

# RAPPORT

Pilot i Hedmark 2017 - 2020

Ved prosjektleder Gro Bentsen



Økt rekruttering av og fokus på å beholde sykepleiere og helsefagarbeidere til helse – og omsorgstjenestene i kommunene.



Sør – Odal



Kongsvinger



Trysil



Engerdal



## Innholdsfortegnelse

Innledning.....	3
Bakgrunn.....	3
Mål for prosjektet .....	3
Resultatmål for JOBBVINNERprosjektet i Hedmark.....	3
Resultatmål for delprosjekt: Videreutdanning i veiledning for helse – og omsorgstjenesten .....	4
Prosjektorganisasjon .....	4
Deltakere .....	4
Metode.....	5
Workshop .....	6
Hva ønsket de 4 fire kommunene å sette fokus på i prosjektet? .....	7
Veiledning:.....	7
Rekruttere og beholde: .....	8
Jobbvinner og andre pågående aktiviteter for samme formål må sees i sammenheng:.....	8
Samarbeid med nabokommunene:.....	8
Samarbeid med utdanningsinstitusjonene:.....	8
Tiltak og resultat .....	9
Evalueringer.....	11
Diskusjon med anbefalinger og eventuelt plan for implementering.....	11
Presentasjon av prosjektet.....	11

## Innledning

### Bakgrunn

En av strategiene i den sentrale satsningen Kompetanseløft 2020, er å sikre god og stabil bemanning i helse- og omsorgstjenestene. Et av tiltakene i strategien er å bidra til å øke rekrutteringen av sykepleiere og helsefagarbeidere.

Kommunesektorens organisasjon (KS) inviterte kommunene inn i prosjektet JOBBVINNER i 2016 med en intensjon om å stimulere kommunene i samarbeid med høgskoler og universitet til å prøve ut ulike tiltak for å styrke dette arbeidet.

KS arbeidsgivermonitor 2016 viste at 59 prosent av kommunene beskriver det som «meget» eller «ganske» utfordrende å rekruttere til sykepleierstillinger, mens 55 prosent opplever det meget/ganske utfordrende å rekruttere spesialsykepleiere.

SSB sine tall viser også at det kan komme til å bli en stor mangel på både sykepleiere og helsefagarbeidere i framtida. Så langt har innvandringen bidratt til å dekke etterspørselen etter helsefagarbeidere med utdanning på videregående nivå, men målsettingen om å erstatte en større del av ansatte uten godkjent helseutdanning i pleie- og omsorgssektoren med helsefagarbeidere er ikke nådd. (SSB Rapport 2016/19).

På oppdrag fra KS har Fafo laget en rapport om strategisk rekruttering av unge og nyutdannede til Kommunal sektor (<https://www.fafo.no/images/pub/2016/20566.pdf>). Rapporten viser blant annet at unge ønsker seg sterke fagmiljøer, interessante oppgaver, fast stilling og konkurransedyktig lønn.

Det blir derfor viktig at ledere legger vekt på faktorer som kan bygge opp under jobbtilfredshet.

Kommunehelsetjenesten er avhengig av god rekruttering av kvalifiserte fagarbeidere for å gi gode tjenester til innbyggerne. For helsefagarbeidere viser beregningene fra SSB at kan det i 2035 mangle opp mot 57 000. For å nå det målet må det utdannes 4500 nye helsefagarbeidere hvert år. Det er fortsatt et stykke igjen for å nå dette målet. I 2016 har kommunene i Norge ca. 27 % ansatte uten formell relevant utdanning i helsesektoren (Helsedirektoratet, 2016).

KS tok da initiativ til et prosjekt, JOBBVINNER (<https://jobbvinner.no/>), i samarbeid med Helsedirektoratet, Norsk sykepleierforbund, Fagforbundet og Delta. KS inviterte ved årsskiftet 2016/2017 kommunene i Hedmark og Høgskolen i Hedmark (Høgskolen i Innlandet fra 1/1 2017) med i JOBBVINNER-prosjektet. Fire kommuner (Trysil, Engerdal, Kongsvinger og Sør – Odal) i Hedmark og Fakultet for helse – og sosialvitenskap ved Høgskolen i Hedmark, ønsket å delta i med pilot i prosjektet JOBBVINNER

## Mål for prosjektet

### Resultatmål for JOBBVINNERprosjektet i Hedmark

1. Pleie – og omsorgssektoren i de fire kommunene i Hedmark skal være en faglig og god arbeidsplass for ansatte i helse – og omsorgssektoren og en god læringsarena for studenter og lærlinger.
2. Utvikle og iverksette rekrutterende tiltak.

3. Utvikle samarbeidsarenaer mellom de deltagende kommunene og de aktuelle utdanningsinstitusjonene.

Resultatmål for delprosjekt: Videreutdanning i veiledning for helse – og omsorgstjenesten

1. Gjennomføre veilederutdanning som pilot for ansatte i de fire kommunene i Hedmark innen høsten 2019. (Se egen rapport)
2. Sette i gang arbeid med hvordan kommunen kan utnytte det styrkede veiledningsmiljøet til de overordnede mål for prosjektet.

## Prosjektorganisasjon

Kommunesektorens organisasjon (KS) er eier av prosjektet.

Fire kommuner i Hedmark sa seg interessert i å delta i avklaringen av Jobbvinnerprosjektet i Hedmark gjennom våren 2017.

Kommunene er:

Trysil og Engerdal som har en felles lokal prosjektledelse, Siv Cathrine Bekk Stengrundet og Ida Kristine Nymoen med tilhørighet på Trysil sykehjem. 40 % stilling finansieres av KS.

Kongsvinger og Sør – Odal med lokal prosjektledelse, Mona Iren Trødahl forankret i Kongsvinger kommune i samarbeid med virksomhetsleder Morten Einarsrud ved Sør – Odals alders- og sykehjem. 40 % stilling finansieres av KS.

Høgskolen i Innlandet (HINN) bidrar med prosjektleder Gro Bentsen for prosjektet i Hedmark i 20 % stilling fra Institutt for sykepleievitenskap i samarbeid med ekstern virksomhet ved Fakultet for helse – og sosialvitenskap. KS finansierer dette frikjøpet.

For delprosjektet Videreutdanning i veiledning for helse – og omsorgssektoren ble en arbeidsgruppe satt ned bestående av prosjektleder Gro Bentsen, 1. lektor Åse Leirvik, høgskolelektor Janca Molte van Doorn og tidligere lærer ved Fagskolen, Gerd Karin Nylund.

Styringsgruppe består av representanter fra de fire kommunenes ledelse i helse – og omsorgstjenesten, KS sentralt og regionalt, Norsk sykepleierforbund, Fagforbundet, Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester i Hedmark, og leder for ekstern virksomhet ved HINN. Prosjektleder innkalte og ledet møtene 2 ganger pr år.

## Deltakere

### Trysil kommune

Trysil er en kommune i Østerdalen i Hedmark. Den grenser i nord til Engerdal, i nordvest til Rendalen, i vest til Åmot, og i sydvest mot Elverum og Våler. Mot syd og øst grenser kommunen mot Sverige. I følge SSB (<https://www.ssb.no/kommunefakta/trysil>) har Trysil et folketall på 6 567 innbyggere pr 1. kvartal 2018. Forventet folketall i 2040 er 6 219 innbyggere. Kommunens hovedinntekter er turistnæring og kommunen er vertskap for flere hytter enn det er innbyggere i kommunen.

### Engerdal kommune

Engerdal er en kommune i Østerdalen nordøst i Hedmark. I sør grenser Engerdal til Trysil, i vest Rendalen og i nord til Tolga, Os og Røros. I følge SSB

<https://www.ssb.no/kommunefakta/engerdal> er folketallet pr 1. kvartal i 2018: 1294 personer. Forventet folketall i 2040 er 1100 personer. Kommunen er stor i utstrekning og innbyggerne setter pris på god plass rundt seg. Hyttegjester, jakt og fiske er hovednæringen her. Det er stor utfordring for helse – og omsorgssektoren med høy gjennomsnittsalder og fraflytting.

### *Sør – Odal kommune*

Sør-Odal er en kommune i Odalen i Hedmark. Kommunen grenser i nord mot Nord-Odal og Grue, i øst mot Kongsvinger, i sør mot Eidskog og i vest mot Nes. Den har ifølge SSB (<https://www.ssb.no/kommunefakta/sor-odal>) har Sør – Odal 7884 innbyggere i 1. kvartal i 2018. Forventet folketall i 2040 er 9 529 innbyggere. Sør-Odal er kommunen i Kongsvingerregionen som ligger tettest på Osloregionen, Gardermoregionen og Akershus, og det forventes at ekspansjon i de nevnte regionene etter hvert også vil føre til større vekst i både arbeidsplasser og innbyggertall i Sør-Odal. Utfordringen for Sør – Odal er at de er en forstad til Kongsvinger, ligger rett ved grensen til Akershus og at ungdom trekker mot Oslo.

### *Kongsvinger*

Kongsvinger er en by og en kommune, nesten lengst sør i Hedmark fylke. Kommunen grenser til Eidskog i sør, Sør-Odal i vest, Grue i nord og Sverige i øst. I følge SSB (<https://www.ssb.no/kommunefakta/kongsvinger>) har Kongsvinger et innbyggerantall pr 1. kvartal i 2018 på 17 934 innbyggere. Forventet antall innbyggere pr 2040 er 20344. Kongsvinger er eneste kommune i prosjektet med bystatus med forventet økning i innbyggertall. Den er også en skog – og jordbrukskommune. Sykehuset i Kongsvinger ble underlagt Ahus i prosjektperioden. HINN har desentral utdanning i sykepleie i Kongsvinger.

### *Høgskolen i Innlandet*

Høgskolens fakultet for helse – og sosialvitenskap ligger lokalisert til Terningen Arena i Elverum. Institutt for sykepleievitenskap har studenter i praksis i prosjektets kommuner (med unntak av Engerdal). Instituttet har siden 2006 gitt en 15 stp utdanning i praksisveiledning for å styrke praksisfeltet for studentenes praksisundervisning. Prosjektleder er ansvarlig for dette studiet i prosjektperioden. Hun var leder for Utviklingssenter for sykehjem i Hedmark 2010 - 2017. Leder for ekstern virksomhet var også sentral i dette samarbeidet.

## Metode

Lokaliseringen av de fire kommunene med Trysil og Engerdal som nabokommuner øst i Hedmark og Sør – Odal og Kongsvinger som nabokommuner sør i fylket, bidro til at de to kommunene samarbeidet om lokal prosjektledelse.

I løpet av høsten 2017 ble det arbeidet i alle de fire kommunene med forankring av Jobbvinnerprosjektet i kommunenes ledelse. Prosjektkoordinator bidro i disse prosessene.

De fire lokale prosjektlederne og leder for hele prosjektet dannet en gruppe hvor de lokale prosjektlederne gjennom utveksling av ideer og behov ivaretok arbeidet med forankring av prosjektet lokalt i sine kommuner. Prosjektleder bistod med veiledning i forhold til framdrift i prosjektet, motivasjonsarbeid, oppfølging av tiltak som det ble bestemt skulle iverksettes og deltok på møter med både ledelse i kommunen og workshops i de fire kommunene.

De fire kommunene ble innledende fase invitert til å presentere egne ønsker for prosjektet.

Deretter ble det invitert til workshop i alle fire kommunene

## Workshop



Til elever, studenter, lærlinger og ansatte i Trysil kommune

### Jobbwinner

De beste til våre nærmeste  
– kom til Trysil kommune

## Velkommen til Workshop

Hva tenker **DU** er viktig for at vi skal lykkes med rekruttering?

Vi trenger å rekruttere og beholde helsefagarbeidere, sykepleiere og vernepleiere i Trysil kommune.

Vi trenger dine ville idéer, fornuftige tanker, spennende luftsloppetanker, dine erfaringer og dine se-med-nye-øyne-idéer – slik at vi kan ruste oss for framtida!

Dato: Onsdag 04. april 2018  
Gruppe 1: Kl. 09.00 – 12.00  
Gruppe 2: Kl. 12.00 – 15.30

Sted: Kommunestyresalen

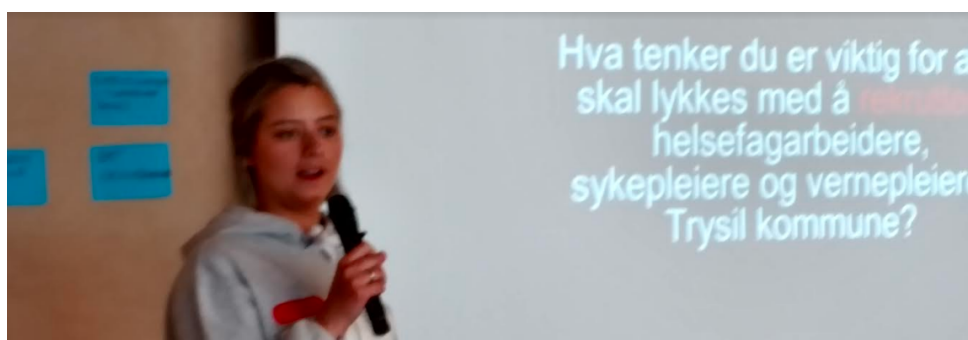
Gratis lunsj kl. 12.00 – 12.30 for begge gruppene

Påmelding gjøres til Ida ([iky@trysil.kommune.no](mailto:iky@trysil.kommune.no)) innen 01.04.18.

Velkommen til en spennende dag!



Gjennom våren 2018 ble det arrangert workshop i alle kommunene hvor det ble invitert bredt i forhold til å få innspill på hvordan resultatmålene kunne nås. Både kommuneadministrasjon, politikere, alle ledd i helse – og omsorgstjenesten og studenter og lærlinger ble invitert. I Trysil møtte det 80 personer som deltok med stor entusiasme. De lokale prosjektlederne prioriterte i resultatene av disse workshopene for hvilke tiltak som skulle iverksettes. I tillegg fungerte dette som en motivasjon for medarbeiderne i helse – og omsorgstjenesten til å støtte opp om tiltakene i de ulike kommunene. Gode ideer ble verdifulle for kommuneadministrasjon og politikere, som blant annet tok tak i hvordan utlysningstekster og prosesser for ansettelser ble endret. Innspillene gav gode resultater.





Hva ønsket de 4 fire kommunene å sette fokus på i prosjektet?

Veiledning:

- Opplegg for å veilede nyutdannede/ -tilsatte
- Plan på hvordan å beholde erfarne medarbeidere
- Plan for hvordan erfarne veiledere kan bidra i utvikling av veiledningsmiljøet
- Tilby veilederutdanning lokalt for å styrke veiledning av både studenter, lærlinger og kolleger
- Være en god læringsarena for studenter og lærlinger
- Ha et veiledende fagmiljø i hverdagen

### Rekruttere og beholde:

- Satse på lokal rekruttering
- Etablere rekrutteringsambassadører
- Se på utlysningstekster og -prosedyrer for å treffe bedre og øke tempoet på tilsetninger
- Lage framdriftsplaner i tråd med forventede behov som erstatning for avgang ved pensjonsalder og ved ferieavviklinger
- Læringskontrakter
- Deltidsutdanninger og fleksible studietilbud, gjerne lokalt arrangert for både fag – og høgskoleutdanninger

### Jobbvinner og andre pågående aktiviteter for samme formål må sees i sammenheng:

- Heltid
- Sykefravær
- Utvikling av fag – og arbeidskultur internt
- Lønn for kompetanse
- Organisering av arbeidet

### Samarbeid med nabokommunene:

- Unngå å konkurrere om de samme studentene/lærlingene, se på de nærliggende kommunene som et arbeidsmarked.
- Planlegge samarbeid om de gode tiltakene som utdanningstilbud, gode løsninger i fht rekruttering og det å beholde ansatte.

### Samarbeid med utdanningsinstitusjonene:

- Få tydelige kontakter og avtaler om hvordan ungdomsskolene, videregående skoler og høgskoler kan utvikle strategier felles for å bidra til økt rekruttering og redusere frafall.
- Styrke kommunens helse – og omsorgstjeneste som læringsarena for studenters og elevers praksisundervisning
- De fire kommunene har stort sett arbeidet med de samme tiltakene, og da tilpasset de særlige behov og forutsetninger som hver av kommunene har.

De fire ulike kommunene hadde flere felles tanker om hva som skulle være viktig å prioritere og å utvikle. Samtidig ser vi at det også ble ulike satsninger og resultater.

De områdene som er felles for alle fire kommunene er:

- Rekrutteringsambassadører – her tok de lokale prosjektlederne tidlig grep og ledet arbeidet ut fra den enkelte kommunes ønsker og behov.
- Mentorordning for nyansatte og nyutdannede. Dette er i utvikling underveis i prosjektet og i etterkant av gjennomføringen av veilederutdanningen
- Å styrke veilederkompetansen blant de ansatte. Det ble avklart at Høgskolen i Innlandet skulle utvikle denne i samarbeid med de fire kommunene. Prosessen med dette er redegjort for i en egen rapport.



## Tiltak og resultat

Med utgangspunkt i resultatmålene:

### Overordnet mål:

1. Pleie – og omsorgssektoren i de fire kommunene i Hedmark skal være en faglig og god arbeidsplass for ansatte i helse – og omsorgssektoren og en god læringsarena for studenter, lærlinger.

Lærlingekontrakter - Fokus på innhold i læreplassgarantien

Veiledningskompetanse i veiledning av lærlinger.

Fagbrev på jobben

Videreutdanning i veiledning lokalt i kommunen

Styrke veiledningen av studenter i praksis som et ledd i utdanningen.

Opplegg for veiledning av nyansatte/nyutdannede.

Forbedre organisering av praksis

Praksis og lærlingegaranti – rutinebeskrivelse for dette

Plan for sommeravvikling ble tatt tak i etter inspirasjon fra andre som hadde fått det til.

Økt antall ansatte med veiledningskompetanse (se egen delrapport)

Fagbrev på jobb: har hatt informasjon til ansatte og det er foreslått egne rekrutteringsstillinger for assistenter inn i «fagbrev på jobb».

Mentorordning for nyansatte

Ansatte med veiledningsutdanning får ansvar for nyansatte, elever og studenter.

Økt samarbeid med skole og kommune

Stipendordninger er økt- inngått avtaler med flere ansatte om kompetansehevede tiltak både i 2019 og 2020.

Økt fokus på markedsføring og det er valgt å markedsføre på personalmøter, infoskjerm og på kommunens intranettside.

Åpnet opp for løpende søknad om stipender

Egen kontaktperson for lærlingeordningen

Invitere sykepleierstudenter til praksis i kommunen.

Opplæringsplan for medarbeidere og ledere: egen gruppe+ utarbeidet av de på veiledningsutdanning. Skal implementeres.

Oppstart med mentorordning for nyansatte og vikarer.

Omdømmebygging og fokus på å beholde arbeidskraft- attraktivt fagmiljø og forebygge sykefravær.

2. Det er etablert rekrutterende tiltak som er implementert.

### Rekrutteringsarbeid:

Til rekrutteringsarbeidet ble utlysningstekster utfordret, med blant annet en tydeliggjøring av at det måtte være tilbud til begge de voksne i en familie og tilgang på bolig nært barnehage og skole.

Det er blitt kortere ansettelsesprosesser.

Kompetansehevende tiltak i kommunen. Vilkår for disse.

Tilby mentorprogram for nyansatte

En gruppe av rekrutteringsambassadører ble etablert i alle fire kommunene. De deltok på KS sine kurs for rekrutteringsambassadører, hvor også de lokale prosjektlederne deltok. Der ble gode ideer videreutviklet som f. eks. utvikling av presentasjoner og hvilke nettverk som var hensiktsmessig å etablere, samt ble planer for besøk i ungdomsskolen og videregående skole arbeidet videre med. Hensiktsmessige kontaktpersoner ble kartlagt og gjort avtaler med. Årshjul for når, hvor og hvem som skulle besøkes ble utviklet. I tillegg planla de besøk på høgskolen for å rekruttere til arbeid i kommunen.

Ambassadører- deltar på messe og møte med ungdomsskole og vg1 og vg2. Full vg1 klasse i år og venteliste. Samarbeider med skolen om å få flere til å velge vg2 helsefag

Å beholde de som allerede er ansatt

Heltid/deltidsproblematikken er et pågående prosjekt i kommunens helse – og omsorgstjeneste som må sees i sammenheng med Jobbvinnerprosjektet.

Kollegaveiledning er ønsket satt i gang.

Etablere veiledernetttverk i kommunen.

Faglig påfyll for veilederne.

Øke og markedsføre stipendordninger.

Sjekkliste for opplæring – en opplæringsplan.

### 3. Det er utviklet samarbeidsarenaer mellom de deltakende kommunene og de aktuelle utdanningsinstitusjonene

Det er planlagt oppfølgingsseminar 2 x pr år for deltakerne på veilederutdanningen arrangert av Institutt for sykepleievitenskap.

Ha ressursgrupper for veiledning i kommunen med de som har tatt utdanningen og de som allerede har kompetanse i veiledning i kommunen. På tvers av arbeidsplassene.

Det arbeides med program for nyansatte i alle fire kommunene med ønske om bruk av mentor etter inspirasjon fra Jobbvinnerprosjektet i Trondheim

I Trysil er samarbeid på tvers i kommunen økt som et resultat av prosjektet

Samarbeid mellom Engerdal og Trysil kommuner har økt.

Ønsket tettere samarbeidsarena med Høgskolen i Innlandet.

Sør – Odal og Kongsvinger samarbeider om opplæringspakke for nyansatte og mentorordning.

Høgskolen i Innlandet planlegger å tilby videreutdanning i veiledning etter den utprøvde piloten til andre kommuner i Innlandet.

## Evalueringer

Prosjektet Jobbvinner i Hedmark ble evaluert på siste møte i styringsgruppen 31.10 2019. De lokale prosjektlederne hadde innhentet evalueringer fra sine respektive kommuner og presenterte dette på møtet. De konkrete resultatene er presentert under tiltak og resultater i denne rapporten og i rapporten for delprosjektet Videreutdanning i veiledning i helse – og omsorgstjenesten i kommunen.

Styringsgruppens medlemmer gav anerkjennelse for hva prosjektet hadde satt i gang og fått til. Dette ble understreket av representantene fra fagforbundene, KS og Utviklingssenteret. Flere tiltak må arbeides videre med og lederne i kommunene anerkjente det arbeidet som var gjort. Den brede innfallsvinkelen har satt søkelyset på mange forbedringsområder og skifte av ledere på ulike nivå i flere av kommune har bidratt til at det ikke alltid har vært enkelt å få den nødvendige støtten for å få en ønsket framdrift.

Videreutdanningen i veiledning for helse – og omsorgstjenesten er gjennomført med 27 studenter. (se egen rapport).

En evaluering av den langsiktige effekten av dette prosjektet, kan tidligst skje i 2022.

## Diskusjon med anbefalinger og eventuelt plan for implementering

Det har vært en utfordrende tid for endringsarbeid gjennom de tre årene prosjektet har pågått lokalt i Hedmark.

Hedmark fylke ble vedtatt fusjonert med Oppland 1.1 2017 til Innlandet fylke. Fusjonsperioden bidro til at det var vanskelig å få til et samarbeid med fylket om Kompetanseløftet 2020 og evt forutsigbarhet om økonomisk bistand til kommunene i prosjektet. KS bidro med økonomisk støtte for prosjektledelsen.

Høgskolene i Hedmark og Lillehammer slo seg sammen til Høgskolen i Innlandet 1.1 2017. Det innebar store organisatoriske og strukturelle endringer. Det ble også utfordrende der å hente ut ressurser til utviklingen av Videreutdanning i veiledning for helse – og omsorgssektoren. Imidlertid vil vi i rapporten for dette delprosjektet komme inn på flere positive erfaringer med samarbeidet.

Etter at prosjektet ble avsluttet ved utgangen av 2019, har kommunenes helse – og omsorgstjenester hatt en utrolig utfordring med krevende konsekvenser av pandemien med Covid 19. I tillegg var ikke lenger Hedmark prioritert ved tildeling av ressurser fra KS i videre arbeid med Jobbvinnerprosjektet. Kommunene hadde ingen muligheter til å drifte dette ekstraordinært i 2020.

I 2020 har det vært dialog mellom Høgskole i Innlandet og KS Innlandet/JOBBVINNER om videreføring av prosjektet. Dette er lagt på is pga pandemien.

## Presentasjon av prosjektet

Prosjektet ble presentert ved de halvårige samlingene for alle prosjektene i JOBBVINNER. Det ble nyttig både å oppsummere og dele vårt prosjekt så vel som å få erfare hva de andre prosjektene var i gang med. Vi erfarte at disse møtene gav impulser til arbeidet i Hedmark.



På KS Arbeidslivskonferanse 12. september 2019 delte vi erfaringene med piloten vi hadde på veilederutdanningen. Dette kan sees på

<https://www.youtube.com/watch?v=RjXR2ED8fjM&feature=youtu.be>

Den 29.11 2019 Hadde KS Innlandet en Regional konferanse på Øyer. Der fikk vi delt med en rekke kommuner i Innlandet om hvordan vi hadde erfart veilederutdanningen gjennomført.

**Takk** til prosjektgruppen med Siv og Ida i Trysil, Mona i Kongsvinger og Morten i Sør – Odal, samt Mette fra Høgskolen i Innlandet og Eli Sogn Iversen, leder for det sentrale JOBBVINNER prosjektet.

Elverum, januar 2021

Gro Bentsen

## Vedlegg

Prosjektplan for JOBBVINNER i Hedmark (se eget dokument)