

Å bli sett og verdsatt – viktig for rekruttering

Jeg var nylig på en konferanse i Nord-Irland hvor temaet var hvordan man rekrutterer og tar vare på nøkkelpersonell i utkantstrøk; «Recruit and Retain» er et internasjonalt prosjekt som har pågått i nesten tre år, og konferansen i Nord-Irland i mai markerte slutten av prosjektet. Det har vært et EU-støttet prosjekt, som har tatt mål av seg til å prøve å finne løsninger på de vedvarende problemene med å rekruttere og beholde helsearbeidere og annet nøkkelpersonell i utkantstrøk – spesielt leger, sykepleiere og jordmødre. Norge har deltatt sammen med Canada, Grønland, Island, Irland, Nord-Irland, Skottland og Sverige, med Finnmarkssykehuset som partner i prosjektet.

Prosjektet har etablert sin egen database med opplysninger fra hvert land innenfor tre definerte områder: status vedrørende rekruttering, svar på en spørreundersøkelse og strukturerte dybdeintervjuer. Birgit Abelsen ved Nasjonalt senter for distriktsmedisin, UiT – Norges arktiske universitet, presenterte i forrige nummer av *Utposten* funn fra den norske spørreundersøkelsen, som ble utført blant leger, sykepleiere og jordmødre i Finnmark og Tromsø høsten 2012. Hun konkluderte med at man må oppfordre og utfordre de som har ansvar for helsetjenester i distriktsområder til å bidra til å lage trygge, spennende og faglig utfordrende arbeidsplasser for helsepersonell i utkantstrøk. Turnustjeneste og praksisopphold må gjøres så gode som mulig, slik at kandidatene høster positive erfaringer og opplevelser. Hvis drømmejobben skal være «rural», må det rurale være erfart på forhånd og assosieres med noe positivt.

Informasjonen fra «Recruit and Retains» database er blitt brukt til å designe og utvikle produkter og tjenester, som kan forbedre rekruttering og ivaretagelse av helsepersonell i utkantstrøk. Det dreier seg både om jobbmessige og sosiale anliggender. Fokus har ikke bare vært

på selve jobben man rekrutterer til. Å bli inkludert som nytilflytter er ansett som like viktig. Prosjektet lanserer nå i slutfasen en forretningsmodell tuftet på kunnskap og eksempler fra prosjektperioden.

Styreleder Neil Galbraith fra NHS Western Isles (Skottland) holdt ett av mange inspirerende foredrag på sluttkonferansen. Han fokuserte på at arbeidsgivere er flinke til å rekruttere, og at frontdøra står åpen og ønsker folk velkommen, men at man glemmer å lukke bakdøra og derfor slipper mange ut igjen i samme farta. «Lukk bakdøra og prøv å ta vare på dem dere rekrutterer. Spør hva som må til for å bli!». Han viste til at helsearbeidere som rekrutteres til utkantstrøk ofte har krav som er enkle å tilfredsstille: de ønsker en spennende jobb, mulighet for karriere og utvikling, å arbeide med folk og en rettferdig lønn. I tillegg ønsker de det samme som mange andre: å bli sett og verdsatt.

Galbraith pekte også på hvilke årsaker helsearbeidere i utkantstrøk oppgir for å slutte raskt i jobben: en dårlig sjef, å føle seg kastet ut på dypet, negativt stress, å kjede seg og behov for forandring igjen. Han hadde også regnet ut kostnaden ved å miste en helsearbeider og funnet ut at utgifter til blant annet vikar og opplæring, samt kunnskapstap og produktivitetstap beløp seg på ca 125 000 engelske pund. Det er et spennende regnestykke, som sikkert kan bli større dersom man tar med andre «tap» for et lite lokalsamfunn.

Allmennlege Eyjolfur Thorkelsson fra Island fortalte om hva som gjorde at han kom tilbake som lege til hjembygda: utkantbakgrunn, tilhørighet, en god rollemodell (hans beste venns far var allmennlege i bygda) og interesse for allmennmedisin. Han påpekte også at det islandske medisinstudiet har for lite fokus på allmennmedisin og manglende utplassering i utkantstrøk, og at



han mener det må skje en styrking på dette området for å få flere leger til å begynne å jobbe som allmennleger i utkantene.

Temaene engasjerte, og et av utsagnene som ble debattert var at mange arbeidsgivere ser på ansatte som lett utskiftbare. Påstanden er dessverre en realitet til og med i små kommuner og på små sykehus, som har rekrutteringsproblemer. Det er en uansvarlig holdning, som innenfor helsetjenesten svekker tjenestetilbudet til pasientene. En «tapt» helsearbeider utgjør ikke bare økonomisk tap og kompetansetap, men også tap av kunnskap om og kjennskap til det lokale helsevesenet og pasientene.

«Recruit and Retain» har vært et prosjekt som har tatt mål av seg til ikke bare å bistå med tiltak for å rekruttere helsepersonell til utkantstrøk, men også til å finne ut hva som er viktig for å få dem til å bli i stillingene sine. Prosjektet fokuserer på profesjonell støtte til hver enkelt, og i dette ligger ikke bare veiledning, opplæring, trening og karriereutvikling, men også støtte og hjelp til å finne seg tilrette i lokalsamfunnet. Canada kunne vise til små «styringsgrupper» som besto av medlemmer både fra lokalsykehus og kommune, hvor man samarbeidet om å «integre» nytilflyttede helsearbeidere. Det var bare ett av mange gode eksempler som det ble vist til på konferansen, og alle hadde en allmenngyldig grunn-tone: det handler om å bli sett og verdsatt, da yter man mere og bedre, og sjansen er større for at man blir!

ANNE GRETHE OLSEN