



Pilot Salten



PILOT

Vi vil beholde de vi har!

Ny pilot i Saltenområdet. Piloten vil ha fokus på å beholde sykepleiere og helsefagarbeidere i kommunene redusere turnover i disse stillingene.



Innholdsfortegnelse

Innledning og bakgrunn	3
Spørreundersøkelsen	4
Resultat fra første undersøkelse	4
Prosjektorganisasjon og prosjektplan	5
Gjennomføring og samlinger	6
Prosjektleders arbeid	7
Regnskap	7
Andre spørreundersøkelse	8
Har Jobbvinner lykkes med å nå målene?	8



Innledning

Medarbeidere i Jobbvinner hadde tidligere samarbeidet med flere av kommunene i Saltenområdet gjennom både Aksjon helsefagarbeider og Bli helsefagarbeider. Både Bodø, Fauske og Meløy kommune hadde i mange år sendt deltakere til prosjektenes opplæringsamlinger for rekrutteringspatruljer. Bodø kommune hadde fortsatt å delta med rekrutteringspatruljer etter at Jobbvinner tok over ansvaret for samlingene og kjente godt til Jobbvinner og intensjonene med satsningen.

Bakgrunn

Initiativet til å etablere en pilot kom fra Bodø kommune. Kommunen opplevde problemer med å rekruttere og beholde medarbeidere til tross for at det fantes både sykepleierutdanning og helsefagutdanning i kommunen. De visste at kommunene i området hadde de samme utfordringene og hadde et ønske om å få til et samarbeid med kommunene i Salten. Disse kommunene hadde allerede et samarbeid gjennom «Regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK) Salten» som Bodø ikke var medlem av. Å etablere en Jobbvinnerpilot sammen kunne bli et fruktbart forsøk på samarbeid mellom kommuner som helt tydelig var avhengige av hverandre.

Jobbvinner ble invitert til å ha innlegg om prosjektet på en samling i «Nordlandsløftet» i desember 2018. Etter innlegget inviterte Jobbvinner representanter fra alle aktuelle Saltenkommuner til et møte for å se på muligheten for å etablere en pilot i området.

I møtet ble vi enige om at Jobbvinner i samarbeid med Bodø kommune skulle invitere ni kommuner i området til en Jobbvinnerdag i januar 2019. Fagorganisasjonene NSF, Fagforbundet og Delta fikk også invitasjon. I tillegg ble også Nord Universitet, Nordland fylkeskommune, KS Nordland og Fylkesmannen i Nordland invitert.

Målet med dagen var å avgjøre målsettingen med piloten. Deltakerne ble presentert for suksessfaktorer fra piloter som allerede var i gang og det var satt av tid til flere gruppeoppgaver.

Alle ni kommunene ønsket å bli med videre, men kommunene mente rekruttering ikke var en realistisk målsetting siden alle kommunene i området unntatt Bodø erfarte befolkningsnedgang. De hadde liten tro på muligheten for å rekruttere sykepleiere, vernepleiere og helsefagarbeidere fra andre deler av landet. Kommunene ønsket å prioritere arbeidet med å beholde egne fagfolk.



Spørreundersøkelsen

For å få svar på hva som får ansatte til å forbli i sine jobber, ble det utarbeidet og gjennomført en spørreundersøkelse. Jobbvinner utformet undersøkelsen med hjelp fra kolleger i KS Arbeidsliv. Questback ble sendt ut til alle ansatte innen helse og omsorg i alle deltagende kommuner.

Deltakerne ble bedt om å oppgi alder, hvor lenge de hadde hatt denne jobben og utdanningsbakgrunn. De ble også spurt om de hadde vurdert å slutte i jobben og begynne med noe annet. Her var det muligheter for fritekstsvar, noe veldig mange av deltakerne benyttet seg av.

Så ble de bedt om å rangere fra 1-6 i hvilken grad de opplevde du følgende motivasjonsfaktorer på jobb:

- Ærlig, rask to-veis kommunikasjon mellom deg og leder, inkludert konstruktive diskusjoner angående arbeidsrelaterte tema.
- Utfordrende og spennende arbeidsoppgaver
- Kontinuerlig mulighet for vekst og læring
- Anerkjennelse og belønning for prestasjoner
- Innflytelse på egne arbeidsoppgaver
- Regelmessige tilbakemelding fra leder
- Tilgang på kompetansehevende tiltak
- Innflytelse på egen arbeidstid
- Kort avstand til arbeidsplassen
- Godt fagmiljø

Etter det ble de bedt å rangere fra 1-6 hvor viktig de samme faktorene var for at de skulle motiveres til å bli i jobben.

Resultatene fra undersøkelse 1

Spørreundersøkelsen ble sendt ut til alle ansatte i helse og omsorg i deltagende kommuner. Vi fikk inn 308 svar. De viste blant annet at hele 40% hadde vurdert å si opp jobben i kommunen.

Prosenten var noe større blant sykepleiere enn blant helsefagarbeidere.

Som tidligere nevnt benyttet mange seg av mulighetene fritekstfeltene ga. Disse ga oss mye ekstra kunnskap og ideer.

På tvers av både kommuner, alder og utdanning var det noen elementer som gikk igjen.

- Ledelse
- Organisering av arbeidet/turnus
- Ønske om større innflytelse på egen arbeidshverdag
- Har ekstra kompetanse som ikke blir brukt
- Ønske om faglig utvikling

På bakgrunn av disse svarene ble det utarbeidet en prosjektplan med ledelse, faglig utvikling/videreutdanning og samarbeid med utdanningsinstitusjonene som satsingsområder.

Prosjektplan

Hovedmål for det nasjonale prosjektet var at kommunen skulle være en attraktiv arbeidsplass både for sykepleiere og helsefagarbeidere og en god læringsarena for sykepleierstudenter, lærlinger og elever.

På bakgrunn av dette og svarene på spørreundersøkelsen, utformet styringsgruppa følgende mål for pilot Salten:

Vi vil beholde de helsefagarbeidere og sykepleiere som allerede er ansatt i kommunen.

- De ansatte i helse- og omsorgstjenestene i kommunene trives på jobb, ønsker å bli værende i jobben og anbefaler kommunen til andre.
- Flere ansatte opplever at de får utviklet sin kompetanse og har større innvirkning på egen arbeidshverdag.

På bakgrunn av målene ble følgende resultatmål utformet:

1. Lederne i helse- og omsorgstjenesten er trygge i sin lederrolle og får gode tilbakemeldinger i medarbeiderundersøkelser.
2. Flere ledere har gjennomgått lederutdanning.
3. Kommunene har kartlagt de ansattes kompetanse og avklart om den blir brukt.
4. Kommunene jobber målrettet med fagutvikling for å utvikle de ansattes kompetanse.
5. Jobbvinner har kartlagt kommunenes behov for tiltak for å kvalifisere ansatte uten formell kompetanse og har satt i gang tiltak for å kvalifisere dem.
6. Jobbvinner avklarer kommunenes behov for fagskoleutdanning og har bestilt opplæring fra fylkeskommunen.
7. Flere av de ansatte i helse- og omsorg i pilotkommunene har gjennomgått veilederopplæring.

Prosjektorganisasjon

De kommunene som ble med var Bodø, Steigen, Sørfold, Fauske, Saltdal, Beiarn, Gildeskål, Hamarøy og Meløy. De valgte ut fire representanter til styringsgruppa.

I tillegg fikk Nord Universitet, Nordland fylkeskommune og fagorganisasjonene NSF, Fagforbundet og Delta tilbud om plass i gruppa

Styringsgruppe fikk dermed følgende sammensetning:

- Anne Lise Solås, Bodø kommune, leder
- Mona Eilertsen, Delta
- Diana Olaisen, Steigen kommune
- Trine Ågnes, Gildeskål kommune
- Christel Kjerran, Fauske kommune, prosjektleder
- Ranveig Salater Rotmo, Nord Universitet
- Roar P. Jensen, Nordland fylkeskommune
- Elin Nedregaard NSF, Bodø kommune NSF
- Geir Inge Hansen, Meløy kommune
- Toril Brodahl, Jobbvinner

Det ble i tillegg satt sammen en prosjektgruppe som skulle bistå prosjektleder Christel Kjerran, Gruppa hadde et møte og deltok på en prosjektledersamling i Oslo. Prosjektgruppa skulle ha ansvar

for planlegging og praktisk gjennomføring av samlingene og av oppfølging av kommunene mellom samlingene.

Gjennomføring

Prosjektet startet med møter i styringsgruppen, det var enighet om å arrangere et læringsnettverk med fire samlinger og at hver kommune skulle delta med 4 – 6 ansatte. Det ble anbefalt at hver kommune hadde en tillitsvalgt i sin gruppe.

Det ble en god start for styringsgruppen. det ble avholdt 6 møter og engasjementet var godt. Etter korona ble det arrangert flere møter på Teams, men oppslutningen var preget av kommunenes press i forhold til ekstra arbeidsoppgaver med Covid- 19 og deltagelsen ble svært dårlig på slutten av året.

Samlingene

Kommunegruppene møttes til tre samlinger, den første og siste i Bodø. Den andre samlingen ble holdt på Fauske. De to første samlingene hadde meget godt oppmøte og ble avsluttet med en skriftlig vurdering som viste at deltagerne var fornøyde med samlingenes form og innhold. Deltakerne rapportert om inspirerende forelesere og likte at det var lagt opp til gruppeoppgaver både i kommunegruppene og på tvers av kommunene. Hver kommune hadde også oppgaver som de skulle jobbe med mellom samlingene.



Første samling: Tema: Ledelse

Program:

Rudi Kirkhaug, UiT: Lederskapets betydning for å rekruttere og beholde medarbeidere – Hva skal til for å lykkes?

Anne Margrete Fletre, KS: Hva vet vi om ledelse som virker?

Gode eksempler.

Karin Joys Mets, Ar Margaretestiftelsen i Arendal: Sammen kan vi!

Merete K. Kristensen, Mørkved Sykehjem i Bodø: En attraktiv arbeidsplass.

Andre samling: Tema: Ledelse

Program:

Elsa Kommedahl, Bodø Kommune. Leder viser vei.

Stein Ole Rørvik, Saltdal Kommune. Verdier og leders engasjement.

På begge samlingene var det satt av mye tid til arbeid i grupper

Tredje samling:

Tema: Samarbeid med utdanningsinstitusjonene

Planlagt samling nr. 3. i Gildeskål kommune våren 2020 måtte avlyses.

Den ble erstattet med webinar 11. juni med tema «Medisinsk praksis i sykehjem, er det mulig?» Innledere både fra Høyskolen i Innlandet og Trysil kommune, beskrev hvordan de hadde organisert denne praksisen, resultatet og tilbakemeldinger fra studentene.

Høsten 2020 ble det arrangert en tredje fysisk samling selv om noen av de deltagende kommuner hadde forbud mot å delta.

Tema for denne samlingen var «Fagutvikling i Kommunene og samarbeid med utdanningsinstitusjonene».



Alle Kommunene hadde fått i oppgave å forberede et innlegg der de presenterte gode eksempler på kompetansedeling og fagutvikling som kommunen var stolt av.

I tillegg orienterte Nordland Fylkeskommune sine opplæringsordninger og utdanningstilbud og RKK Salten hadde et innlegg om deres rolle og oppgave i kompetanseutviklingen i området.

Nord Universitet presenterte universitetets planer om praksisprosjekt og varslet at de ønsket å invitere kommunene til et møte for å diskutere mulighetene for å tilby medisinsk praksis for sykepleierstudenter.

Prosjektleders arbeid

Mellom samlingene hadde prosjektleder intensjon om å reise ut til alle kommunene, for å få bedre kjennskap til deltagerne og kommunenes arbeid rettet mot rekruttering.

Etter mars 2020 ble dette vanskelig på grunn av ulike regler og at noen av kommunene ikke tillot ansatte å reise ut på møter/samlinger i andre kommuner. Disse fikk verken deltatt på siste samling eller ta imot besøk. Prosjektleder inviterte da til digitale møter, men det ble bare gjennomført i to kommuner.

Spesielt en av kommunene jobbet godt mellom samlingene. De har lykket svært godt med å bruke inspirasjon og kunnskap fra samlingene til å få svært godt søkning til ledige stillinger. Prosjektleder var invitert til å holde innlegg på en planlagt inspirasjonsdag for alle ansatte i denne kommunen. Denne ble dessverre avlyst.

Prosjektleder informerte om Jobbvinner og prosjektets erfaringer på samlingen «Nordlandsløftet». Prosjektleder har vært på to prosjektledersamlinger i Oslo noe som har vært både inspirerende og informativt. Det følte svært nyttig å få inspirasjon fra andre piloter i Jobbvinner.

Jobbvinner har samarbeidet godt med både Fylkesmannen, Fylkeskommunen og Nord Universitet. Jobbvinner har støttet både Nordland fylkeskommunes arbeid med å etablere en komplementerende utdanning for sykepleiere med utdanning fra land utenfor EØS og Nord universitets etablering av prosjektet Sykepleie i Nord.

Regnskap

Regnskap for periode 01.09.19 – 31.12.20

Lønn 20% st. inkl. sosiale utgifter 01.09.19 – 31.12.19	60 190,-
Lønn 20% st. inkl. sosiale utgifter 01.01.20 – 31.12.20	180 570,-
Reiseutgifter	10 000,-
Kjøring	7 000,-
Leie av møterom	8 620,-
Beverting	8 620,-
Totale utgifter	275 000,-

Resultater fra spørreundersøkelse 2

I januar 2021 ble samme spørreundersøkelse sendt ut på nytt. Denne gangen kom det inn 110 svar. De aller fleste kom fra kommunene Fauske, Gildeskål, Steigen og Sørfold. Selv om det er færre enn første undersøkelse, kan det være nyttig å sammenligne resultatene spesielt i Steigen og Gildeskål. Noen funn:

- En noen større andel helsefagarbeidere har svart. Det betyr en mindre andel assistentsvar for andelen sykepleiere er den samme.
- Stillingsprosenten har økt. Denne gangen er det 67% av de som svarer som har mer enn 80% stilling mot 60% i 2019.
- En noe større andel arbeider turnus
- Mange færre enn i 2019 har vurdert å si opp jobben og begynne med noe annet. Her er det mange som har benyttet sjansen til fritekstsvar, men ingen nevner korona
- Flere mener de har bedre tilgang på kompetansehevende tiltak
- Flere opplever bedre kommunikasjon med sin leder
- Flere mener de har større innflytelse på egen arbeidstid
- Flere opplever at de jobber i et godt fagmiljø
- Færre opplever at de ha utfordrende og spennende arbeidsoppgaver

Har Jobbvinner Salten lykkes med å nå målene?

Piloten som fikk navnet «Vi vil beholde de vi har!» hadde satt seg følgende mål:

1. De ansatte i helse- og omsorgstjenestene i kommunene trives på jobb, ønsker å bli værende i jobben og anbefaler kommunen til andre.
2. Flere ansatte opplever at de får utviklet sin kompetanse og har større innvirkning på egen arbeidshverdag.

Selv om covid-19 ga piloten både bråbrems og til dels full stopp, viser spørreundersøkelsen at de kommunene som har svart kanskje har kommet noe nærmere målet som ble satt, nemlig å beholde de fagfolkene som allerede var ansatt i kommunenes helse og omsorgstjenester.

For eksempel har andelen som gir tilbakemelding om at de har vurdert å forlate helse- og omsorgstjenesten har gått drastisk ned, fra 52,5% i 2019 til 37,5% i 2021. Det er betydelig reduksjon og viser at noe må ha skjedd.

En mye større andel av de som har svart gir nå tilbakemelding om at de opplever at de har bedre kommunikasjon med sin leder. Vi håper det kan bety at fokuset piloten har hatt på å ledelse, har hatt noe effekt.

Mange mener at de nå har bedre tilgang på kompetansehevende tiltak. Kanskje de kommunene med mange respondenter på undersøkelsen i 2021 er kommet noe nærmere målet om at ansatte har fått utviklet sin kompetanse.

Det er også positivt at flere opplever at de arbeider i et godt fagmiljø, selv om færre mener de har spennende og utfordrende arbeidsoppgaver.

I tillegg har Nord Universitet tatt tak i erfaringene fra Trysil kommune og søker nå etter kommuner i distriktet som kan tilby medisinsk praksis til sykepleierstudenter.

Jobbvinner håper at den energien og viljen til omstilling som vi erfarte i starten kan blusse opp igjen når denne pandemien er over. Den har vist oss med enda større kraft hvor viktig fagfolkene i kommunenes helse og omsorgstjenester er.



Kom til kommunen

Lik oss på [facebook](#)

Les mer om oss på nettsiden vår:
<https://jobbvinner.no/>

En nasjonal satsing

