

Referat møte 4-2024 FSU rekruttering og stabilisering

Tid: 20.11.2024 kl. 14.00-15.30

Sted: Teams

Møteleder: Guri Moen Lajord

Referent: Audhild Høyem

Til stede: Ida Haug (Tromsø kommune), Astrid Gramstad (UiT Helsefak), Evy Nordby (Senja kommune), Ulf Bergstrøm (brukerrepr.), Marielle Hvalryg Pettersen (NSF Narvik kommune), Noeline Goos (Dyrøy), Christin Andersen (Nordreisa), Jostein Berntzen (UNN Rehab), Jorid Degerstrøm (fastlegerepr.), Hilde Weisner (UNN Personal), Guri Lajord (kommunene/sekretariatet), Audhild Høyem, (Samhandlingsseksjonen UNN)

På sak om hospitering: Maria Eidesen (alderspsykiatrisk avdeling på UNN) og Aleksandra Kello (juridisk rådgiver ved lederstøtte på UNN og TØRN-koordinator i UNN)

Forfall: Gøril Bertheussen (UNN Personal), Siv Tone Furu (NSF Harstad kommune), Hildegunn Dalsnes (Ibestad), Marianne Starup (Fagforbundet Troms), Hege Jensen (UNN Hjerte/lunge), Sindre Heide (fastlegerepr.)

Nye medlemmer Det må inn en ny representant for Siv Jorunn Olsen (UNN Harstad) som er i permisjon. Det må også inn ny person etter Ingvild Grønnavoll (Lyngen kommune) som gikk ut tidligere. Lene Kristiansen (UNN/sekretariatet) erstattes av Audhild Høyem, Samhandlingsseksjonen UNN)

20/24 Åpning av møtet, innkalling og dagsorden

Innkalling er sendt tidligere som kalenderinvitasjon. Møtedokumentene er sendt ut på e-post og lagt til i kalenderinnkalling i forkant av møtet.

Vedtak:

Innkalling og dagsorden er godkjent.

21/24 Oppfølging referat og tidligere saker

Referatet fra møtet 23.09.2024 er tidligere godkjent på e-postrunde og publisert [her](#). Oppfølging sak 15/24 om hospitering følges opp i dagens møte, sak 22/24.

Vedtak:

FSU rekruttering og stabilisering tar oppdateringen til orientering.

22/24 Hospiteringsordning for UNN og kommunene – status

Alle fagområdene vil ta imot hospitanter og utarbeider beskrivelser for utlysning. Heli Sinika Järvalainen koordinerer i UNN, og Ida Haug for kommunene. Begge frikjøpes i 20 % stilling fra 1.12.24. Flere koordinatorene vil trenge lokalt etter hvert.

Geriatrisk har sendt sin beskrivelse, alderspsykiatrisk sender sin innen fredag. Rehabilitering UNN Tromsø og Harstad er fleksible med hospitering, unntatt de to første ukene i året.

Første runde hospitering skjer våren 2025, andre runde høsten 2025. Tilbudet utvides gradvis med flere fagområder og plasser for UNN-ansatte i kommunehelsetjenesten. Ønsker for hospitering kan formidles til Guri eller Ida.

Hospitering lyses ut med tekst til kvalitetssikring i FSU-et før utsendelse innen 1.12, med søknadsfrist tidlig på nyåret. Hver periode varer inntil 10 dager/2 uker. Ida nevner mindre studentpress i Tromsø på høsten.

FSU-et forvalter midlene fra rekrutterings- og samhandlingsmidlene. Formålet med ordningen er å forbedre samarbeid og faglig utvikling, inspirert av Agder

Vedtak:

1. FSU REST takker for oppdateringen og tar denne til orientering.
 2. FSU REST stiller seg bak forslaget fra arbeidsgruppa og ber om at hospiteringsordningen kommer i gang våren 2025.
-

23/24 Oppdatert informasjon om Mentorordningen og Menn i helse

Ida Haug orienterte om Mentorordningen i Tromsø kommune, en KS-satsing i et læringsnettverk med flere kommuner som Hammerfest, Senja og Dyrøy. Ordningen gir økt trygghet og stabilitet for nyansatte med utdannede mentorer og økonomisk kompensasjon. Tromsø har sin egen ordning og et mentorhefte. Resultatene viser færre som slutter, og Ida tror på bred utrulling av mentorarbeid. "Mentorskole" ved Campus Nord-Troms tilbyr kvalitetsopplæring over 5 digitale samlinger uten studiepoeng. Tromsø kommune fortsetter nå uten KS-støtte.

"Menn i helse" er et 2 ½ års skole- og praksisløp for å bli helsefagarbeider, med over 1400 fagbrev siden 2021 og 90% fortsatt i jobb. Dette samarbeidet mellom kommune, NAV, fylkeskommune, KS og Helsedirektoratet skal få flere i arbeid og gi kommunene helsepersonell. "Prep for helse" tilbyr et forberedende år med "hverdagsnorsk" og "helsenorsk" for interesserte, rekruttert via NAV.

Vedtak:

FSU REST takker for informasjonen og tar saken til orientering.

Vedlegg: Presentasjoner fra Ida

24/24 Møteplan 2025

Det berammes fire hovedmøter i 2025. Møter i eventuelle mindre arbeidsgrupper berammes etter behov. Det ble forslått å ha ett fysisk møte i 2025, og at dette blir i Narvik slik at det kan kombineres med en omvisning på det nye sykehuset.

Forslag til møteplan 2025:

Dato	Klokkeslett	Møteform/-sted
Ons 05.02.25	13.00-15.30	Digitalt
Ons 07.05.25	13.00-15.30 Omvisning NUN 11.00-12.30	Fysisk i Narvik/ digitalt
Ons 10.09.25	13.00-15.30	Digitalt
Ons 19.11.25	13.00-15.30	Digitalt

Vedtak:

FSU Rekruttering og stabilisering godkjenner møteplanen for 2025 og ber sekretariatet sende kalenderinnkalling til de fastsatte møtetidspunktene.

25/24 Valg av leder og nestleder for FSU i 2025

I 2024 har FSU REST vært ledet av Gøril Bertheussen, med Ida Haug som nestleder. For samarbeidsutvalgene i helsefelleskapet anbefales årlig rullering på leder-/nestledervervene, og at leder- og nestledervervene veksler mellom UNN og kommunene. FSU-et skal utfra dette nå velge ny leder fra kommunene og nestleder fra UNN.

Vedtak:

1. Som leder for FSU rekruttering og stabilisering i 2025 Noeline W. Goos fra Dyrøy kommune.
 2. Som nestleder for FSU rekruttering og stabilisering i 2025 sier Jostein Bentzen fra UNN seg villig til å ta på seg vervet, men han vil sjekke med de andre medlemmene fra UNN og melde raskt tilbake.
-

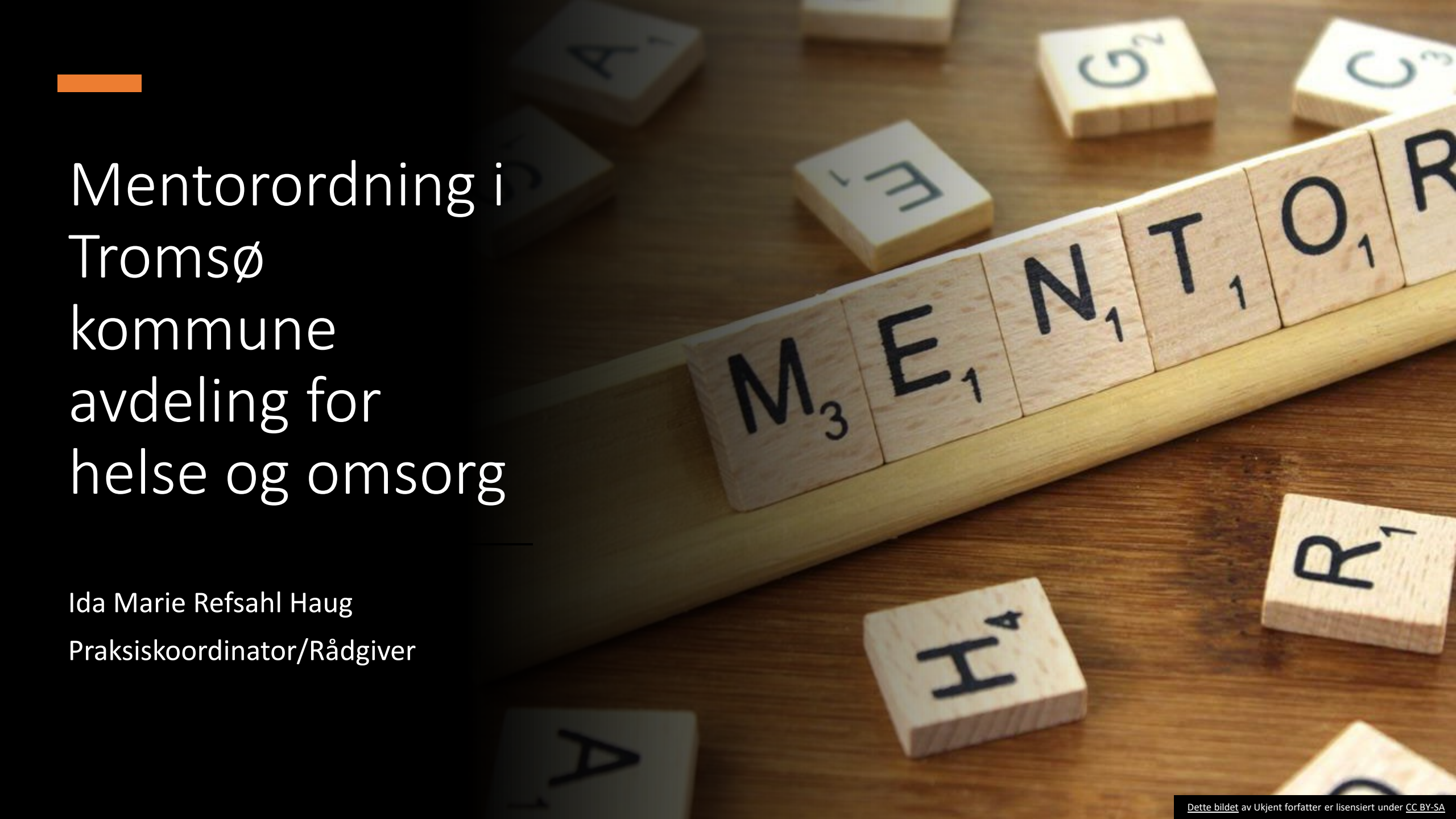
26/24 Eventuelt

Det ble ikke meldt noen saker til eventuelt.

Guri takker for innsatsen i 2024 og berømmer arbeidet. Mye viktig er på gang!

Oppfordrer til at det meldes saker fra medlemmene.

Brukerrepresentant Ulf Bergstrøm har holdt en presentasjon om rekruttering og stabilisering fra brukerperspektiv for K3K etter dialog med Brukerutvalget. Han tilbyr seg å holde det for FSU-et i 2025. Tilbudet mottas med takk, og Ulf kan regne med en forespørsel.

A close-up photograph of wooden Scrabble tiles on a wooden surface. The word "MENTOR" is spelled out in a row of seven tiles, each with a point value: M (3), E (1), N (1), T (1), O (1), and R (1). Several other tiles are scattered around, including A (1), G (2), C (3), F (1), and H (4).

Mentorordning i Tromsø kommune avdeling for helse og omsorg

Ida Marie Refsahl Haug
Praksiskoordinator/Rådgiver

Bakgrunn og oppstart

- <https://youtu.be/EaD2eL-wHRc>

Tromsø kommune ønsket å styrke målrettet rekruttering og satser nå på mentorprogrammet som rekrutteringsverktøy. Vi ble en del av læringsnettverket for mentorer høsten 2022.

«Et mentorprogram er et konkret, effektivt og lite ressurskrevende tiltak som kan bidra til å rekruttere, utvikle og beholde helsepersonell. Erfaringer fra Tromsø og flere andre kommuner viser at mentorprogrammet fører til større trygghet for nytilsatte. Nyansatte kommer raskere inn i arbeidsoppgavene og i det sosiale miljøet på jobb.»

Tromsøkull som har fullført mentorskole:

***Kull 1 fullførte høst 2023 (antall 15)**

***Kull 2 fullførte vår 2024 (antall 22)**

***Kull 3 fullførte senhøst 2024 (antall 8)**



SAMARBEIDSAVTALE OM DELTAKELSE I LÆRINGSNETTVERK

Utvikling og innføring av mentorprogram for nytilsatt helsepersonell 2022-2024

Denne samarbeidsavtalen regulerer deltakelse i læringsnettverk for utvikling og innføring av mentorprogram for nytilsatt helsepersonell 2022-2024.

Samarbeidsavtalen signeres av øverste helseleder i kommunen og leder for hvert team.

Læringsnettverk er en nyttig og motiverende metode for virksomheter og deltakere som skal jobbe med forbedringsarbeid. Gjennom læringsnettverket skapes en felles arena for kompetanseutvikling - på tvers av profesjoner, enheter og kommuner.

I en tidsramme på 2 år arrangeres 7 samlinger, både digitale og fysiske.

På hver samling får deltakerne presentert det siste innen kunnskapsbasert praksis. I tillegg er erfaringsutveksling en viktig del av innholdet. Mellom samlingene arbeider teamene med tiltak i egne kommuner.

Deltakelse i læringsnettverket har som mål at mentorprogram er implementert i aktuelle avdelinger/enheter i kommunen.

Arrangører av læringsnettverket er Jobbvinner, Tromsø kommune, KS Nord-Norge, NSF Tromsø og Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester i Troms og Finnmark (Troms).

Arrangørene forplikter seg til å:

- Gjennomføre samlingene i læringsnettverket
- Veilede teamene som deltar

Kommunen forplikter seg til å:

- Delta på samlingene
- Avsette nok tid til å jobbe med forbedringsarbeidet mellom samlingene
- Sende inn rapporter og dokumentert arbeid mellom samlingene i henhold til frister
- Arbeide for spredning og implementering av metodikken
- Egenfinansiere arbeidstid, reiseutgifter og andre kostnader for teamet og forbedringsarbeidet

Kommunens øverste leder forplikter seg til å støtte opp om innholdet og arbeidet relatert til læringsnettverket.

Signaturer

Dato: 05.09.22 Kommune: Tromsø kommune/Helse

Kommunens øverste leder

Teamleder

Arrangør

Dette jobber vi med nå:

- **Samarbeid med KS:** Vi har inngått en samarbeidsavtale med KS, som innebærer et forpliktende fokus på å styrke og videreutvikle mentorordningen i vår kommune.
- **Bærekraftige løsninger:** Vi skal etablere ordninger som både ivaretar dagens personell og legger til rette for å rekruttere nye medarbeidere til kommunen.
- **Støtte til mentorene:** Økt fokus på hva som kreves for at mentorene skal få den nødvendige tiden og ressursene til å utføre rollen sin effektivt.



Vi har laget vårt eget mentorprogram i Tromsø kommune!



Mentorprogram

For nytilsatte i helse og omsorg i Tromsø kommune



Sammen for et varmt og livskraftig Tromsø



Informasjon om mentorprogrammet



Mentorprogrammet har som mål å beholde og rekruttere helsepersonell. Programmet skal skape arenaer der den nyansatte kan reflektere over utøvelsen av faget sitt. Aktivitetene i mentorprogrammet skal foregå i organiserte former hvor det er avsatt tid til systematisk opplæring og oppfølging. Det vil være viktig å tilpasse mentorprogrammet til den enkelte ansatte og justeringer gjøres underveis. Enhetsleder, avdelingsleder og mentor har ansvar for den nyansatte i mentorprogrammet.



Mentee er den nyansatte og som blir fulgt opp av en mentor. Mentor skal være et forbilde med gode holdninger som er tydelig på arbeidsplassen.



Mentor er en kollega med erfaring og kompetanse innenfor sitt fagfelt, og skal støtte, veilede og guide den nyansatte man er mentor for. Mentor skal gi støtte til mentee i å bli tryggere i sin yrkesutførelse. Dette skal skje både på det personlige-, sosiale- og faglige plan.



Personlig
Mentee skal oppleve trygghet for å få støtte i utfordringer og problemer fra mentor. Mentee skal kunne ta opp vanskelige spørsmål i fortrolige rammer. Belastningen som nyansatte ofte erfarer vil med dette kunne reduseres. Mentoren bistår i å se hva som er "godt nok", og hjelper dermed til med å avklare menteens forventninger til seg selv. Likedan kan mentor hjelpe mentee med prioritering av arbeidsoppgaver og organisering av arbeidsdagen.



Faglig
Faglige spørsmål og opplæring skal inngå i mentorprogrammet. Mentorsamtalen er en samtale mellom mentor og mentee som likeverdige kolleger og skal være preget av gjensidig tillit og støtte. Ett av målene er å skape refleksjon og ettertanke som gjør at mentee opplever utvikling, vekst og mestring i sin yrkesutførelse. For nyutdannede skal en mentor gi en faglig støtte. For erfarne som er nye på virksomhet eller i kommunen, kan fokuset være dreid mer over til hvordan vi jobber her, hvordan nye systemer fungerer, og faglige og etiske refleksjoner.



Mentorsamtalen
En mentorsamtale har et faglig fundament der det benyttes ulike veiledningsmetoder og verktøy. Samtalene kan utføres i ulike former og tilpasses til den enkeltes behov.

Hva gjør mentor?

1. Mentor er:

- *Støttespiller, skaper trygghet og tillit
- *Veileder og deler erfaringer

2. Fokusområder:

- *Utforske hva nytilsatt er god på
- *Styrker og ferdigheter
- *hva trives den best med å gjøre?
- *Ulike verdier og ideer den nytilsatt tar med til avdelingen
- *Hjelp den nytilsatte til å oppdage/utnytte sine ferdigheter og talenter
- *Hva vil nytilsatt bli bedre på?

3. Temaer I mentorsamtalen:

- *Forventninger
- *Ønsker den nytilsatt å oppnå spesielle målsetninger?
- *Hva opplever den nytilsatte som utfordrende?
- *Ferie små og store seire, anerkjenne fremgang
- *Gi konkrete tilbakemeldinger
- *Bygger selvtillit



Stikkord for samtaler mellom mentor og mentee i Tromsø kommune.

Oppfølgingsspørsmål fra forrige samtale

Personlig:

- Hva har skjedd siden sist?
- Hva positivt har skjedd?
- Har noe vært vanskelig eller utfordrende?
- Opplevelsen av stress/stressmestring

Faglig:

- Sjekkliste for opplæring
 - Rutiner/ prosedyrer: forståelse og praktisk bruk
 - Dokumentasjon og dokumentasjonsplikt
 - Fagprogram/ dataprogram
 - Utfordrende pårørende
 - Utførtsett dødsfall
 - Vold og trusler om vold
- Hva har du ett stort engasjement rundt? (faglig)
- Manglende kompetanse
- Mangel på opplæring

Sosialt:

- Samhandling med kollegaer
- Fagsammensetning og plutselig fravær
- (seksuell) trakassering
- Trygghet
- Trivsel

NB! Bruk sjekkliste for opplæring utarbeidet på enhet



Vi er svært stolt av innsatsen mentorene våre har gjort i oppstartsperioden, se bare her:

Kommune	Antall mentorer	Antall mentorer med formell kompetanse	Antall nytilsatte som har/har hatt mentor	Antall nytilsatte med mentor som har sluttet	Turnoverprosent	Landsgjennomsnitt
Tromsø	45	45	64	9	14%	Ca. 30%
Senja	5	5	2	0	0	Ca. 30%
Hammerfest	19	19	8	0	0	Ca. 30%
Dyrøy	4	4	7	1	14%	Ca. 30%



Veien videre

Fortsette satsningen på mentorene våre
Utdanne flere mentorer
Faglig oppfølging av mentorene sammen med UiT
Rekruttere flere mentorer

Hva er Menn i helse?



Komprimert



19 – 55+



2010



2014



Antall fagbrev:

1400+

Jobb å leve av:

OVER
90%

MENN
I HELSE

Status Menn i helse Troms

	2021	2022	2023	2024	2025
Kommuner	7	7	10	13	13
Klasser	2	1	2	2	2
Helserekutter	32	26	47	56	
Skolestartere	28	20	36	39	
Lærlinger	26	14	27		
Fagbrev	26	10+			

Kull 2022

- Fagprøve i løpet av høsten 2024
- Mål: 14 fagbrev



Kull 2023

- Lærekontrakt: 12-15 mnd
- Mål: fagprøve høsten 2025

Kull 2024

Vekslingsløp skole/praksis – aug24 til juni25

Sommerjobb 2

Mål: Lærekontrakt høsten 2025

Besøk
hjemmesiden



Følg
Facebook regionalt



MENN
I HELSE