

Trainee or not trainee?
That's the question.



Proessen

- Double Diamond: Modell som åpner for å utforske så mange muligheter og innspill som mulig for å skaffe innsikt, før man snevrer inn til mulige tiltak



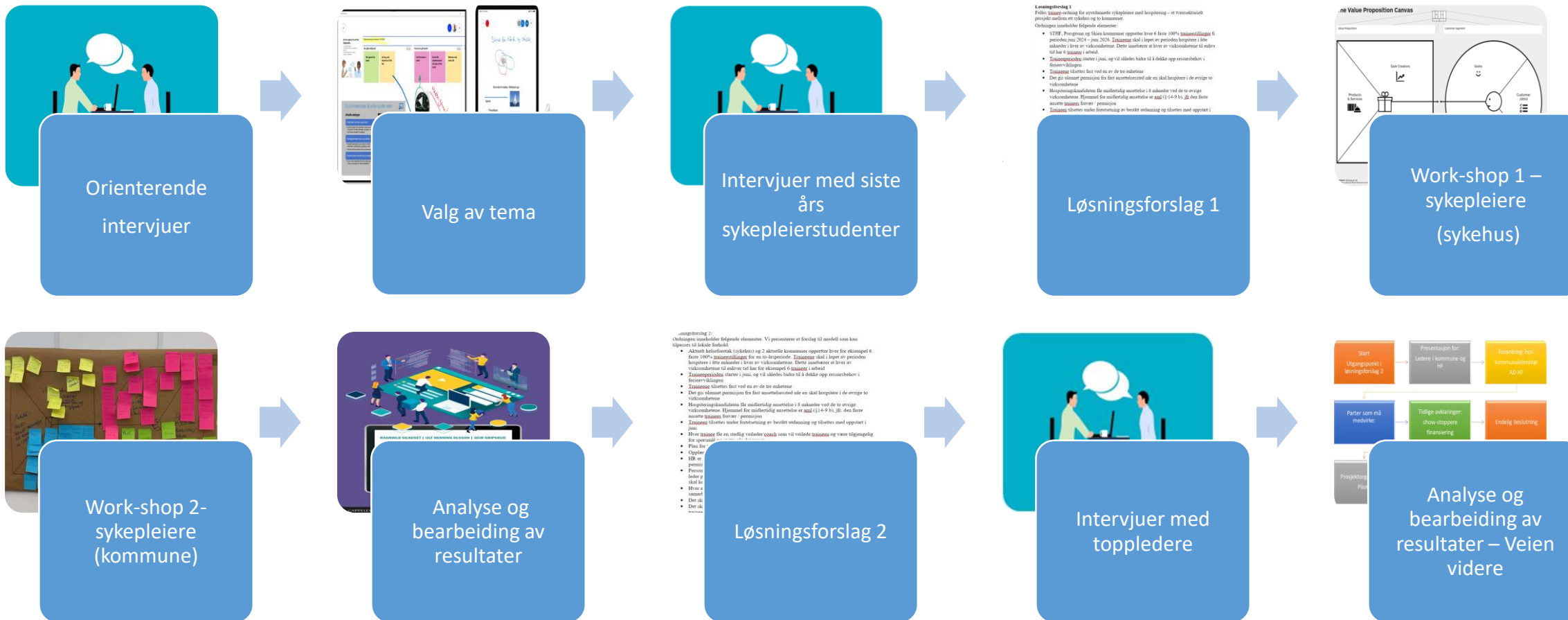
Design og arkitektur Norge (DOGA)

Innsikt i problemet man ønsker å jobbe med

- Innledende intervjuer i våre virksomheter med fokus på felles utfordringer
- De funn vi valgte å fokusere videre på
 - Omdømmebygging
 - «Snakker ned hverandre»
 - Rekruttering og beholde helsepersonell
 - Kampen om kompetanse – «vi fisker alle i den samme dammen»
 - Særlig utfordring: sykepleiere i vaktturnus.

Trainee or not trainee? That's the question

En felles trainee-ordning – et tiltak for å bygge opp bred kompetanse på en trygg måte? Hvordan kan vi gjennom felles kulturbygging rundt opplæring og veiledning bidra til godt omdømme for rekruttering av sykepleiere i både kommune- og spesialisthelsetjenesten?



Omdømmebygging: en litteraturgjennomgang

- Et godt omdømme er viktig for at folk skal ha lyst til å søke jobb i virksomheten. (O. I. Iversen, Rekrutterings- og intervjueteknikk. Om bruk av effektive rekrutteringsmetoder, 2020)
- Et godt omdømme er et møysommelig arbeid som hovedsakelig bygges innenfra i virksomheter, og bygges rundt en sterk identitet (P. S. Brønn, Åpen eller innadvendt, Omdømmebygging for organisasjoner, 2019)
- Godt fagmiljø, kollega-støtte og systematisk veiledning er rangert blant nøkkelressursene i et arbeidsmiljø som har god rekruttering til sykepleierstillinger (Sylvia Broetje et al, Frontiers i Psychology, 2020)

Eller som **Sokrates** sa det (470-399 f.Kr)

«Måten å få et godt omdømme på, er å bestrebe seg på å være det man ønsker å fremstå som»

Ny innsikt i problemet fra siste års sykepleierstudenter

- Intervjuene overrasket oss med hensyn til store kulturforskjeller i hvordan man mottar praksisstudenter
- Kulturforskjeller angår arbeidsplasser i både sykehus og kommuner
- Vi ble bevisstgjort på betydningen av å bli godt mottatt som nyutdannet sykepleier på ny arbeidsplass

Sitater fra våre funn

- «Det har variert hvordan jeg har blitt tatt imot som student i praksis. Enkelte steder har det vært så vanskelig å få innpass i arbeidsmiljøet, for eksempel ved pauseavvikling har jeg fått beskjed om å sette meg i kantina og ikke sitte på vaktrommet»
- «Man følte seg som luft for enkelte over flere måneder. Slikt er det vanskelig å angripe eller si fra om, dette arbeidsmiljøet var preget av vikariater og utskiftninger»
- «Jeg fikk en veileder som ødela mye, vedkommende var nedlatende og latterliggjorde»

Fokus på mottak av nyutdannede sykepleiere

- Skal vi snakke hverandre ned eller skal vi gjøre hverandre gode?
 - Hvordan bygge kultur og omdømme sammen?
- Vi har utviklet en modell for et felles trainee-program for kommune- og spesialisthelsetjenesten
 - Ideen har vært der, men vi vet ikke om noen som har realisert den
- Ideen/løsningsforslag 1 ble testet ut på sykepleiere gjennom 2 workshops

Løsningsforslag – oppsummering

- Felles trainee-ordning for nyutdannede sykepleiere med praksis på sykehus og i involverte kommune(r)
- Ordningen er foreslått for en toårsperiode, med 8 måneders praksis på hvert sted
- Traineeene tilsettes fast ved en av virksomhetene, og det gis ulønnet permisjon ved praksis i andre virksomheter. Ingen bindingstid.
- Hver trainee får tildelt en veileder på hvert arbeidssted og Personaloppfølging skjer på ordinær måte der traineen til enhver tid jobber
- HR er ansvarlig for rekrutteringskampanje, rekrutteringsprosess, arbeidsavtaler og permisjonsavklaringer
- Hver av virksomhetene utnevner en trainee-koordinator
- Koordinatorene skal samarbeide om gjennomføring av fagdager

Funn fra workshops brukt til å justere løsningsforslag

- Ordningen tilpasses lokale forhold
- Det må etableres en god organisering rundt traineene med felles, faste fagdager samt god veiledning i det daglige
 - Plan for veiledning skal være på plass
 - Opplæringsplan skal være på plass
 - Jevnlig veiledningssamling for alle veiledere
- Evaluering trainee ved avslutning av hver 8-månedersperiode
- Turnus foreligge i god tid
- Ordningen evalueres etter hver toårsperiode, og eventuelle justeringer vurderes

Innspill fra ledere - viktige forutsetninger som må være på plass før en slik felles trainee-ordning kan gjennomføres

- Juridiske forhold rundt rekruttering, ansettelsesprosess og -forhold må være avklart, det vil si en tydelig ansvarsavklaring internt og eksternt mellom de ulike virksomhetene ordningen omfattes av
- Lønnsvilkår må være avklart, dette er kanskje den aller største barrieren for å få satt ordningen ut i praksis. Vi har fått ulike innspill, bl.a. på om det er nødvendig med lik lønn på alle arbeidsstedene i traineeperioden
 - Prosjektmidler/omstillingsmidler finansierer utjevning av lønnsforskjeller
 - Alle får lønns- og arbeidsvilkår lik den virksomheten de ansettes fast i fra dag én
 - Man får lønn tilsvarende det arbeidsstedet man til enhver tid jobber på
- Det må gjøres avklaringer knyttet til permisjoner og langvarig sykefravær og koordinering ved overganger
- Ansvarsforhold av mer praktisk art må avklares og avtales av partene i hvert tilfelle. Modellen må tilpasses lokale forhold

Løsningsforslag – forutsetninger

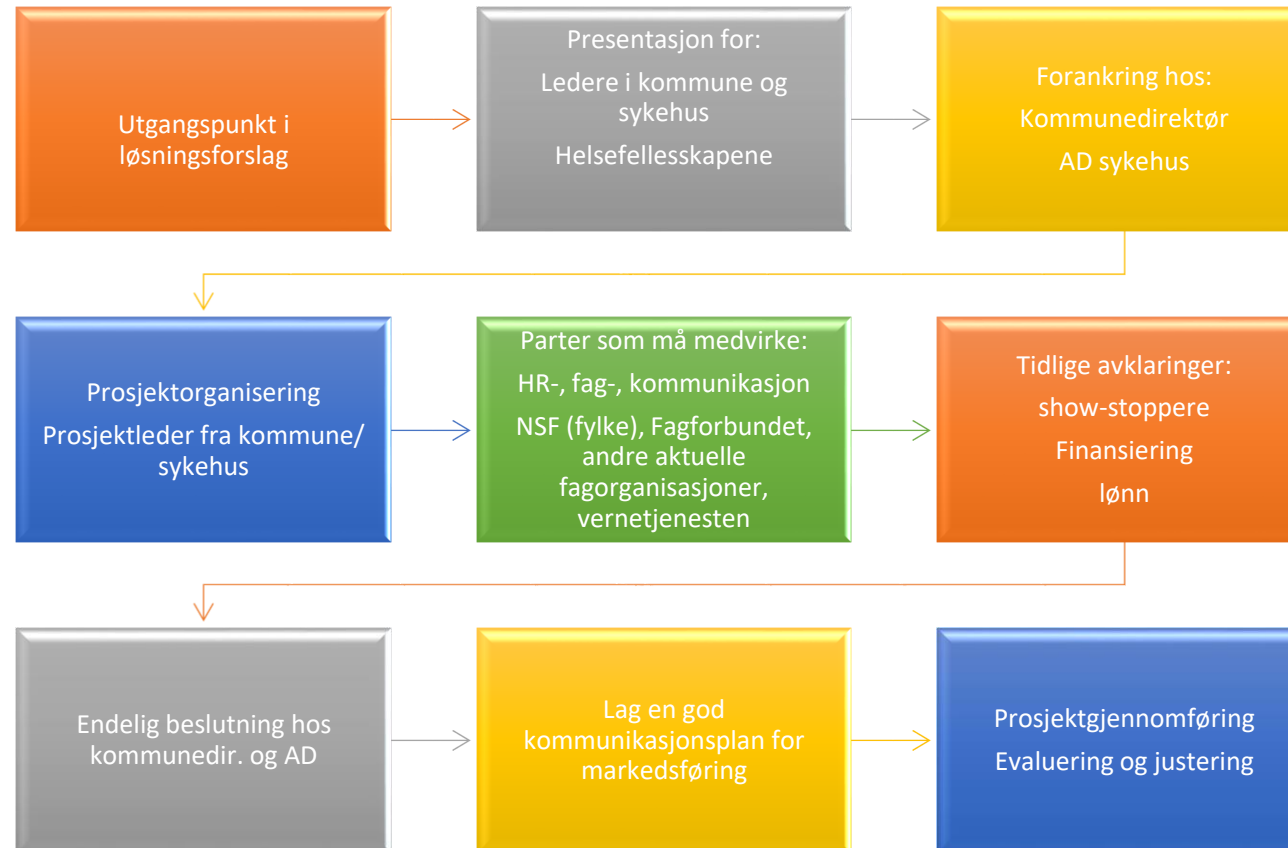
Avklaringer som må være på plass i forkant:

- Forankring via kommunedirektør (kommune), administrerende direktør (sykehus) og i aktuelt Helsefelleskap via ASU
- Ordningen organiseres og implementeres som prosjekt - før ev. bredding i ordinær drift. Ordningen bør i ordinær drift evalueres etter hver toårsperiode, og justeringer vurderes
- Prosjektet definerer behov for ressurser og økonomi og søker om midler til finansiering – via for eksempel innovasjonsmidler, prosjektmidler eller samhandlingsmidler

Løsningsforslag – forutsetninger

- Lønnsvilkår må være avklart tidlig
- Prosjektet avklarer ansvarsfordeling i samarbeid med HR/linjeledelse i prosessene knyttet til rekrutteringskampanje, rekruttering- og ansettelsesprosess, arbeidsavtaler, permisjonsavklaringer, avklaringer knyttet til langvarig sykefravær og koordinering ved overganger
- Kommunikasjonsavdelingene i de berørte kommuner og sykehus bidrar aktivt i markedsføring av prosjektet – og bør involveres tidlig

Foreslått prosess for organisering



Fire domener for å vurdere en innovasjon



Nytte for bruker

Hvilken nytte vil innovasjonen ha for **pasienter, pårørende og ansatte**?



Klinisk nytte

Hvilken helsemessig **verdi og risiko** vil en innovasjon ha, for eksempel innen diagnostikk, behandling og/eller rehabilitering?



Organisatorisk nytte

Hvilken nytte vil en innovasjon ha for **drift og organisering**, både lokalt og nasjonalt?



Økonomisk nytte

Hvilke **kostnadsendringer** vil en innovasjon kunne føre til, både lokalt og nasjonalt, på kort og lang sikt?

Gevinstavtrykk tidlig og sent i prosjektet

