

A man with a backpack is walking away from the camera through a sunlit forest. He is holding hands with two young children, one on each side. The child on the left is wearing a yellow jacket, and the child on the right is wearing a brown backpack and red boots. The scene is warm and natural, with sunlight filtering through the trees.

«Rekruttering av mennesker, noe mer enn bare å fylle en stilling!»

Arve Nordlie

- Fagansvarlig rekruttering i Nordlandssykehuset HF
- Lang erfaring fra rekruttering, endring og lederstøtte
- Sertifisert rekrutterer

Løser primært våre oppgaver for
Salten, Lofoten og Vesterålen

Noen regionale oppgaver for
hele Nordland og Nord Norge

Noen nasjonale oppgaver

Ca 4 000 medarbeidere

En av de største arbeidsgivere i
Nord Norge



Annonser
500 - 600

Stillinger
600-700



**Vår viktigste
rekrutterings-
arenaer**

Lis. studenter, lærlinger, hospitanter
CA 650 personer



«ledighet i arbeidsmarkedet»





**Noe har endret seg
de senere år**



Kompetanse er blitt en handelsvare som det er knapphet på



- Det er "selgers" /søkers marked
- Før stod søkere i kø, arbeidsgiver kunne velge... nå må arbeidsgiver jakte søkere
- Det har vi liten erfaring med
 - Vi har få verktøy
 - Lav kunnskap
 - Liker ikke omstillingen

En jobbsøker er blitt et menneske som ikke lever lenger for jobben – **de lever!**

- Arbeid, interesser, bosted og boenhet er viktige faktorer
- Faktorenes orden er blitt mer likegyldig fordi dette = **Et liv**





Risikoen for å si nei til en jobb er liten

- Lav arbeidsledighet
- Høy utdanningskapasitet
- Intern opplæring

- Mange jobber å velge i mellom
- Mange nye jobber oppstår
- Hel digitaliserte generasjoner:
 - Generasjon Y (Millenials 1990)
 - Generasjon Z (MYO 2000)

Tilbudet av stillinger øker vesentlig mer enn tilgangen på kandidater -> global trend

Relativ endring i antall **stillinger** mot antall **søkere**
Indeksert januar 2020



- Færre søkere
- Færre til innleie
- Færre fra byrå



Håpløst ?

- En ny medieverden
- Tradisjonell annonseplassering gir ikke resultat

A word cloud visualization of Norwegian terms related to the workplace and healthcare. The words are arranged in various sizes and orientations, with the largest word, 'kollegaer', centered horizontally. Other prominent words include 'intensivpasienter' (vertical on the left), 'lite arbeidsmarked' (horizontal in the upper middle), 'godt arbeidsmiljø' (horizontal in the middle, in orange), and 'ønsketurnus' (horizontal in the lower middle). Smaller words are scattered around, including 'arbeidsoppgaver', 'tryggjobb', 'forståelse', 'tarvarepåhverandre', 'bedreorganisering', 'intensivfaget', 'forutsigbarjobb', 'spennende', 'jobbogfamilie', 'viktigjobb', 'pasientutfordringer', 'spennendefagområde', 'tilrettelagtturnus', 'lærerikt', 'lønn', 'meningsfulljobb', 'givende', 'trivsel', 'fagutvikling', 'pårørende', 'støttendeleder', 'kompetanseutvikling', 'anerkjennelse', 'ekstravakter', 'lønnsincentiver', 'arbeidsoppgavene', and 'fagligutfordrende'.

intensivpasienter
arbeidsoppgaver
tryggjobb
forståelse
tarvarepåhverandre
bedreorganisering
intensivfaget
forutsigbarjobb
spennende
jobbogfamilie
lite arbeidsmarked
godt arbeidsmiljø
givende
meningsfulljobb
lønn
trivsel
fagutvikling
pårørende
støttendeleder
kompetanseutvikling
anerkjennelse
ekstravakter
lønnsincentiver
arbeidsoppgavene
fagligutfordrende
viktigjobb
pasientutfordringer
spennendefagområde
tilrettelagtturnus
lærerikt

Hva får ungdommen til å flytte hjem igjen?



Mats Moen Mareliussen, politisk nestleder i
Elevorganisasjonen i Nordland

Bolig jobb og relasjoner

«Du blir ikke sykehusværing eller
Polarsirkelen videregåendeving»

Hva får ungdommen til å flytte hjem igjen?



Mats Moen Mareliussen, politisk nestleder i Elevorganisasjonen i Nordland

Om du spør en blodrød nordlending vil personen svare natur og lokalsamfunn.

Men dette er ting også resten av landet kan tilby til noen grad.

Derfor er må vi tilby det lille ekstra, **med å skape relasjoner mellom næringslivet, ungdommene og kommunene.**

Citty /regions branding



- Arbeidsplasser
- Bo
- Kulturforbruk
- Arrangementsforbruk
- Forbruk av byens/regionens tjenester
- Forbruk av produkter
- Pleie og trygge mental og fysisk helse
- Trygghet
- Bygg trekker

Verdier er i større grad sentralt for valg

Milleniums generasjonen (1990)

Generasjon Z – MYO (2000)



Verdier og valg

Verdier er i større grad sentralt for valg

Heltidskultur

Oppvekstsvilkår

Miljø

Bety noe

Livskvalitet

Fleksibilitet

Samarbeid

Forutsigbarhet

Trygghet

Spesialisering



**Verdier
og
valg**

Fast turnus – fast arbeidstid

Nedleggelser – skole/helse

Arbeidsmiljø – Ytre miljø

Relasjon - kommune /næringsliv..

Kultur- og fritidstilbud

Tilpasning, jobb, bolig, lokalmiljø

Være til nytte

Infrastruktur, vei og data,

Sykehus – skoler

Oppgavedeling og
samarbeid

De samme verdier som preger valg av arbeidsted preger også valg av bosted

Vi søker de som er som oss.... Kan vi regne dette som en kompetanse eller er det en verdi ?

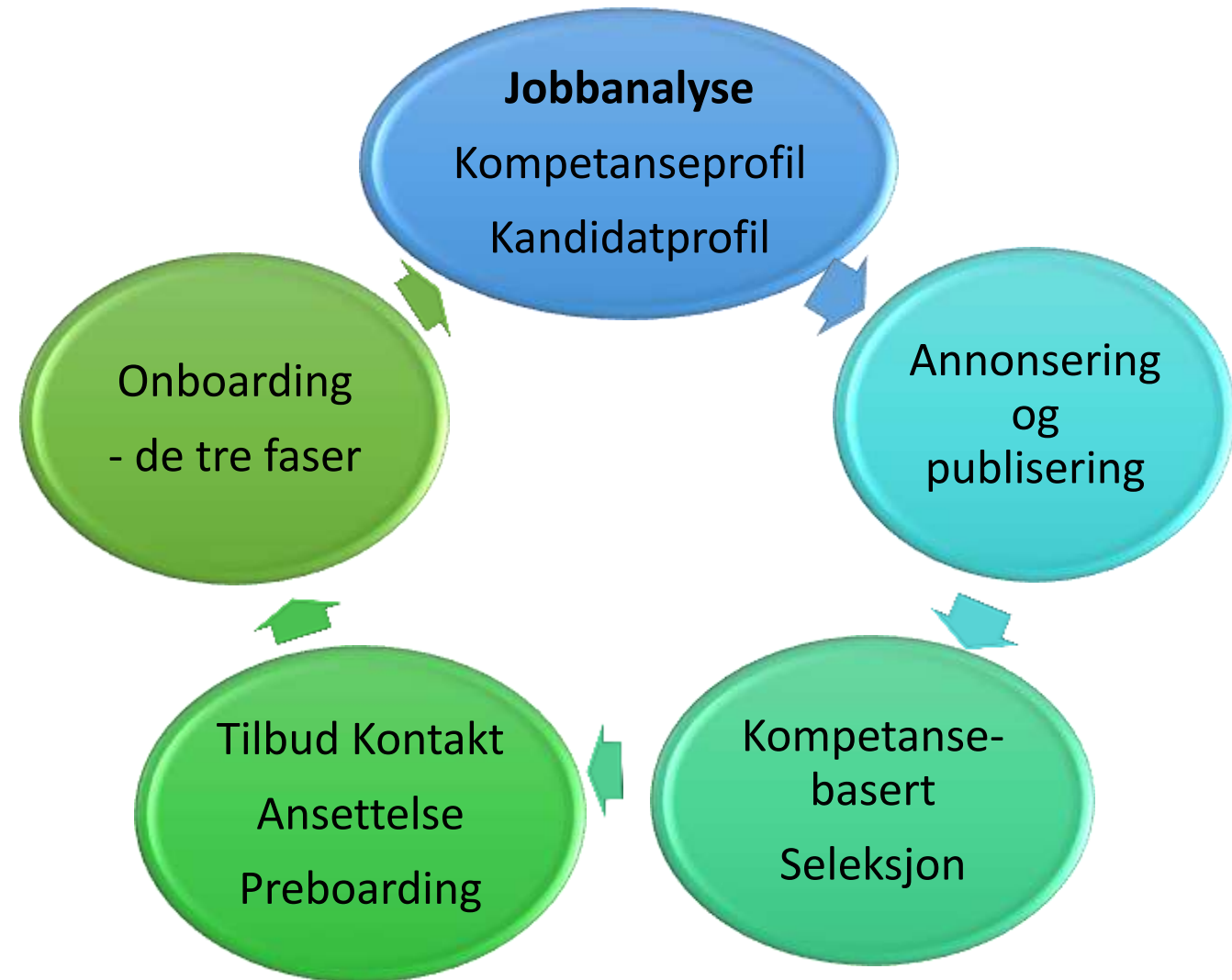


Et kulturelt eller verdibasert trekk?

I hvor stor grad er du disponert for å bo her hos oss?

Kanskje bare født på feil plass?

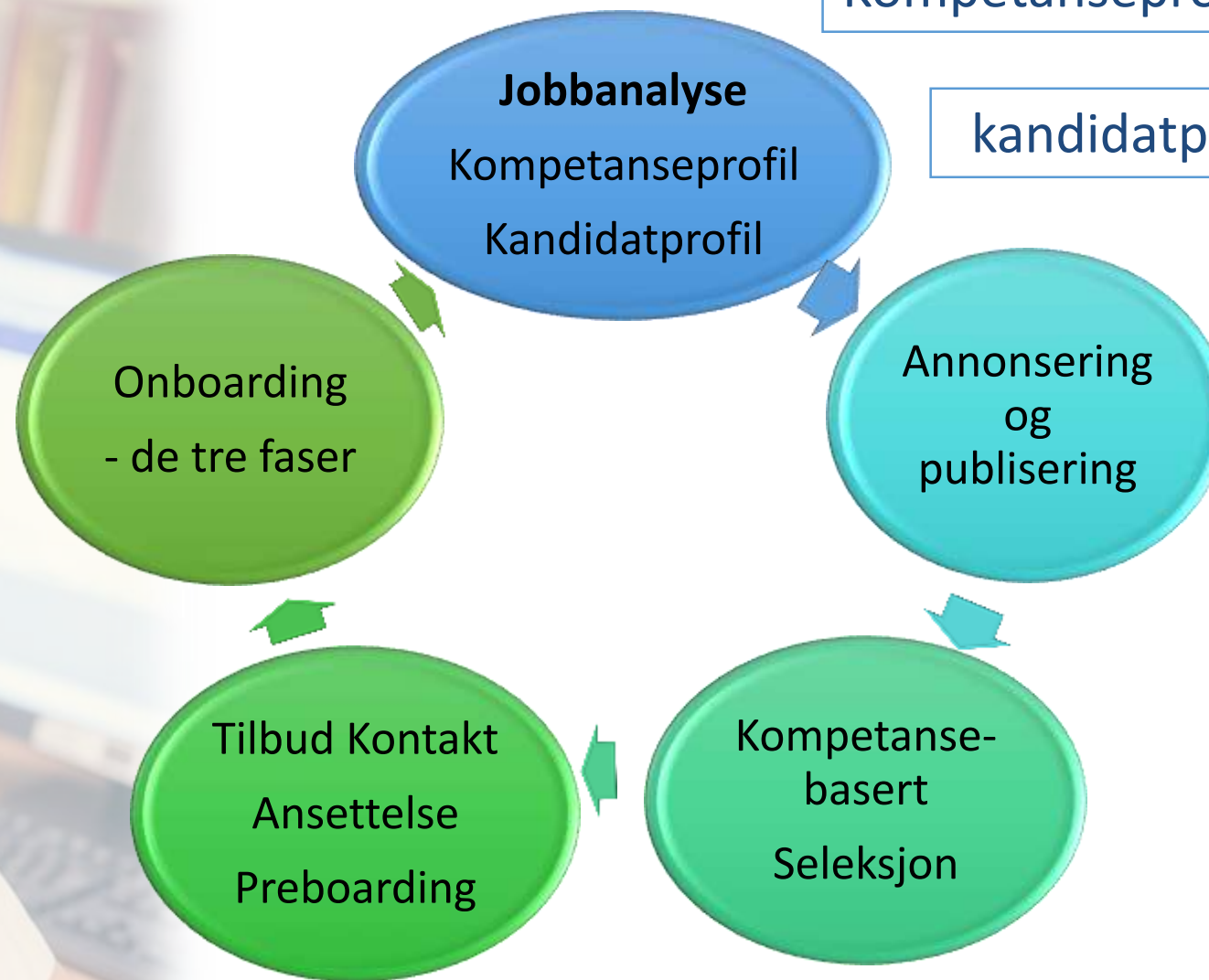
Slik har vi bygd opp vår metodikk
for å delta i konkurransen om
kompetansen



En kunnskapsbasert tilnærming

Kompetanseprofilen

kandidatprofilen





Jobbanalyse
Kompetanseprofil
Kandidatprofil

Hva skal du
profilere?

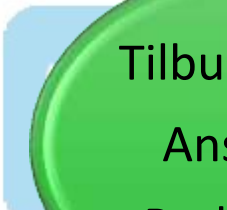
Annonsering
og
publisering

Hvor skal du
profilere?

Onboarding
- de tre faser

Kompetanse-
basert
Seleksjon

Tilbud Kontakt
Ansettelse
Preboarding



Sannsynligvis det området som betyr mest for om en kandidat blir eller slutter

- De første 3-4 ukene - introduksjonsfasen
- De første 3-6 måneder - prøveperioden
- 6-12 måneder - etableringsfasen

De første 90 dagene -
- helt avgjørende for
fremtidig produktivitet,
trivsel og tilknytning



Ingen greier denne oppgaven alene
Gjensidig avhengighet for å skape
interesse, fleksibilitet og motivasjon

"Jobbilag – Salten"

- Er en slik måte å tenke på
- Skape en arena som gir andre muligheter



. Etter min mening er det ikke noen ungdommer som vet når de er 17–21 år hva som gjør at de kommer til å flytte hjem.

Alle kommer mest sannsynlig til å svare jobb, bolig eller kjærlighet, de veldig overordnede faktorer for å komme tilbake etter endt utdanning.

Samfunnets syklus

Fra du blir født blir du opplært til at du skal gå på skole, holde på med fritidsaktiviteter og studere etter grunnskole og videregående. Etter studiene skal du skaffe deg en jobb og bolig. Etter dette skal du stifte en familie og klatre i karriere stigen. Derfor vet ikke ungdommer inkludert meg selv hva som gjør at vi kommer tilbake etter endt utdanning. Det er grunnen til at om du spør en ung person om hva som skal til for å flytte tilbake er det alltid jobb og bolig. Dette er jo selvfølgelig viktige ting, men ikke nok for det kan også resten av landet tilby.

Det lille ekstra

Hva har Nordland som ikke resten av landet kan tilby? Kanskje det er nytenkende bedrifter, nye attraktive boligområder, attraktive arbeidsområder eller natur. Om du spør en blodrød nordlending vil personen svare natur og lokalsamfunn. Men dette er ting også resten av landet kan tilby til noen grad. Derfor er må vi tilby det lille ekstra, med å skape relasjoner mellom næringslivet, ungdommene og kommunene. For å sammen skape det lille ekstra som gjør at ungdommene som flytter for utdanning vil komme tilbake.

Samfunnets syklus

Fra du blir født blir du opplært til at du skal gå på skole, holde på med fritidsaktiviteter og studere etter grunnskole og videregående. Etter studiene skal du skaffe deg en jobb og bolig. Etter dette skal du stifte en familie og klatre i karriere stigen. Derfor vet ikke ungdommer inkludert meg selv hva som gjør at vi kommer tilbake etter endt utdanning. Det er grunnen til at om du spør en ung person om hva som skal til for å flytte tilbake er det alltid jobb og bolig. Dette er jo selvfølgelig viktige ting, men ikke nok for det kan også resten av landet tilby.

Om du spør en blodrød nordlending vil personen svare natur og lokalsamfunn. Men dette er ting også resten av landet kan tilby til noen grad. Derfor er må vi tilby det lille ekstra, med å skape relasjoner mellom næringslivet, ungdommene og kommunene.

Primære behov

I Nordland har vi alle de primære behovene oppfylt for å leve her, altså vi har tilgang på helsevesen, skolevesen, bolig, jobb og mat. Derfor er det minner og relasjoner som er viktig når ungdommene skal komme tilbake å bosette seg og stifte familie eller starte et arbeidskarriere.

Flytter ikke for arbeid lengere

I dag viser statistikk og arbeidsmarkeder at vi flytter ikke lengre for jobb som vi gjorde før. I dag er det en overflod av ledige jobber og jobber kan utføres hjemme på en skjerm. Dette gjør at alt rundt en arbeidsplass blir så mye viktigere enn arbeidsplassen. For eksempel nettverk, fritidsaktiviteter, byliv/bygdeliv, natur, kulturtilbud, kollektivtilbud og mye mer

Relasjoner

Hva gjør at mange får seg jobb i dag? Jo, nemlig relasjoner. Arbeidslivet skriker på mange områder etter folk og særlig i Nordland. Det er mange bedrifter som blir påvirket av både nedleggelser av videregående linjer eller nedleggelser av skoler som gjør det vanskeligere å rekruttere unge i utdanningen. Og når ungdommene flytter igjen blir det enda vanskeligere å rekruttere dem. Derfor mener jeg at det er viktig at næringslivet tar seg tid til å besøke skoler og snakke med ungdommene. For hvis ungdommen har en relasjon med en bedrift er det lettere for denne personen å ta kontakt med bedriften og bedriften kan ta kontakt med ungdommen for å høre om jobb muligheter. For studentene i storbyene får ofte besøk av store bedrifter i byene som rekrutterer dem og skaffer dem jobb. Derfor er det viktig at bedriftene tar ansvar og synlig gjør seg for ungdommen og sier at dere har jobb til dem når de kommer hjem.

Fraflytting og nedleggelser

Dessverre opplever vi i Nordland en periode med fraflytting og nedleggelser av skoler, helsetilbud og tjenester. Dette kan vi alle være enige om at ikke bidrar til å skape et mer attraktivt fylke å bo i. Derfor må vi prøve å bevare de små og store samfunnene vi har i dag. Å ikke legge ned skolelinjer og skoler, som gjør at ingen unge i dag kan stifte familie i distriktene fordi det ikke er skoler der. Om jeg skulle tatt noe fra mitt ståsted ville jeg ikke ha flyttet til en plass der skolene står i fare for å bli nedlagt. Et godt og bra skolevesen er attraktivt for nystiftede familier som ønsker å bygge nettverk og oppdra barn en dag.

Hvorfor ble du her/flyttet hit?

Når man spør hva de unge vil ha for å flytte hit kan man prøve å stille det samme spørsmålet til seg selv. Hva skal til for at du skal flytte hit om du var nyutdannet og skulle kjøpe bolig. Hva ville du ha endret med samfunnet/næringslivet for å flytte hit eller bli værende. Det du sitter med av tanker er nok ikke langt ifra det de unge tenker. Når man allerede har stiftet familie og har klatret i karriere stigen sitter man med erfaringer som ikke unge sitter med. Derfor vil du ha nye tanker om hva som ville gjort at du ville flyttet hit igjen etter å ha vært nyutdannet og skal ut i arbeidslivet.

Mine behov

Hva skal til for at jeg skal flytte hjem igjen etter endt utdanning? For at jeg skal flytte hjem til Nordland igjen må jeg ha en relasjon til en bedrift som vil ansette meg og som vil gi meg utfordringer. Ellers er jeg som alle andre ungdommer som vil ha en mulighet for bolig og muligheter til å stifte familie med et sterkt skolesystem.

Næringslivet som samfunnsbygger

I mange debatter om ungdom og hva unge trenger blir det ofte flyttet over til kommunen og fylkeskommunen sitt problem. Dette er ikke noe bare kommunene har ansvar for, men også næringslivet. Næringslivet må ta mer ansvar og gi unge mer ansvar og midler til å forme samfunnet til det som de vil flytte tilbake til. Det er de unge som skal videreføre din bedrift og ta vare på deg som «gammel». De unge er fremtiden og det kan ingen benekte.

- 45- 65 år, født 1950-1970 • Dagens bedriftsledere • Tror på struktur og orden • Kastet på stikka med brune femøringer • Gaulet på Yellow submarin hele livet • Barne -tv fikk sin blomstringstid • Målet er å tjene penger • Pliktoppfyllende • Vil se deg i øynene når du snakker • Barne -tv fikk sin blomstringstid • Pompel og Pilt • Tjorven og Båtsman • Babyboomerne tror de vet alt, tror på hardt arbeid, og irriterer seg over de som kommer bak
- <https://www.legeforeningen.no/contentassets/e5dc721f9fa94dafb8650ea108adf3c1/generasjon-finis.pdf>