenaer
	Sette av penger til velferdstiltak	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Sørge for at nødvendig og riktig utstyr er tilgjengelig	Påse at medisinsk utstyr og materiell følger pasient, og sikre at opplæring er gitt når behov
	Ha gode informasjons- og kommunikasjons-kanaler som når ut i hele miljøet i egen org.	<i>(internt ansvar)</i>
	Bidra til sosiale tiltak også utenfor arbeidstiden	Felles tilbud der det er praktisk mulig
	Kjenne til og sørge for godt samspill mellom kollegaer og tillitsvalgte, og ledelsen	Inkluder tillitsvalgte i alt, også på tvers av sykehus og kommune
<i>Hvordan skape interesse for å komme og bli?</i>	Tilrettelegge for familier mht. bolig, barnehageplass, parpraksis, jobbmulighet for partner	Dialog kommune og UNN der det er aktuelt (UNN er lokalisert)
	Framsnakke Troms og Ofoten som et godt område å bo og leve i	Samkjøre ingresser i utlysninger. Felles tilflytterstrategi
	Skape bolyst gjennom framsnaking, ha lavterskeltilbud, og aktivitetstilbud for alle aldre	Dele idéer og erfaringer

Tiltaksområde	Beskrivelse av tiltak	Samhandlingsmuligheter
<i>Hvordan tilpasse bruk av personalressurser utfra individ- og systembehov?</i>	Fleksible ordninger tilpasset den enkelte ansatte	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Turnusplaner som gir god forutsigbarhet og mulighet for langtidsplanlegging	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Fordele arbeidsbelastning godt i turnus. Fornuftig bruk av lang- og kortvakter	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Unngå uønsket deltid innen alle helsefaglige yrker (heltidskultur!)	Samarbeid om stillinger på tvers
	Fordele overtidstimer etter ønske, og unngå press på 100%-stillinger	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Rettferdige turnus- og arbeidsplaner (betyr ikke nødvendigvis likt for alle)	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Ha gode bemanningsplaner og vaktordninger for leger i vakt	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Gi mulighet til kombinasjonsstillinger (internt eller mellom UNN og kommune. Obs arbeidshelger)	Samarbeid om stillinger på tvers, med tilpasset turnus
Tiltaksområde	Beskrivelse av tiltak	Samhandlingsmuligheter
<i>Hvordan sørge for fag-, kompetanse- og tjenesteutvikling?</i>	Alle ansatte har egen kompetanseutviklings-plan, tilpasset interesser og egne mål	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Lage system for formalisert faglig påfyll og sette av nok tid til dette	Invitere til kurs, fagdager mm. på tvers. Hospiteringsordning.
	Inkludere selvstendig næringsdrivende fastleger o.a. i fagseminar/kurs, fagdager, fagnettverk m.v.	Huske på, og invitere med fastleger, fysioterapeuter o.a.
	Tilrettelegge for videreutdanning uten tap av lønn	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Tilrettelegge for ansatte helsetjenesten som ønsker å forske, spesielt i distriktskommunene	Oppfordre til, understøtte, synliggjøre

<i>Hvordan skape faglig trygghet?</i>	Kollegaveiledning og mulighet for å jobbe i team innenfor fagområdet man er utdannet i	Teamsamarbeid på tvers, fagnettverk
	Ha gode ordninger for gjensidig hospitering og kompetansedeling på tvers av organisasjoner	Etablere hospiteringssystem og aktivt bruke dette. Tilgjengeliggjøre kompetanse via e-læring, videomøter, teknologi m.v.
	Tett faglig oppfølging med jevnlig og konstruktiv tilbakemelding fra nærmeste leder	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Tilby mentor-/fadderordninger for nyansatte	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Flere faste utdanningsstillinger (LIS), med mulighet for overgang til selvstendig næringsdrivende på sikt (fastleger)	Opp til hver org. men samkjøre v/behov for arbeidspraksis hos annen partner
	Ha på plass nettverk som skaper større fagmiljø, og framheve dette overfor jobbsøkere	Nettverk kan f.eks. organiseres via FSU
<i>Hvordan benytte praksisperioder?</i>	Sikre god praksistid under utdanning, og bruke praksisfeltet aktivt som rekrutteringsarena	Samsnakk om rulleringsbehov mellom praksisarenaer
	Hev statusen til det å være praksisveileder for elever og studenter - og til alt av praksisarbeid	Felles ansvar alle. Omdømmebygging og anerkjenne
Tiltaksområde Økonomi	Beskrivelse av tiltak	Samhandlingsmuligheter
<i>Hvordan unngå å utkonkurrere hverandre, eller taper kampen om personalressursene mot private aktører eller andre sektorer?</i>	Styre etter realistiske budsjett	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Økonomiske kompensasjonsordninger som belønner stabilitet over tid. For eksempel ansatt i 5 år = ett tillegg, 10 år = nytt tillegg	Bør avklares/avtales i helsefelleskapet
	Økonomiske kompensasjonsordninger for praksisveiledere (motvirke veiledertrøtthet)	Jobbe for at dette gis på begge nivå
	Konkurransedyktig lønn vs. private aktører og andre sektorer	Helsefelleskapet og tillitsvalgte bør jobbe sammen om dette

	Unngå lokale lønnsspiraler. F.eks. når man har samme fagansvar og like oppgaver – lik lønn uavhengig av kommune, og tilsvarende i UNNs enheter	Følge tariff eller samkjøre via helsefelleskapet
	Ha stipendordninger for de som vil ta videreutdanning	<i>(få/ingen, internt ansvar)</i>
	Merkbar lønnskompensasjon etter videreutdanning	Følge tariff eller samkjøre via helsefelleskapet
Tiltaksområde Annet	Beskrivelse av tiltak	Samhandlings- muligheter
<i>Mulig å gjøre mer i fellesskap?</i>	Felles langsiktig handlingsplan for stabilisering og rekruttering. Tenk helhetlig og definer hva man er ute etter	UNN og kommunene foretar samlet behovskart-legging og lager felles flerårig plan
	Se rekruttering som et fag, og ha egne fagfolk som ivaretar oppgaven	Danne nettverk for rekrutterings-ansvarlige
	Ha rekruttering og stabilisering på agendaen som et kontinuerlig arbeid	Jevnlige gjensidige oppdateringer på behov og tiltak
	Endre inntakskrav på utdanningene	Felles dialog med utdanningsaktørene for eventuelt løfte saken politisk