



# Rapport Jobbvinner Øst-Finnmark

Januar 2021

## Innholdsfortegnelse

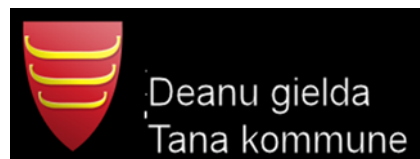
<b>Innhold</b>	<b>Side</b>
Innledning	3
Bakgrunn	3
Forberedende møte i Tana i juni 2019	4
Jobbvinnerdager	5
Mål for piloten	6
Prosjektorganisasjon	6
Metode	7
Tiltak	8
Resultat	9



*Rekrutteringspatruljen på samling i Asker høsten 2019*



**Sør-Varanger  
kommune**



Deanu gieldda  
Tana kommune

## **Innledning**

Befolkningsutviklingen i Øst-Finnmark, som i resten av landet, tilsier at det i årene fremover kan bli enda vanskeligere å rekruttere nødvendig personell til kommunenes helse- og omsorgstjenester.

KS arbeidsgivermonitor viser at en stor del av kommunene i Norge svarer at det er utfordrende/svært utfordrende å rekruttere blant annet sykepleiere og helsefagarbeidere. Dette gir seg utslag i svært mange ubesatte stillinger og stor konkurranse mellom arbeidsgiverne for å tiltrekke seg de fagfolkene det er behov for.

Det er spesielt viktig for kommuner med lang avstand til sykehus at kommunen disponerer den nødvendige kompetansen. I distriktene må man gjerne kompensere lang reisevei til spesialisthelsetjenesten med fagfolk med bredere kunnskap enn kommuner med kort vei til sykehus. Samtidig som behovet for kompetanseheving er stort, er det vanskelig nettopp på grunn av lang reisevei og kostnader å videreutdanne ansatte.

## **Bakgrunn**

Rekruttering av helsepersonell er en utfordring for mange av kommunene i gamle Finnmark fylke. Rekruttering var derfor tema på en samling i KS' personalledernetverk i Finnmark våren 2019 der også prosjektet Jobbvinner ble nevnt.

Vadsø kommune tok kontakt med Jobbvinner for å undersøke muligheten for en pilot i regionen. På bakgrunn av dette ble det arrangert møter både med Sør-Varanger og Vadsø kommune. Begge kommunene var interessert i å delta, og mente at dette kunne være en mulighet for et enda tettere samarbeid mellom kommunene i regionen.

Invitasjon til deltakelse i piloten ble derfor sendt til alle de åtte kommunene i Øst-Finnmark. Prosjektet fikk positiv respons fra Båtsfjord og Tana kommune i tillegg til Sør-Varanger og Vadsø kommune.



**VADSØ KOMMUNE**

## Forberedende møte i Tana i juni 2019

Representanter fra de fire kommunene og Jobbvinner møttes derfor til et forberedende møte i Tana 18. juni. Deltakerne ble enige om å starte opp en pilot og det ble opprettet en styringsgruppe med representanter fra alle 4 kommunene. I tillegg ble møtedeltakerne enige om å invitere NSF, Fagforbundet, Delta, Finnmark fylkeskommune og Universitetet i Tromsø til å delta i styringsgruppa.

Bente Kjæreng-Amundsen fra Vadsø kommune ble valgt som leder. Hilja Pedersen fra Sør-Varanger kommune ble tilsatt som prosjektleder og sekretær for styringsgruppa. Toril Brodahl ville følge opp fra Jobbvinner. Senere ble også Øst-Finnmark Regionråd invitert inn i styringsgruppa.

Oppstart av piloten.

Prosjektleder Hilja Pedersen ble tilsatt i 50% stilling. 20% ble dekket av Jobbvinner. Resten ble finansiert av de 4 kommunene. Hun ble ansatt fra 1.8.19 og ut prosjektperioden 30.12.20.

Kommunene ønsket oppstart etter høstens valg og ble enige om å markere oppstarten med å arrangere to jobbvinnerdager i september, en i Kirkenes og en i Vadsø.

Gruppa ble enige om at piloten organiseres som et utviklingsverksted/læringsnettverk med 4 dagssamlinger. Styringsgruppa bestemmer hovedtema for samlingene. Prosjektleder og Jobbvinner nasjonalt er ansvarlig for innhold.

Hver av kommunene setter sammen et tverrfaglig team som møter på samlinger. Ledelse og fagorganisasjoner må være representert i hvert team. Teamene jobber med tiltak i egen kommune mellom samlingene. Gruppas arbeid må være forankret i egen kommune og de må ha makt og myndighet til å gjennomføre tiltak.

Det ble også enighet om å etablere en rekrutteringspatrolje med representanter fra alle fire kommunene. Gjerne en sykepleier og en helsefagarbeider fra hver kommune. Patroljen skulle være klar slik at de kunne delta på samlingen for rekrutteringspatroljer Asker 10. og 11. september 2019.



## Jobbvinnerdager

Det ble arrangert 2 Jobbvinnerdager: en i Vadsø og en i Kirkenes med til sammen nesten hundre deltakere.

Utdrag fra programmet:

Program

- Ordfører Hans-Jacob Bønå fra Vadsø kommune og varaordfører Lena N. Bergeng fra Sør-Varanger kommune ønsket velkommen.
- Presentasjon av prosjektet Jobbvinner
- Hvilke rekrutteringsutfordringer har Øst-Finnmark?
- Hva legger morgendagens sykepleier/helsefagarbeider vekt på? Intervju med elev, lærling og student
- Hva kan UiT bidra med for å sikre utdanning og rekruttering av sykepleiere i og til distriktene?
- Utviklingsverksted som metode. Erfaringer fra Orkdal
- Gruppearbeid med tema: Hva bør prosjektet prioritere for at kommunene skal få glede av arbeidet?



*Intervju med unge helsearbeidere på Jobbvinnerdagen i Vadsø*

## Mål for piloten:

Innspillene fra Jobbvinnerdagene la grunnlag for en prosjektplan for piloten.

Hovedmål:

Styrke rekruttering til deltakerkommunenes helse- og omsorgstjenester gjennom samarbeid på tvers av kommunene.

Resultatmål:

1. Alle kommunene i piloten har etablert et formelt samarbeid med utdanningsinstitusjonene om utdanning og fagutvikling.
2. Det er utviklet forslag til fagskoleutdanning som styrker helsefagarbeideres kompetanse.
3. Alle studenter og lærlinger har veiledere med godkjent veilederutdanning.
4. Kommunene har organisert kompetansenettverk slik at spesialkompetanse blir utnyttet på tvers av kommunegrensene.
5. Kommunene har lagd en oversikt over tilgjengelige lokale forelesere til sykepleiestudiet ved UiT Campus Kirkenes.
6. Det er etablert en handlingsplan for bruk av rekrutteringspatruljen

## Prosjektorganisasjon

Styringsgruppa ble satt sammen av en representant fra hver av deltakerkommunene og en representant fra hver av samarbeidsorganisasjonene

Leder: Bente Kjæreng-Amundsen, Vadsø kommune

Prosjektleder: Hilja Pedersen, fra 01.08.19 til 31.12.19. Anne Sofie Nielsen, fra 1.1.20

Medlemmer: Toril Brodahl, Jobbvinner sentralt

Beate Sund, Båtsfjord kommune

Arnfinn Bønå, Tana kommune

Lene Nilsen Holte, Sør-Varanger kommune

Trond Haukanes, Øst-Finnmark Regionråd

Linda Okstad, UiT Norges Arktiske universitet

Ingelinn Mosand, NSF

Aron Haraldsen, Fagforbundet

Elvira Røst, Representant Delta

Trond Fitje, Troms og Finnmark fylkeskommune

Hilja Pedersen gikk ut i svangerskapspermisjon og ble fra 1.1.20 erstattet av Anne Sofie Nielsen fra Vadsø kommune.

## Metode

Styringsgruppa ble enige om at piloten skulle organiseres som et utviklingsverksted med faste grupper fra de fire kommunene. Gruppene skulle være tverrfaglige ha muligheter til å sette i gang tiltak i egen kommune. Disse møtte på samlingene og skulle også ha muligheter til å møtes i tillegg til samlingene. Det var planlagt til sammen fire samlinger.

Den første samlingen ble arrangert i Båtsfjord og hadde tittel: Hvordan rekruttere og beholde god arbeidskraft og hovedtema ledelse.

Hovedinnlegg var ved Erlend Dehlin, NTNU med tema: «Lederskapets betydning for å beholde kunnskapsmedarbeidere – hva skal til for å lykkes?»

I tillegg ble det presentert to gode lokale eksempler:

1. Småskrittsforbedring i rekrutteringsarbeidet v/Ronny Holm, Helse- og omsorgssjef Nordkapp kommune
2. Haugsnes elektro sitt arbeid for å rekruttere og beholde medarbeidere presentert av daglig leder Tor Inge Haugsnes.

Gruppearbeid med følgende oppgaver:

1. Hva gjør vår kommune til den beste å bo og jobbe i?
2. Definere mål med å delta i piloten
  - a. hovedmål
  - b. delmål
3. Lag et utkast til plan for kommunens arbeid i pilotperioden



*Fra samlingen i Båtsfjord i november 2019*

## Tiltak

Deltakerne i arbeidsgruppene i kommunene var for det meste rekruttert fra helsesektoren. Dette innebar blant annet at da landet ble rammet av Covid-19 pandemien i mars 2020, besluttet styringsgruppen å sette prosjektet på pause til over sommeren. Mye fordi man så at medlemmene i både arbeidsgruppene og i styringsgruppen ikke hadde kapasitet til å følge opp prosjektet. Videre så man også at det var en stor mulighet for at kommunenes behov innenfor prosjektets rammer ville endre seg som en følge av pandemien. Prosjektet sto derfor i pause fra mai til september, og kom egentlig aldri helt i gang igjen, delvis på grunn av en stadig tilbakevendende trussel fra pandemien.

Deltakerkommunene utarbeidet egne planer for Jobbvinner Øst-Finnmark med beskrivelse av målet for deltakelsen av prosjektet og hvordan man ser for seg at man skal nå kommunens mål.

**Vadsø** beskriver mangel på sykepleiere og helsefagarbeidere som en utfordring, og ønsker å rette seg mot rekruttering, samt tiltak for å beholde den kompetansen som allerede finnes i kommunen.

### *Tiltak:*

- Besøke videregående skole for å informere om enhetene i kommunene
- Tilby praksisplasser
- Informasjon om prosjektet på enhetsledermøter for sterkere implementering av prosjektet i hele kommunen

**Sør-Varanger** beskriver rekruttering og stabilisering av sykepleiere og vernepleiere i kommunen som lokalt mål for prosjektet.

### *Tiltak:*

- Vurdering av utlysningstekstene, og se på søknadsprosessen som en del av rekrutteringsprosessen
- Analysere hvordan man bruker den kompetansen man har og skape en forståelse for hverandres roller (faggrupper)
- Utarbeide en plan for kompetanseheving
- Ha fokus på å bedre omdømme for sykehjem

**Båtsfjord** beskriver manglende planverk rundt rekruttering som en utfordring, og framsetter et mål om å bli bedre på rekruttering og stabilisering av helsepersonell.

### *Tiltak:*

- Lage gode utlysninger
- Lage en rekrutteringsplan for de neste 5-10 årene
- Bevisstgjøring av ansatte på at de er en viktig del av både rekrutterings- og beholdningsprosessen

**Deanu/Tana** kom litt forsinket i gang med sin deltakelse, og rakk derfor ikke å utarbeide sin egen plan for prosjektdeltakelsen. Det ble avholdt et oppstartsmøte i Tana i januar, der



leder av styringsgruppa og prosjektleder deltok. Også i Tana ble det uttalt et mål for prosjektet å gjøre rekruttering enklere, samt en stabilisering av den kompetansen man allerede har. Tana kommune møtte på flere og andre utfordringer, og rakk aldri å utarbeide en egen kommuneplan for prosjektet. I denne rapporten er det derfor tiltakene som ble drøftet på oppstartsmøtet som legges til grunn for Tana sin videre deltakelse i piloten.

*Tiltak:*

- Se nærmere på turnus, blant annet om det er mulig å innføre en såkalt «Nordsjøturnus» - kommunen har stor rekruttering fra naboland (Finland)
- Se nærmere på utlysninger, hvordan man treffer bedre i de gruppene man ønsker å nå

## Resultat

Resultatet av Jobbvinner Øst-Finnmark er på langt nær slik at så for seg at prosjektet skulle bli. Dette skyldes i hovedsak at prosjektet ble satt på pause på grunn av Covid-19 pandemien.

Det ble gjennomført bare 2 av 4 planlagte samlinger i læringsnettverket:

- Båtsfjord i oktober 2019: Her startet kommunene arbeidet med å utarbeide egne kommuneplaner
- Vadsø i februar 2020: Her var tema «Hvordan rekruttere og beholde god arbeidskraft»,. Kommunene ble utfordret til å jobbe videre med hvordan man lokalt arbeidet for å nå målene for prosjektet

Rekrutteringspatruljen har vært gjennom flere utskiftninger i prosjektperioden, uten at de nye medlemmene har fått opplæring. Av oppdrag har det kun vært ett: Karrieredagen på Vadsø videregående skole i januar 2020, her deltok en representant fra rekrutteringspatruljen sammen med leder av styringsgruppen og prosjektleder.

I tillegg til Covid-19 pandemien måtte prosjektet bytte prosjektleder i januar, noe som naturlig fører til et kort opphold i prosjektperioden. I tillegg ble prosjektet satt litt tilbake da det skulle starte opp igjen etter sommeren, fordi prosjektlederen fikk en lengre sykdomsperiode på høsten.

Likevel har prosjektet oppnådd en del gjennom sin amputerte periode:

- Vi har fått viktige faktorer fram i lyset, og fått satt dem på dagsorden, blant annet viktigheten av helhetlig rekruttering og kompetanseplanlegging
- Vi har fått dannet en forløper til kompetansenettverk på tvers av kommunene
- Vi har fått på plass en samarbeidsavtale med utdanningsinstitusjoner, foreløpig i en kommune, om praksisplasser for sykepleierstudenter
- Vi har fått i gang en utvikling av en form for mentorsatsing, foreløpig i en kommune
- Vi har fått i gang rekrutteringspatrulje, og den kompetansen som det enkelte medlem tar med seg videre i sin arbeidshverdag