

Det finnes ingen
quick fix!

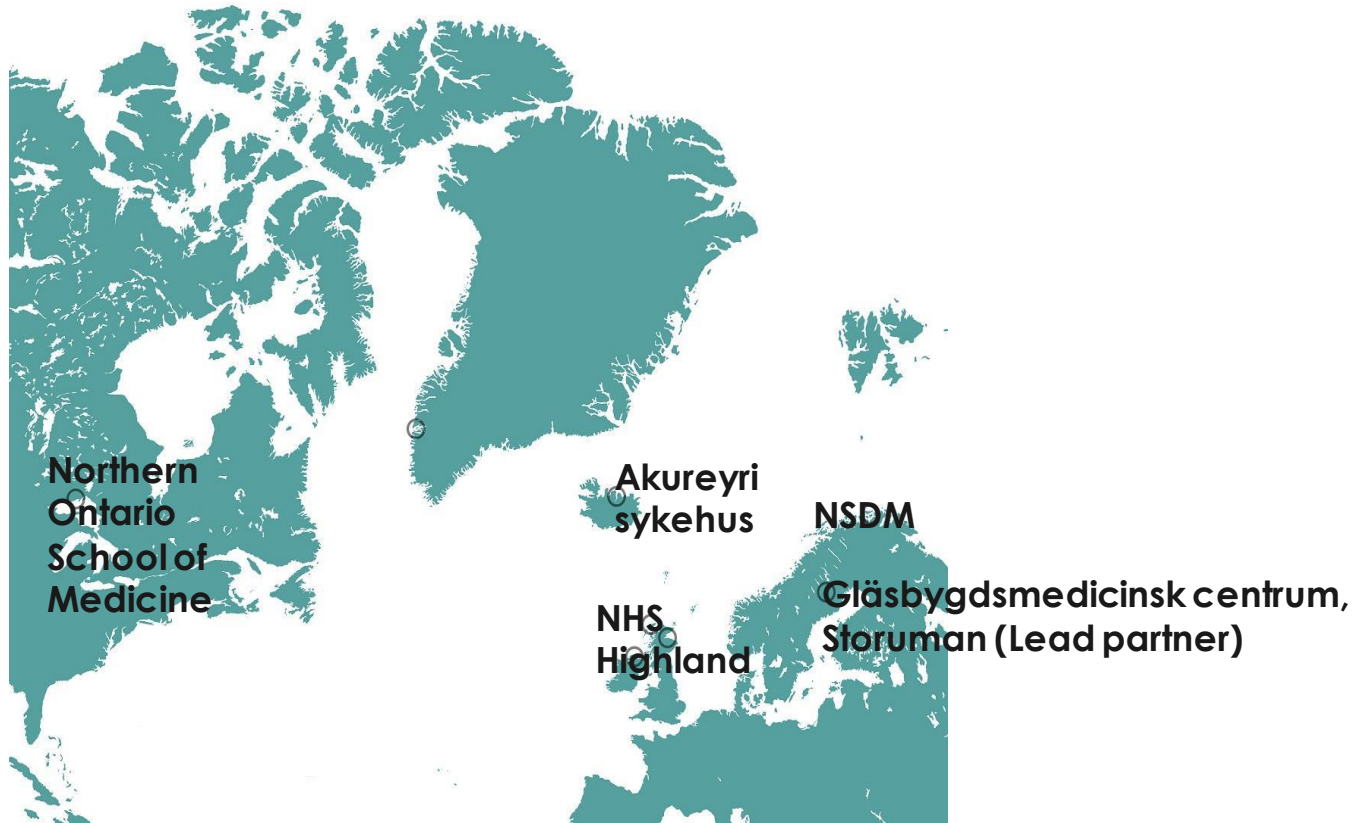
2015



 **NSDM** Margrete Gaski, Birgit Abelsen, Helen Brandstorp

RECRUIT AND RETAIN – MAKING IT WORK

5 PARTNERE I 5 LAND



RECRUIT & RETAIN 1 (2007-2013)



Seven Steps

The Business Model describes the Seven Steps needed to make optimum use of the Recruit and Retain Solutions:

Recruit & Retain
Business Model



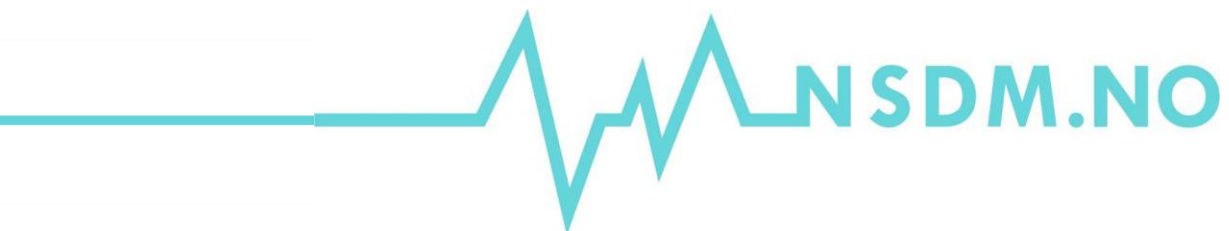
www.recruitandretain.eu



DEN NORSKE CASE-STUDIEN

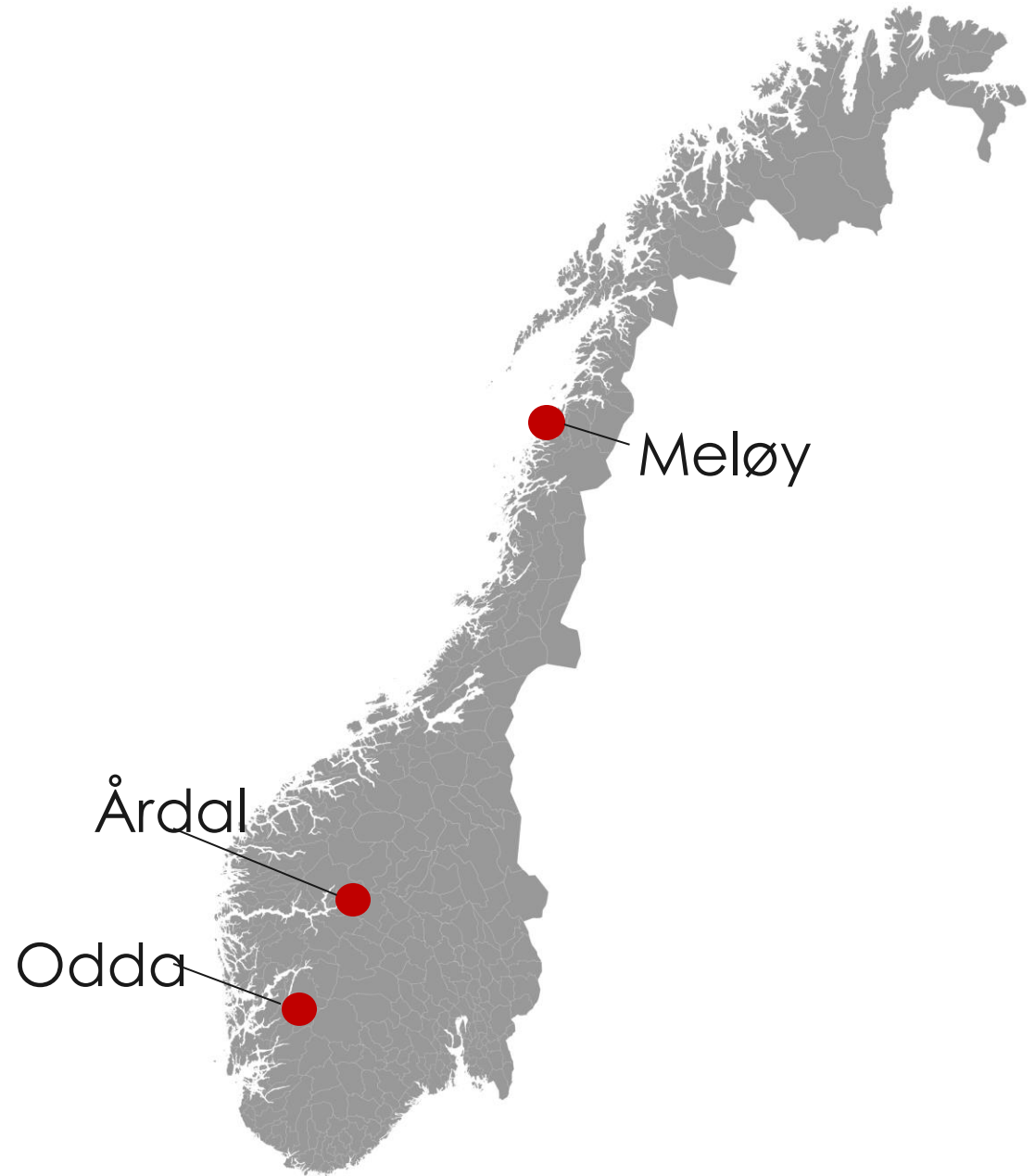
Vi ville jobbe med kommuner som over tid har slitt med rekruttering og stabilisering av fastleger.

Vi ville ikke teste ut Business Model/Seven steps, heller jobbe med å forbedre den.



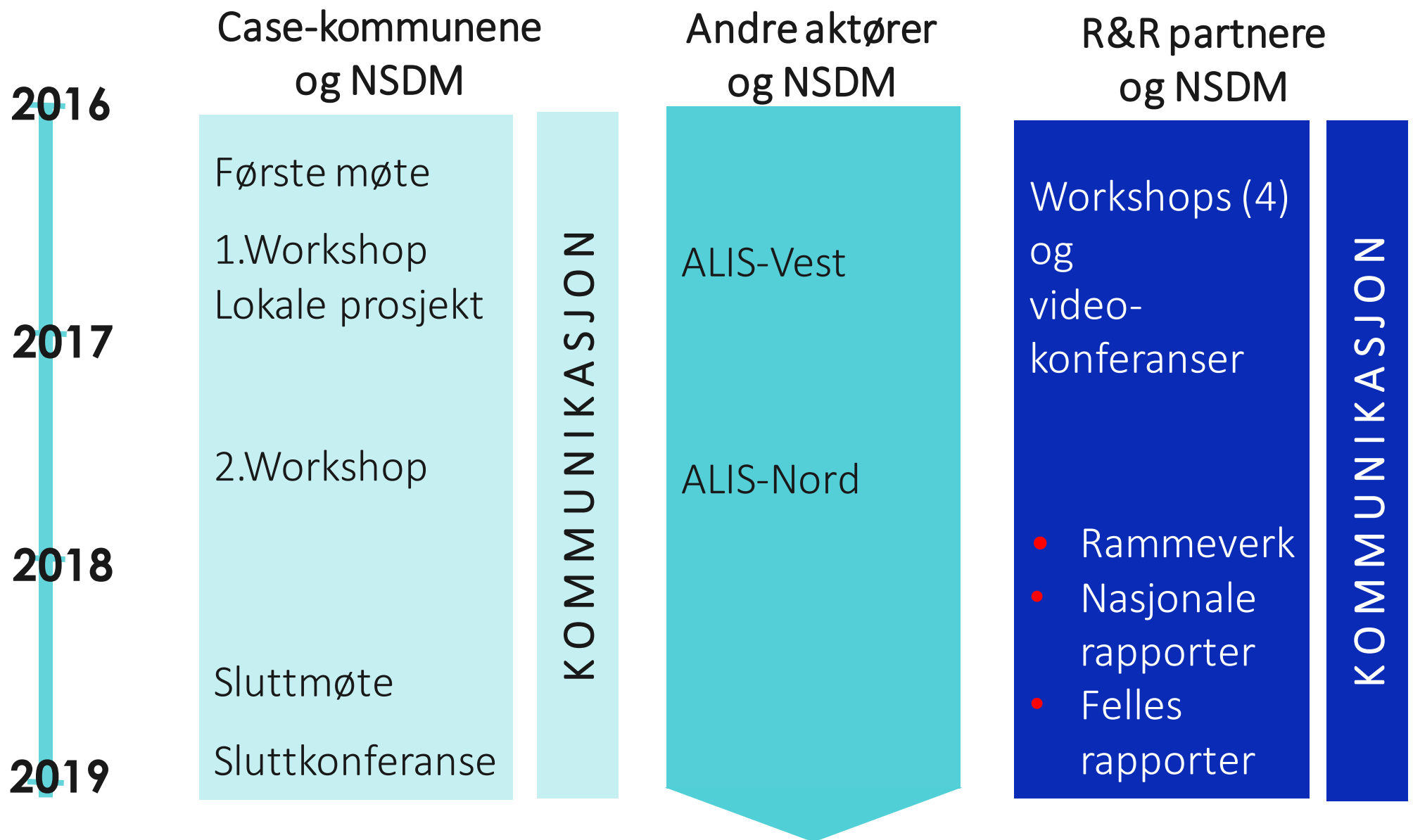
ARBEID MED CASE-KOMMUNENE

- Selv-rekruttert i 2015/2016
- Vårt utgangspunkt:
 - Sette oss inn i deres situasjon
 - Formidle oppdatert forskningsbasert kunnskap
 - Koble sammen ressurspersoner fra inn- og utland (2 workshops)
 - Følge prosessene med «anerkjennende undersøkelser» (Appreciative inquiry)



PROSESS, RESULTAT OG LÆRDOMMER





LOKALE RESULTAT

Kommunene har etablert og gjennomført lokalt prosjekt med fokus på rekruttering og stabilisering av fastleger og sterk støtte fra øverste administrative og politiske nivå i kommunen

- Har evaluert sin lokale fastlegetjeneste,
- utvidet antallet fastleger,
- redusert antall ledige hjemler/stillinger.



Meløy



Årdal



Odda



LÆRDOMMER

1. Prosessen har vært like viktig som resultatet
2. Å sikre fleksible arbeidsforhold for fastleger blir stadig viktigere for å beholde dem
3. Det er langt lettere å rekruttere enn å beholde fastleger



EN KORTVERSJON AV RAMMEVERKET FOR REKRUTTERING OG STABILISERING



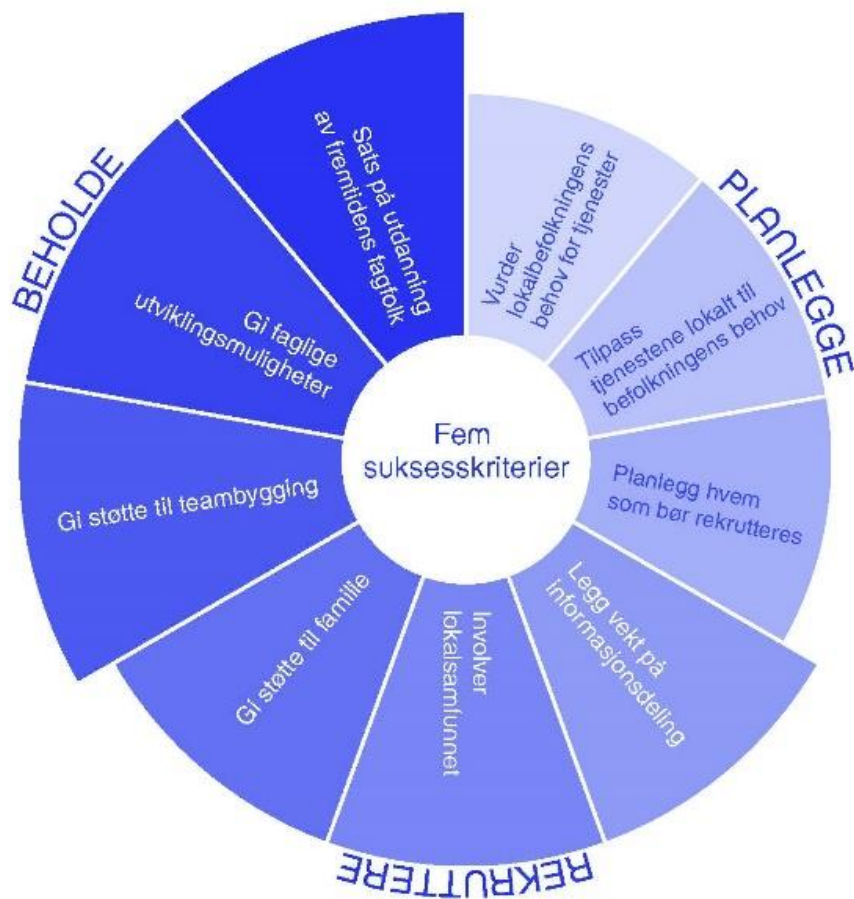
RAMMEVERKET ER BASERT PÅ:



- Forskningsbasert kunnskap
- Erfaringsbasert kunnskap
- Recruit & Retain 1
- Nye case-studier i 5 partnerland

ET RAMMEVERK FOR LANGSIKTIG OG STRATEGISK ARBEID





PLANLEGG

På kommunalt, regionalt eller nasjonalt nivå.

- Befolkningens behov må jevnlig vurderes
- Er tjenestemodellen hensiktsmessig?
- De riktige fagfolkene må rekrutteres

REKRUTTERE

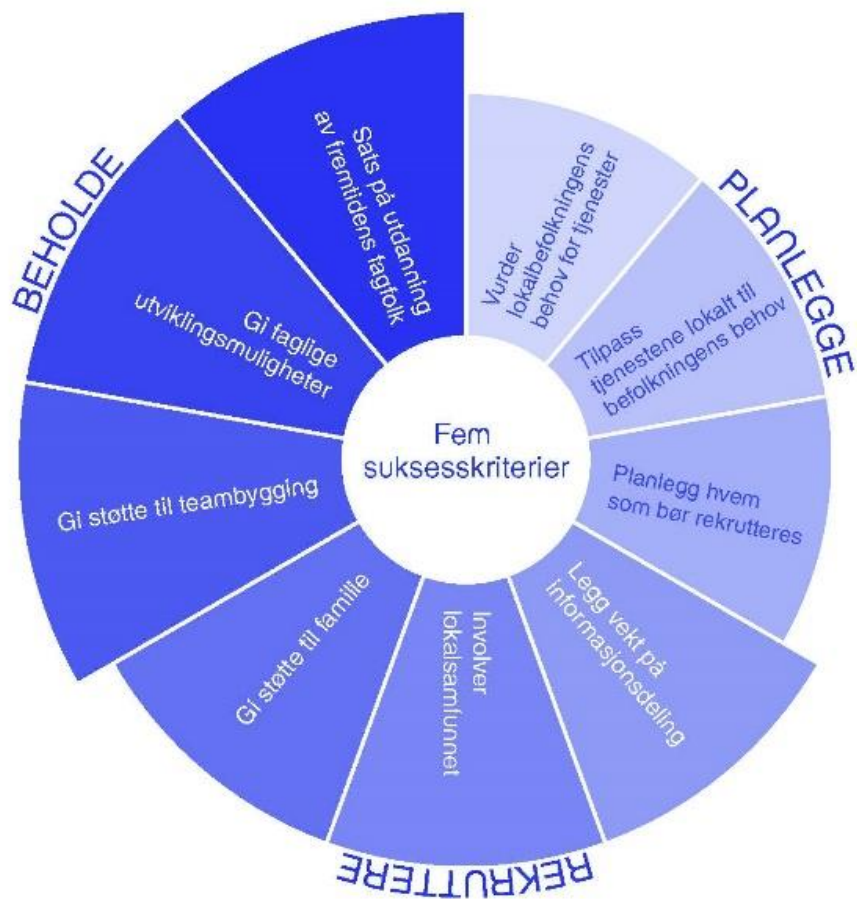
På kommunalt nivå.

- Informasjon, integrering og støtte

BEHOLDE

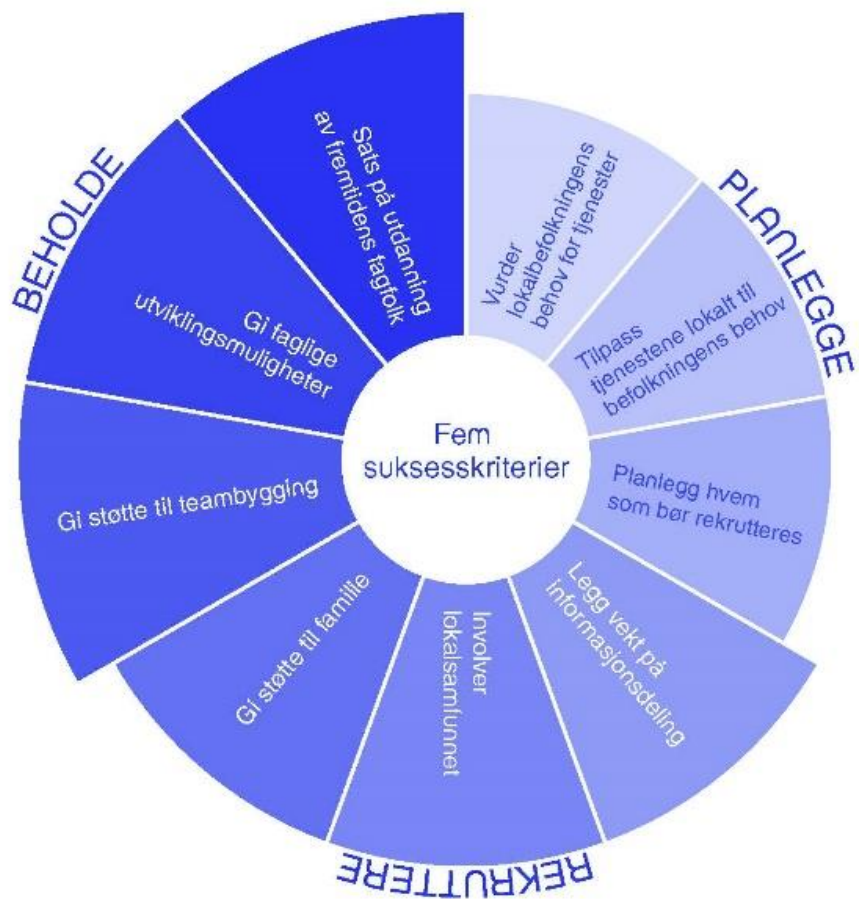
Hovedsakelig kommunalt nivå.

- Faglig utvikling, tilhørighet og karrieremuligheter



FEM SUKSESSKRITERIER

1. Anerkjennelse av det unike i distrikt
2. Inkludering av distriktenes perspektiv
3. Tilstrekkelige ressurser
4. Årlige sykluser med aktivitet
5. Regelmessige evalueringer



Dette er ikke en oppskrift

Aktivitetene *må* ikke skje i påfølgende rekkefølge

Alle aktiviteter *må* ikke gjennomføres

Rammeverket kan brukes som en gjennomarbeidet sjekklister

Fyll gjerne inn om noe mangler

LANGVERSJONEN EKSISTERER

– MEN FORELØPIG BARE PÅ ENGELSK



Sier mer om:

- Hvorfor de strategiske elementene er viktig
- Hvordan man kan jobbe med dem
- Hvem som bør jobbe med dem
- Hvilke kostnader de innebærer

Vi vil gjerne ha innspill!

TAKK FOR OPPMERKSOMHETEN!

birgit.abelsen@uit.no

