

Rapport

Pilot Nye Namsos



Innhold

Innledning	3
Hvorfor Namsos?.....	4
Idedugnad	5
Møte med første års studenter	6
Hovedmål for pilot Nye Namsos.....	7
Prosjektorganisasjon	7
Delmål og resultatmål	9
Strategier og tiltak.....	9
Metoder	10
1. Studentperm	10
2. Systematisk og varig samarbeid med Nord Universitet.....	11
3. Samarbeid med Olav Duun vgs.	12
4. Ambassadører og rekrutteringspatruljer	13
5. Andre oppgaver som har inngått i piloten	13
Ekstern evaluering.....	14
Resultat	15

Innledning

I Statsbudsjettet for 2016 kom det som en del av kompetanseløft 2020 inn en ny strategi: «Sikre god rekruttering og stabil bemanning.»

I denne var det innført et nytt tiltak: «*Det foreslås bevilget 4 mill. kroner til etablering av et nytt rekrutteringstiltak med formål å bidra til økt rekruttering av sykepleiere og helsefagarbeidere til de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Tiltaket vil bl.a. trekke veksler på erfaringer fra Bli helsefagarbeider med rekrutteringspatruljer i skoler og yrkeskonkurranser.*»

KS søkte og fikk tildelt tiltaket. For å få innspill til innhold, arrangerte KS i juni 2016 en workshop med deltakere både fra KS, kommuner og arbeidstaker-organisasjonene. En av de sterkeste rådene vi fikk fra deltakerne var få etablert et forpliktende og gjensidig samarbeid mellom kommunene og aktuelle utdanningsinstitusjoner. På grunnlag av innspillene fra denne workshoppen ble det utarbeidet en prosjektplan.

Tiltaket het opprinnelig: «Økt rekruttering av sykepleiere og helsefagarbeidere til de kommunale helse- og omsorgstjenestene.» Det var ønske om et enklere navn på prosjektet. Prosjektdeltakerne tok derfor kontakt med JJDesign for å få innspill til å finne et godt navn og få utarbeidet grafisk design knyttet til navnet.

Resultatet ble prosjektnavnet «Jobbvinner» med undertittelen «De beste til våre nærmeste»



Hvorfor Namsos?

På grunnlag av innspillene fra idedugnaden i juni 2016, ble det utarbeidet en nasjonal prosjektplan:

Et av målene i denne var:

«Utarbeide en pilot for systematisk samarbeid mellom en gruppe kommuner og en utdanningsinstitusjon.»

KS hadde allerede i februar 2016 hatt et møte med hovedtillitsvalgt for NSF og FF i Nord-Trøndelag. Fagorganisasjonene ønsket mer fokus på

- veiledning av studenter og lærlinger
- oppfølging av nyansatte
- større fagmiljø for sykepleiere i kommunene.

Fagorganisasjonene mente at en satsing på disse faktorene ville gjøre det enklere for kommunene både å rekruttere og beholde ansatte i helse- og omsorgstjenestene i kommunene.

Rett etter at statsbudsjettet ble offentliggjort høsten 2016, var det flere medieoppslag om rekrutteringsutfordringene i Namdalsregionen. Namsos hadde både sykepleierutdanning og utdanning av helsefagarbeidere. Prosjektmedarbeiderne mente byen og området rundt kunne være sentral for en pilot der hovedmålsettingen var å etablere et systematisk samarbeid mellom kommuner og utdanningsinstitusjoner.

KS tok kontakt med Namsos kommune for å lodde interessen for piloten. Etter møtet med kommunen hadde KS et møte med Nord Universitet. Begge parter var positive til et prosjektsamarbeid under forutsetning av at det ble ansatt en prosjektleder og at deltakelsen var forankret i deltakende kommuner. Namsos foreslo å etablere en pilot som inkluderte alle de tre kommunene som fra 2020 ville utgjøre Nye Namsos. Det ville bli kommunenes første samarbeidsprosjekt.

KS samlet representanter fra Namsos, Fosnes og Namdalseid kommune i november 2016. Alle kommunene ble begeistret for forslaget og vi ble enige om å etablere det som skulle bli Jobbvinnners første pilot.



Idedugnad

For å markere en start på piloten ble kommunene enige om å arrangere en workshop i samarbeid med Nord Universitet og Olav Duun videregående skole. KS tok initiativet og inviterte ledere, ansatte og tillitsvalgte fra de tre kommunene Namsos, Namdalseid og Fosnes til idedugnad desember 2016. Utdanningsinstitusjonene ble bedt om å invitere både ledere, ansatte og studenter. Møtet ble arrangert på Nord Universitet.

I invitasjonen var følgende uthevet:

«KS ønsker med dette å initiere til et samarbeid mellom kommunene Namsos, Namdalseid og Fosnes, Nord Universitet og Olav Duun videregående skole med mål om å utarbeide en pilot for systematisk samarbeid mellom en gruppe kommuner og en utdanningsinstitusjon. På idedugnaden håper vi å få innspill til videre arbeid i piloten»

Etter innledning fra alle partene hvor de begrunnet hvorfor de var positive til samarbeidet, ble deltakerne inndelt i grupper.

Gruppene skulle gi tilbakemelding på følgende problemstillinger:

1. Hvordan skape engasjement og forankring for kommende prosess blant ansatte?
2. Hvilke faktorer kan innvirke på rekruttering hos oss?
3. Hvordan kan utdanningsinstitusjoner og kommunene samhandle om det gode studieløp, med praksisstudier som fremmer læring, utvikling og motivasjon for å jobbe i kommunal helse og omsorgstjeneste?

Til sammen 36 deltakere fra kommunene, organisasjonene, Nord Universitet og Olav Duun vgs. deltok. Innspillene fra gruppearbeidet la grunnlag for utarbeidelse av prosjektplan for piloten.



Møte med første års studenter

For å få synspunkter fra flere studenter, ba prosjektet om å få møte noen studenter på Campus Namsos.

Nord Universitet inviterte prosjektmedarbeiderne til å møte alle første års sykepleierstudentene. Dette var før før studentene hadde vært i praksis i kommunene.

De fikk presentert intensjonene med prosjektet og svarte på følgende spørsmål:

1. Hva skal til for at du skal søke jobb i kommunen?
2. Hva tenker du når du hører ordet jobbvinner?
3. Forventninger til praksis?

Studentene var opptatt av fagmiljø, være nok ansatte på jobb og å bli sett. De ønsket seg en veileder som virkelig ønsket å være veileder og håpet å bli en del av et godt arbeidsmiljø der de ansatte ville hverandre vel.

De syntes navnet Jobbvinner ga mange gode assosiasjoner og var et godt forslag til prosjektnavn.



Hovedmål for pilot Nye Namsos

På bakgrunn av situasjonen i området, innspill fra idedugnad og svarene fra studentene formulerte styringsgruppa for piloten følgende mål for piloten:

Hovedmål:

- Ansatte i helse- og omsorgssektoren i Nye Namsos kommune opplever at de er jobbvinnere.
- Kommunen og samarbeidspartnerne har et godt omdømme og oppnår en styrket rekrutteringskraft.

Delmål 1:

Vi etablerer et systematisk, varig og forpliktende samarbeid med utdanningsinstitusjonene om faglig utvikling, praksis og utdanning.

Delmål 2:

Gjennom utdanning av ambassadører og rekrutteringspatrulje motiverer vi ungdom til utdanning innen helse, samt at de søker stillinger i kommunen.

Delmål 3:

Vi skal være en attraktiv arbeidsgiver som satser bevisst på å videreutvikle arbeidsgiver- og tjenesteutviklerrollen.

Det ble i tillegg utformet resultatmål, strategier og tiltak for piloten.

Prosjektorganisasjon

Prosjektleder

Det ble tidlig klart at piloten måtte ha en lokal prosjektleder. Valget falt på Linda Johansen Stein, ansatt i Namsos kommune. Hun ble frikjøpt i 30% stilling fra 1.3.2017. I tillegg søkte kommunene Fylkesmannen i Nord-Trøndelag om midler slik at stillingen ble tilnærmet 50%.



Styringsgruppe

Det ble tidlig etablert en styringsgruppe for piloten. Det var et uttrykt ønske om at representantene fra kommunen skulle representere både personal og helse og omsorg:

- Torgeir Skevik, Namdalseid kommune, leder fram til 1.12.2019(fratrådte)
- Morten Sommer, Namsos kommune, leder fra 1.12.2019
- Hilde Marit Solstad , Namsos kommune fra 1.12.2019
- Tove Sagnes, Nord Universitet . Fra 2019: Wenche Wannebo
- Roger Strømmen, Olav Duun vgs.
- Lill Kristiansen, NSF
- Karin Sinnes, Fagforbundet
- Toril Brodahl, Jobbvinner sentralt
- Linda Kristin Johansen, Prosjektleder



Prosjektgruppe

Prosjektleder etablerte i tillegg en prosjektgruppe som skulle bistå i det daglige arbeidet.

- Linda Kristin Johansen, Prosjektleder
- Endre Mølsleth, enhetsleder Namdalseid kommune
- Kjerstin Leithe Sandberg, fagsykepleier Fosnes kommune
- Eva Fiskum, helsefaglig rådgiver Namsos kommune
- Ella Ragna Flosand Hestmo, Olav Duun videregående skole
- Monica Finnanger, Nord Universitet
- Synnøve Leirbekk, Fagforbundet
- Ragnhild Brattberg, NSF

Delmål og resultatmål

Prosjektgruppa fikk ansvar for å utforme resultatmål, strategier og tiltak:

Delmål:

1. Vi etablerer et systematisk, varig og forpliktende samarbeid med utdanningsinstitusjonene om faglig utvikling, praksis og utdanning.
2. Gjennom utdanning av ambassadører og rekrutteringspatrolje motiverer vi ungdom til utdanning innen helse, samt at de søker stillinger i kommunen.

Resultatmål:

1. Prosjekt «Jobbvinner» skal være godt kjent i omverdenen, og blant studenter og ansatte
2. Elever/studenter opplever at utdanningsinstitusjonene og kommunen er likeverdige samarbeidspartnere som sammen tilrettelegger for god læring
3. Arbeidsmodellen «Kunnskapsbasert praksis» (KBP) er kjent og anvendes i praksis
4. Det er utarbeidet og tatt i bruk tiltak for å øke kommunens veilederkompetanse
5. Det er avklarte og tydelige rammer for veiledning og praksisoppfølging
6. Det er utviklet kultur som ser verdier av elever/studenter i praksis
7. God score på omdømmeundersøkelser blant studenter og elever
8. Ansatte framsnakker egen arbeidsplass og bidrar til positivt omdømmebygging
9. Vi markedsfører våre «suksesser»
10. Utvikle, forbedre, kartlegge (måle) studenttilfredshet

Strategier og tiltak

- A. Gjensidig markedsføring gjennom besøk hos hverandre og etablering av møteplasser for aktuelle utdanningsinstitusjoner
- B. Det praktiseres samhandling som skaper god praksisundervisning både i utdanningsinstitusjonene og kommunen
- C. Ambassadører benyttes aktivt i framsnaking både i kommunen og utdanningsinstitusjonene
- D. Lærlinger deltar i fylkesmesterskap og markedsfører kommunen positivt
- E. Rekrutteringspatroljen videreføres for å øke antall søkere, og utvides til å dekke sykepleiere og vernepleiere
- F. Starte rekruttering via prosjektet «Menn i helse»

- G. Ansatte har en stolt fagidentitet
- H. Inkludere studenter og elever i evaluerings- og utviklingsarbeid. Innføre praksisevaluering
- I. Etablere et samarbeid mellom Olav Duun vgs. og Namsos Helsehus knyttet til undervisning i ernæring. Gjelder elever på Vg1 elever helse og oppvekstfag
- J. Studentpermen utvikles og evalueres

Delmål 3: «Vi skal være en attraktiv arbeidsgiver som satser bevisst på å videreutvikle arbeidsgiver- og tjenesteutviklerrollen» tok linjeorganisasjonene i de tre kommunene ansvar for.

Metoder

De tre kommunene var allerede i en krevende prosess knyttet til sammenslåingen og prosjektgruppa ble enige om å prøve å nå målene ved hjelp av en rekke enkelttiltak.

Noen av disse tiltakene var allerede prøvd ut på enkelte enheter i Namsos kommune og da ble prosjektleders oppgave å innføre tiltakene på alle enhetene i Nye Namsos kommune.

Noen av tiltakene var helt nye og ble utarbeidet av prosjektgruppa og videre utprøvd i regi av prosjektleder.

1. Studentperm

Da piloten startet var det allerede satt i gang et arbeid for å utarbeide en studentperm for sykepleierstudenter og deres veiledere på Namsos helsehus. Studentperm var tenkt som et verktøy for veiledere, ansatte og studenter med oppskrifter for mottak og ivaretagelse av studenter i praksis. Namsos tok i mot mange studenter og det hadde lenge vært et ønske om et hjelpemiddel til å sikre at nye studenter fikk en god og tilnærmet lik mottakelse. Permen fikk god mottakelse og ble videreutviklet gjennom hele prosjektperioden. Studentpermen ble først utprøvd på en enhet i Namsos kommune, men etter hvert tatt i bruk i alle enhetene i de tre kommunene. Det er også utarbeidet lignende hjelpemidler til bruk til mottak og oppfølging av elever og lærlinger.

En universell utgave som andre kommuner kan ta utgangspunkt i ved utarbeidelse av egne hjelpemidler for mottak av studenter, er under utarbeidelse av Jobbvinner sentralt.

2. Systematisk og varig samarbeid med Nord Universitet

Namsos kommune tok som vertskommune for sykepleierutdanningen ved Nord Universitet, allerede imot et stort antall studenter. Det var selvfølgelig et samarbeid knyttet til utplasseringen, men kommunen så at det var en vei å gå før de kunne si at dette var et likeverdig samarbeid. Nå som universitetet var representert både i styringsgruppa og i prosjektgruppa, ble det lettere å finne samarbeidsområder. Universitetet ønsket best mulig praksis for sine studenter og kommunene ønsket å knyttet til seg studentene både som vikarer, til helgestillinger og som fremtidige arbeidstakere.

Eksempler på samarbeidstiltak etablert i regi av Jobbvinner:

a. Studentstillinger:

Namsos kommune hadde tidligere deltatt på universitetets «Åpen dag». Kommunen opplevde ikke at de fikk valuta for innsatsen de la ned.

Når Jobbvinner tok over ansvaret for å representere de tre kommunene på «Åpen dag», innså de at det var nødvendig å ha noe de kunne tilby studentene. Sykehuset Namsos hadde i mange år tilbudt 1.års sykepleiestudenter helgestillinger. Kommunene ble derfor enige om å etablere og tilby studentene en rekke studentstillinger.

b. Rekruttering av vikarer:

På standen på universitetets åpne dag kunne prosjektleder og

kommunenes ambassadører informere både om studentstillingene og om de gode vilkår kommunen som arbeidsgiver kunne tilby. Dette har gitt kommunene større nærhet til studentene og allerede etter kort tid opplevde enheter at det var enklere å få tilstrekkelig med fagfolk i helgene. Kommunene har nå en større «pool» med kvalifisert personell som kan dekke opp ved fravær.

c. Veiledning av studenter

Erkjennelsen av å bedre praksisundervisningen til studenter i kommunen medførte av det ble økt oppmerksomhet om veilederrollen for ansatte i kommunens helse og omsorgstjenester. Det ble iverksatt tiltak som skulle gi kompetanseheving for veiledere og veilederoppgavene ble prioritert med økte ressurser. Veilederoppgaven fikk høyere status blant ansatte og kvaliteten og innholdet på veiledning ble forbedret.

Studentenes evaluering av veiledningen som ble forsterket og gitt økt oppmerksomhet.

- d. Varig og likeverdig samarbeid mellom Nord Universitet og Namsos kommune:
Gjennom arbeidet i Jobbvinnners styringsgruppe og prosjektgruppe har kommunene etablert et systematisk og likeverdig samarbeid med Nord Universitet både med hensyn til praksisstudier og andre utviklingsoppgaver. Universitets ledelse har uttalt at dette er nyttig for universitetet og noe de ønsker å videreføre etter at prosjektperioden er over.

- e. Eierskap til Campus Namsos
Da det kom forslag om nedlegging av sykepleierutdanningen i Namsos, stilte både kommunene og befolkningen opp til en massiv protest mot forslaget

3. Samarbeid med Olav Duun vgs.

Det har lenge vært et godt samarbeid med Olav Duun videregående skole og kommunene knyttet til praksisutplassering for både Vg1 og Vg2 elever.

Sammen om gode matopplevelser:

I regi av Jobbvinner er det i tillegg utviklet et helt nytt tiltak. Ideen til tiltaket ble utviklet av Jobbvinnners prosjektgruppe. Prosjektleder og representanten fra Olav Duun vgs. lanserte ideen for kjøkkensjef på Namsos helsehus. De tre utviklet tiltaket i fellesskap. Skolen ønsket å gi sine elever praksis knyttet til undervisningen i ernæring.

Hver uke bidrar elever fra Vg1 helse- og oppvekstfag fra skolen til et lunsjmåltid ved Namsos helsehus.

For elevene er dette en del av faget ernæring. I starten var det bare noen av skolens Vg1 elever som fikk tilbudet, men nå er alle skolens Vg1 elever på helse- og oppvekstfag inkludert. Tiltaket kommer i tillegg til elevenes ordinære praksisutplassering.



Dette gir skolen en fin øvingsarena, ansatte får flere hender på avdelingene og ikke minst får beboerne hyggelig besøk av flotte ungdommer.

Prosjektleder har fått tilbakemelding fra flere elever om at de ser mer positivt på det å jobbe i sykehjem og det har allerede resultert i flere søkere til Vg2 helsearbeiderfag.

4. Ambassadører og rekrutteringspatruljer

Kommunene ønsket også å satse på rekrutteringspatrulje og ambassadører. Det er unge helsefagarbeidere og sykepleiere som kommunene selv velger ut og som skal representere kommunen sin på utvalgte arenaer, spesielt rettet mot ungdom.

Både i 2017 og 2018 deltok 6 sykepleiere og helsefagarbeidere på samlingen som Jobbvinner arrangerte for ambassadører og rekrutteringspatruljer i Asker. De har senere vært ute på ungdomskoler, videregående skole og på Nord universitet for å framsnakke kommunen som arbeidsgiver og rekruttere både til utdanning innen helse og til jobb i kommunen.



5. Andre oppgaver som har inngått i piloten

Prosjektleder har vært sentral i

- a. revideringen av arbeidsavtalen for studentstillinger,
- b. bidratt til at kommunene har funnet løsninger som har gjort det mulig å øke antall læreplasser i kommunene
- c. vært pådriver for oppstart av Menn i helse i regionen
- d. utarbeiding og gjennomføring av ekstravakkurs for vikarer
- e. utarbeiding av brosjyrer for markedsføring både av kommunene og den enkelte enhet i kommunene.

Prosjektleder har også jobbet aktivt for å få deltakere fra regionen med i yrkeskonkurranser for helsefagarbeidere

Ekstern evaluering

I tilskuddsbrevet fra Helsedirektoratet var det satt krav om at det skulle igangsettes en ekstern evaluering av tiltaket. Det ble derfor i oktober 2018 inngått avtale med Trøndelag forskning og utvikling (TFOU) om evaluering av tre av pilotene og pilot Nye Namsos var en av dem. Det de skal blant annet vurdere:

- Samarbeidet med utdanningsinstitusjoner om faglig utvikling og praksis
- Hvordan de tre kommunene har samarbeidet i prosjektet
- Hvordan har forankring i enhetene, mellom enheter og mellom yrkesgrupper vært
- Hvordan ambassadører og rekrutteringspatruljer har vært brukt mot ungdomsskole, videregående skole og universitet for å motivere til utdanning og rekruttering til den nye kommunen

De startet arbeidet i mars 2017 første utkast av rapporten er nå klar og de oppsummerer blant annet:

- Tradisjoner for prosjektarbeid mellom undervisningsinstitusjoner og kommuner - Namsos kommune oppfattes som fremoverlent til å ta Nord Universitet og Olav Duun i bruk.
- Gjensidig avhengighet og betydning: Nord og Olav Duun som viktig ressursbaser for Namsos kommune og Namsos som viktig praksis- og veiledningsarena for Nord og Olav Duun, der piloten ved et systematisk samarbeid over tid har bidratt til mulighetsrom der nye fellestiltak har blitt prøvd ut og der omdømmebygging og erfaringslæring har blitt prioritert og videreutviklet i samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og kommunehelsetjenesten
- Tiltak som Studentperm og Åpen dag videreført, Lærlingeperm/Elevfolder er underveis
- Eksempler på flere felles prosjektinitiativ basert på behov i kommunen - og flere felles innovasjonsprosjekt koblet til følgeforskning er på beddingen
- Klare oppfatninger om at små stillinger egnet for studenter kan være viktig med tanke på rekruttering, da dette kan bidra til at de blir igjen og fortsetter etter endt studieperiode.
- Ambisiøse mål ved oppstart av piloten, men oppfatninger om at det har skjedd bra saker ute i avdelingene – ble oppfattet å være et gjøreprsjekt mer enn papirprosjekt
- Det fortelles om bedre mottak av elevene. Jobbes med Elevfolder, etter inspirasjon fra Studentperm, men denne er ikke ferdigstilt.

- Piloten oppleves å være et bidrag til holdningsendringer for elever og studenter gjennom bidrag til positivitet og publisitet
- Vurderinger av koordinert videreføring utover pilotperioden – store oppgaver knyttet til deltidsutfordringene krever mer tid
- Prioritering av omdømmebygging og erfaringslæring: Avgjørende å tenke utover prosjektperioden og at det er rom for prøving og feiling - altså læring underveis

Resultat

Hovedmål ved oppstart av piloten var at ansatte i helse- og omsorgssektoren i Nye Namsos kommune opplever at de er jobbvinnere og at kommunen og samarbeidspartnerne har et godt omdømme og oppnår en styrket rekrutteringskraft.

Dette håpet man å oppnå ved å etablere et systematisk, varig og forpliktende samarbeid med utdanningsinstitusjonene om faglig utvikling, praksis og utdanning og å benytte ambassadører og rekrutteringspatrolje til å motivere ungdom til utdanning innen helse og å velge kommunen som karrierevei.

Den nye kommunen ønsket å være en attraktiv arbeidsgiver som satser bevisst på å videreutvikle arbeidsgiver- og tjenesteutviklerrollen.

Om Nye Namsos kommune oppnår hovedmålet med piloten, vil vise seg over tid. Men når det gjelder delmålene, er det allerede synlige resultater.

1. Det er etablert et likeverdig samarbeid med Nord Universitet som også universitetet ønsker å videreføre. Blant annet søker nå kommunen og universitetet sammen om midler fra DIKU der målet er å utvikle, prøve ut og evaluere nye praksismodeller og måter å organisere samarbeidet mellom høyere utdanningsinstitusjoner og kommuner om praksisstudier i sykepleierutdanningene.
2. Flere unge søker læreplass i kommunen.
3. Økt fokus på veiledning som har gitt kommunen bedre omdømme blant studenter
4. Det er opprettet studentstillinger som både knytter studentene tettere til kommunen og er med å redusere antallet tilfeldig innleide vikarer.
5. Kommunen er også blitt bevisst på verdien av unge medarbeidere og at unge ofte rekrutterer unge

