



SANDEFJORD  
KOMMUNE

# PLAN FOR Å BEHOLDE OG REKRUTTERE SYKEPLEIERE OG VERNEPLEIERE 2022-2025

SANDEFJORD KOMMUNE



## 1 INNHOLD

1	Innhold	2
2	Innledning	4
2.1	Bakgrunn	4
2.2	Målsetning	5
3	Behov	5
4	Strategi	7
5	Tiltak for å beholde	8
5.1	Mottakelse av nyansatte sykepleiere og vernepleiere	8
5.1.1	Mentorordning	9
5.2	Tett på – Forsterket samarbeid om oppfølging av sykefravær	9
5.3	Kompetanseutvikling	10
5.4	God ledelse	11
5.5	Tilrettelegging og arbeidstidsordninger	11
5.6	Seniorordning	12
6	Rekrutteringstiltak	13
6.1	Kontakt med utdanningsinstitusjoner	13
6.2	Praksisplasser for sykepleiere og vernepleiere	13
6.3	Rekrutteringsstillinger	14
6.4	Informasjon om «Jobb i helse» i Sandefjord Kommune	14
6.5	Utlysning- og tilsettingsprosesser	15
6.6	Inspirere og motivere til sykepleier- og vernepleierutdanning	15
6.7	Utrede mulighet for å tilsette en kommunal praksis- og rekrutteringskoordinator	16
6.8	Utrede muligheten for å kunne tilby trainee-program for nyutdannede sykepleiere og vernepleiere i kommunehelsetjenesten	17
6.9	Sluttårsak	17
7	Tiltak for å belønne	18
7.1	Nedbetaling av studielån	18
7.2	Lønnsvirkemidler	18
7.3	Kompetansestige ved videre- og etterutdanning for sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere	19
7.4	Kompetansemidler	19
7.5	Andre lønnsvirkemidler	20

8	Tiltak for mer effektiv ressursutnyttelse	22
8.1	Heltidskultur	22
8.2	Økt fokus og ressursbruk på planlagt grunnbemanning	23
8.3	Velferdsteknologi og digitalisering	24
8.3.1	Digital Hjemmeoppfølging	24
9	Handlingsplan	25
10	Gjennomføring og evaluering	32
11	Vedlegg 1 – Definert mål for dekningsgrad	33
12	Vedlegg 2 – Rekrutteringsstilling, Trondheim	35
13	Vedlegg 3 – Rapporter	38

## 2 INNLEDNING

Hovedutvalg for helse, sosial og omsorg behandlet 8. mars 2022 sak 10/22 Rekruttering av sykepleiere og vernepleiere i HSO. Det ble fattet følgende vedtak:

*Det legges frem en plan til folkevalgt behandling, med forslag til tiltak knyttet til utfordringen med å rekruttere sykepleiere og vernepleiere. Et vesentlig tiltak vil være å se på muligheten til å inngå utdanningsavtaler med personer som har påbegynt utdanning innenfor dette feltet. En utdanningsavtale kan inneholde tilskudd til utdanning og evt. kompensasjon, mot forpliktelser til å jobbe et visst antall timer i Sandefjord kommunen under utdanningen og / eller en viss periode. Dette kan bidra t*

*il at flere ønsker å utdanne seg innen dette feltet. Administrasjonens vurderinger og konklusjoner legges frem til behandling i både HSO og administrasjonsutvalget i tredje kvartal 2022.*

For å svare opp dette vedtaks punktet ble det nedsatt en arbeidsgruppe bestående av:

Tina Trollsås, Rådgiver HSO

Marit Dale Pettersen, Leder Digitalisering og Utvikling HSO

Eileen Monk Berge, Hovedtillitsvalgt NSF

Anita Torpengen, Hovedtillitsvalgt Fagforbundet

Stian Tønnesen, Representant BOA

Bente E. Svenum, Hovedtillitsvalgt Delta

Ragne Haaland, Representant BBS

Donate K. Aashildrød, Representant SHT

Charlotte Ingebretsen, Leder SHT

Bente Lisbeth Bergmann, Representant PHR

Tone Woll Buer, Representant Digitalisering og Utvikling HSO

Tone Blandkjenn Engvoldsen, Leder Skolehelsetjenesten, ungdomshelse og migrasjon, KBU

### 2.1 BAKGRUNN

Som følge av blant annet en større og eldre befolkning og et sykdomsbilde som vris mot stadig mer kroniske og komplekse sykdommer, viser SSB's framskrivinger at bemanningsbehovet i helsevesenet fram mot 2060 vil doubles. Imidlertid opplever både kommune- og spesialisthelsetjenesten at det allerede nå er utfordrende å dekke behovet for helsepersonell. Når stillinger lyses ut er det få søkere, og konkurransen er stor for å tiltrekke seg søkere.

Andel ubesatte stillinger av sykepleiere, spesialsykepleiere og vernepleiere øker. Samtidig ønsker kun 2 av 10 nyutdannede sykepleiere (NSF) å arbeide på sykehjem og hjemmesykepleien, og det er jevnt mangel både på vernepleiere og spesialsykepleiere i kommunehelsetjenesten.

Samhandlingsreformen førte til en ny oppgavefordeling. Kommunene fikk et større ansvar for flere områder, som forebyggende helsetjenester, rehabilitering, palliasjon og komplekse sammensatte sykdomsbilder. Dette stiller høyere krav til kompetansen i kommunehelsetjenesten, og blant annet knyttet til yrkesgrupper som sykepleiere og vernepleiere, med og uten spesialisering. Økte kompetansekrav i



kombinasjon med den fremskrevne eldrebølgen gir behov for økt bemanning og kompetanse, og dermed økt fokus på både stabilisering, videreutvikling, rekruttering og ressursutnyttelse innenfor disse yrkesgruppene.

Det er viktig for Sandefjord kommune å raskt få på plass en god plan for å rekruttere, men i tillegg må vi evne å beholde helsepersonell gjennom flere år, for å bygge opp erfaring og kompetanse. For å klare dette, må Sandefjord kommune også arbeide for å bli en attraktiv arbeidsplass og ønsket arbeidsgiver med et godt renommé.

## 2.2 MÅLSETNING

Sandefjord kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver og arbeidsplass for både nyutdannede og erfarne sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere.

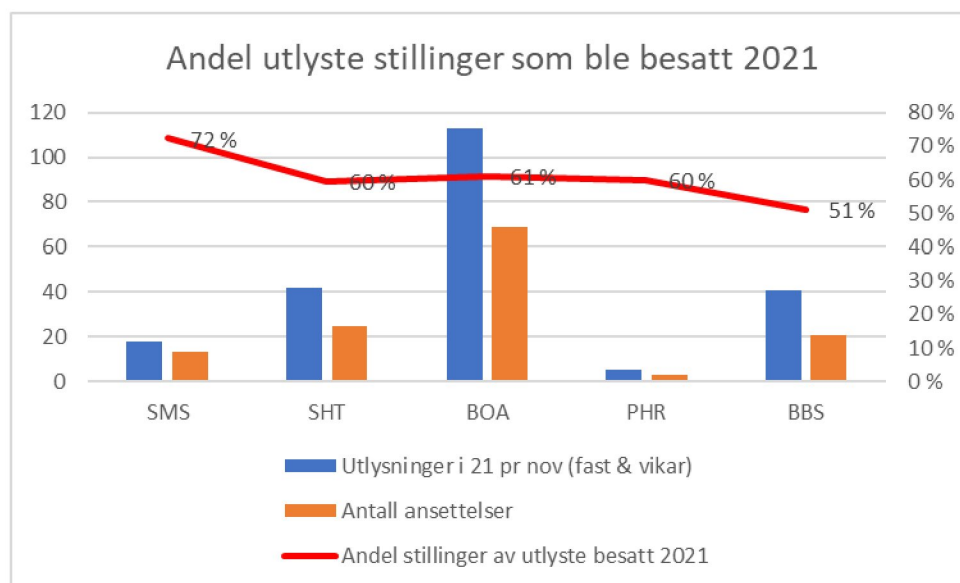
Nevnte yrkesgrupper skal søke seg til arbeid i Sandefjord kommune fordi vi kan tilby en arbeidsplass hvor:

- Arbeidsoppgavene er slik at man får benyttet sin profesjonskompetanse
- Man tilbys god og trygg oppfølging og opplæring ved nyansettelse
- Man er en del av et godt faglig og sosialt miljø preget av høy kontinuitet og stabilitet
- Arbeidsbetingelsene er gode og konkurransedyktige
- Det legges godt til rette for faglig utvikling
- Det tilrettelegges for god ledelse, og at lederen får tid til å være tilgjengelig og tilstede for sine ansatte

## 3 BEHOV

Kommunale helse- og omsorgstjenesten står overfor kompetanse- og personellmessige utfordringer som har betydning for både kapasitet og kvalitet på tjenestetilbudet. Utfordringen dreier seg om å få nok arbeidskraft, og samtidig at arbeidskraften har riktig kompetanse. Meld. St. 13 (2011–2012).

Når vi lyser ut stillinger opplever vi at det er få relevante søkere. Vi har hatt en gjennomgang av hvordan søkermassen var til de syke- og vernepleierstillingen vi lyste ut i 2021 -og hvor mange av dem som ble besatt (Sak 10/22). Gjennomgangen i tabell 1 viser at vi får besatt mellom 51 og 72% av de stillingene vi lyser ut.



Tabell 1 - Hentet fra sak 22/2776-2, dokument 22/29919 - Rekruttering av sykepleiere og vernepleiere i HSO. Dagstillinger var ikke inkludert i denne fremstillingen, da det på undersøkelsens tidspunkt var størst problemer knyttet til rekruttering til stillinger med turnusarbeid.

I årene fremover må vi jobbe godt med å rekruttere og beholde *alle* yrkesgruppene vi trenger for å yte forsvarlige helse -og omsorgstjenester. I Sandefjord har vi foreløpig god tilgang på personell med fagutdanning (helsefagarbeidere) men har økende utfordringer med å rekruttere særlig to yrkesgrupper: sykepleiere og vernepleiere\*. (\*Herunder også sykepleiere med ulik videre- / etterutdanning, heretter kalt spesialsykepleiere).

De ulike seksjonene i HSO har definert et mål for dekningsgrad ([Vedlegg 1](#)) av sykepleiere/ vernepleiere avhengig av hvilke pasienter/ beboere de skal gi tjenester til, sett opp mot andel stillinger av spl. / vpl. som er besatt pr. 2021. Denne dekningsgraden kan variere fra 40-100%. Vedlegg 1 viser hvordan situasjonen er i HSO pr. 2021 (Sak 10/22). Analysen skisserer at vi er langt unna å nå våre måltall. Kommunedirektøren mener at det bør jobbes strukturert med dette, og at det nå utarbeides en egen plan knyttet til rekrutterings- og stabiliseringsutfordringene.

Det er i tillegg viktig å se på alderssammensetningen blant høyskolegruppene som arbeider i turnus (35,5/t pr. uke) i Sandefjord kommune. Tabell 2 viser at det særlig blant sykepleiere og spesialsykepleiere i vår drift er et høyt antall i de høyere aldersgruppene. Det underbygger viktigheten av arbeidet med å beholde de vi har i de yngre aldersgruppene, samt bidrar til en bevisstgjøring av at en vesentlig del av arbeidsstyrken må erstattes innen få år.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Kompetanse 35,5/t.uke	20 -24	25 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 65	Over 66	ukjent alder
2	Helsesøster	0	2	14	25	12	5		
3	Spesialsykepleier			4	9	14	3	3	
4	Stilling m krav master, med særaldersgrense			1	1	1			
5	Sykepleier	6	34	89	70	61	20	5	23
6	Tverrfaglig spesialutdannet med høyskole			1	1	1			
7	Vernepleier	3	14	20	17	15	2	3	1

Tabell 2 - Uttrekk fra Visma ressurs pr. mars-juni 2022, Alderskategorier – Høyere utdanning i turnus 35,5 t/uke, Sandefjord Kommune.

I Sandefjord kommune vil det være behov for flere årsverk med sykepleier-, vernepleier- og spesialsykepleierkompetanse for å dekke de til enhver tid gjeldende behov i tjenesten. Allerede er det svært krevende å rekruttere tilstrekkelig med nevnte ressurser, noe som fordrer en tydelig og strukturert plan for hvordan HSO og helseenheter i KBU, samt underliggende seksjoner og enheter kan jobbe for å snu trenden i tiden fremover.

Eksakt behov for yrkesgruppene i fremtiden vil kunne påvirkes av blant annet følgende:

- Hvilke oppgaver kommunen til enhver tid er satt til å løse
- Resultat av dreining og satsning mot videreutdanning av fagarbeidere gjennom Kompetanseløftet
- Digitalisering og innovativ utvikling som et virkemiddel for bedre effektutnyttelse av eksisterende ressurser
- Gjennomgang av fordeling av arbeidsoppgaver, hvor blant annet fagarbeidernes ansvar og oppgaver bør vurderes utvikles og økes
- Sirkulasjon i forhold til studier, sykdom, svangerskap, oppsigelser, pensjonsavgang m.m.
- Innbyggernes helsesituasjon og demografiske utvikling, herunder blant annet eldregenerasjonen som i årene fremover vil øke betraktelig

I denne overordnede planen skisseres strategier for å beholde og rekruttere personell, med tilhørende tiltak og metoder. I handlingsplanen under kapittel 5 til 8 presenteres en detaljert identifisering av innsatsområder ut fra analyse av aktuelle problemstillinger og mulighetsrom. Planen bør være en god plattform for kommunens aktuelle kommunalområder og sektorer for å bygge opp kompetansebeholdningen og nyttiggjøre seg kunnskap og ressurser på en effektiv måte.

## 4 STRATEGI

For å oppnå de mål som er satt under avsnitt 2.2 skal det jobbes etter følgende strategier:

**Fire hovedstrategier:**

1. Beholde gjennom å mobilisere og utvikle
2. Rekruttere
3. Belønne
4. Effektiv ressursutnyttelse

De fire hovedstrategiene omfatter videre følgende:

A. Arbeidet med å realisere heltidskultur skal sikre Sandefjord kommune et arbeidsmiljø preget av kontinuitet og stabilitet. Gjennom gode involverende prosesser skal ansatte sammen finne frem til arbeidstidsordninger som sikrer gode fagmiljøer 24/7.

B. Innholdet i stillingers arbeidsoppgaver skal være slik at den ansatte får benyttet sin profesjonskompetanse.

C. Nyansatte i Sandefjord kommune skal møtes av et profesjonelt og trygt opplegg ved oppstart, og sikres tilstrekkelig og god opplæring.

D. Ansatte skal ha et fast opplegg for oppfølging underveis fra leder, veileder og kollegaer. Oppfølging skal tilpasses den ansattes behov.

E. Det skal legges til rette for styrking av fagmiljø og arbeidsmiljø gjennom døgnet, uka og året. Dette gjøres gjennom en realisering av heltidskultur, ved å ha nok og trygg kompetanse på jobb, samt sette av tid og ressurser til fagutvikling gjennom blant annet internundervisning.

F. Lønns- og arbeidsbetingelser skal være lik eller bedre enn konkurrerende arbeidsplasser.

G. Det skal utarbeides særlige vilkår for å rekruttere nyutdannede til kommunen. Det skal jobbes aktivt ut mot utdanningsinstitusjoner og studenter for å promotere Sandefjord kommune som en god arbeidsplass.

H. Det skal være tydelige og gode retningslinjer som sikrer utvikling, økt kompetanse og muligheter for videreutdanning, og det skal legges til rette for kompetanseutvikling både praktisk og økonomisk ref. [Kompetanseløftet 2025](#).

I. Sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere i Sandefjord kommune skal kunne jobbe full tid (100%) og arbeidstiden skal være så fleksibel som arbeidssted og oppgaver kan tillate. Dette sikres gjennom arbeidet med å fremme heltidskultur.

J. Det skal jobbes målrettet med å kartlegge hvordan vi kan utnytte våre ressurser og økonomiske midler på en mer bærekraftig og hensiktsmessig måte.

## 5 TILTAK FOR Å BEHOLDE

### 5.1 MOTTAKELSE AV NYANSATTE SYKEPLEIERE OG VERNEPLEIERE

- «For å lykkes best mulig med en ansettelse har mottakelsen av den nyansatte stor betydning. Hvis den nyansatte er fornøyd, er det større muligheter for at vedkommende blir i virksomheten» (Karen Brasetvik, regionleder NSF).



Arbeidsgivere bruker ofte store ressurser på rekruttering av nye medarbeidere, men kommunen mangler en helhetlig rutine for hvordan de skal gi sine nye medarbeidere god oppfølging i starten.

God introduksjon av nyansatte gir mange fordeler, og en bevisst strategi for dette arbeidet kan redusere uønsket gjennomtrekk og gi trygge, produktive og fornøyde medarbeidere som raskt mestrer nye utfordringer

Før oppstart i stillingen skal den ansatte motta informasjon om kommunen, arbeidsplassen og praktiske forhold som er viktig å kjenne til før oppstart, og tilbys omvisning på arbeidsplassen om ønskelig. I tillegg bør det utvikles et **introduksjonsprogram** ved de seksjoner / avdelinger som mangler dette.

Introduksjonsprogrammet bør inneholde de punkter som er relevant å få opplæring i og opplysninger om på den aktuelle arbeidsplass, i løpet av arbeidstidens første 2-3 måneder.

Leder bør ha oppfølgingsamtaler med nyansatte etter 3, 6 og 12 mnd. etter oppstartsdato. Deretter følges kommunens rutiner for medarbeidersamtaler, ev. oftere ved behov. I samtalen skal det være fokus på om opplevelsen som nyansatt i Sandefjord kommune er i samsvar med denne planens overordnede mål (Kapittel 2.2), samt hva den *nyansatte selv mener om hva som skal til for at vedkommende ønsker å bli værende som ansatt i Sandefjord Kommune.*

Det foreslås at alle berørte sektorer og virksomheter utvikler / oppdaterer sine retningslinjer for nyansatte iht. til anbefalingen i dette kapittelet, og evaluerer ordningen sett opp mot turnovergrad og sluttårsak hvert 2. år som beskrevet i kapittel 6.9.

### 5.1.1 Mentorordning

For å sikre en god og kontinuerlig oppfølging av nyansatte sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere anbefales det at Sandefjord Kommune innfører en mentorordning i alle sine helseenheter.

Mentorens rolle vil innebære å være en kontaktperson og en trygg ressurs for den nyansatte i arbeidstidens første 6 måneder. Mentoren vil ha overordnet ansvar for at introduksjonsprogrammet gjennomgås, men har ikke nødvendigvis en utøvende rolle. Mentoren er unntatt fra formelt opplæringsansvar, men er ment som en forsterket del av et kollegialt samhold, trygg oppstart og introduksjon til arbeidsplassen.

Det anbefales at mentoren kompenseres med 10 000,- / pr. nyansatt, som veiledes gjennom hele perioden.

## 5.2 TETT PÅ – FORSTERKET SAMARBEID OM OPPFØLGING AV SYKEFRAVÆR

Rådmannens uttalelser fra 2020: Slik sykefraværet har utviklet seg må vi ha hyppigere rapporteringer og mer oppmerksomhet om temaet. Sykefraværet skal ha høy oppmerksomhet i toppledelsen. Lederskap betyr mye, og skal vi lykkes med å øke nærværet må sykefraværarbeid være langt fremme i



prioriteringen. Vi må ha en kultur for å snakke om sykefravær, og for hospitering og omplassering av ansatte ved behov.

Akkumulert sykefraværstall pr 30.11.2019: 8,4%

Måltall for akkumulert sykefravær innen 31.12.2020: 6,5 %

Ingen måltall fastsatt etter 31.12.2020, men virksomhetene melder om økende sykefravær i 2021 og 2022. Noe av dette skyldes pandemien – men det fordrer uansett et økt fokus og innsats fremover. Økt fravær øker belastningen på dem som er til stede på jobb, på lederne mht. å få inn folk og ikke minst på økonomien.

«Tett på» metoden er et samarbeid mellom kommunen, NAV Sandefjord og NAV arbeidslivssenter. Teamet fra HR, NAV Arbeidslivssenter og NAV Sandefjord vil bestå av tverrfaglig kompetanse og jobbe tett med ledere og de sykemeldte – med arbeidsplassen som hovedarena. Formålet med arbeidet er å få ned sykefraværet, raskere tilbakeføring til arbeid, utvikle tiltak og tilpasninger som kan medvirke til at man kan stå i arbeid hos Sandefjord kommune med de helseutfordringene man har.

I HSO er metoden utprøvd på SMS, samt alle bo- og behandlingssentrene.

Det anbefales at det gjøres en kartlegging og evaluering av utprøvingen sammen med en statusrapport for sykefravær innen 01. Juni 2023 – og at man deretter jobber med å implementere metoden i alle sektorer og virksomheter i kommunen dersom evalueringen tilsier at det er formålstjenlig.

### 5.3 KOMPETANSEUTVIKLING

Sandefjord Kommune skal fortsette det gode arbeidet med å tilrettelegge for at sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere i Sandefjord får mulighet til å videreutdanne seg og spesialisere seg innenfor sine interessefelt og med bakgrunn i enhetenes kompetanseplaner.

Tilrettelagt turnus, mulighet for å søke om kompetansemidler ihht. Kompetanseløft 2025 ([Kap. 7.4](#)) samt mulighet for å søke om fri med lønn fra oppsatte vakter, mot eventuell avtale om bindingstid med kommunen etter endt utdanning, er noen av tiltakene som er iverksatt og som bør fokuseres videre på som et attraktivt tiltak for å beholde kunnskapsrike og engasjerte medarbeidere hos oss.

Videre er det viktig å tilrettelegge for at stillingens art etter endt utdanning er av slik karakter at sykepleieren eller vernepleieren får *brukt sin spesialkompetanse*, og at det kompenseres med rettferdige lønnsvirkemidler ([Kap. 7.3](#))

*Det anbefales at Sandefjord Kommune gjennomfører en kartlegging av kompetanse behov- og nivå i kommunalområdet, og at hver seksjon utvikler og kontinuerlig oppdaterer kompetanseplaner som viser hvilken kompetanse hver enhet til enhver tid har behov for. Kompetanseplanene må være oppdaterte og lett tilgjengelige, slik at både ansatte og ledere til enhver tid kan se hva det er behov for av eventuelle videre- og etterutdanninger. KS har utviklet [Verktøy - strategisk kompetanseplanlegging](#), som kan gi god støtte i dette arbeidet.*

## 5.4 GOD LEDELSE

En leder setter preg på avdelingen, og er viktig for hvordan den ansatte trives og får utvikles i jobben. Det er et viktig mål for HSO, og helseenheter i KBU, i Sandefjord Kommune at vi utvikler og beholder gode ledere, som kan få arbeide med ledelse, utvikling, styrking av arbeidsmiljø og kompetansehevingstiltak for sine ansatte – og ikke i for stor grad belastes med administrative oppgaver som rapportering, lønn og innleie av personell.

En viktig del av å tilrettelegge for at ledere kan få være ledere, er å utrede mulighetsrommet vi har for å gjøre justeringer i planlagt bemanning, samt kontinuere arbeidet med å innføre årsturnus og heltidskultur i avdelingene. Dette er faktorer som vil kunne medvirke til en mer forutsigbar og bærekraftig bemanning, som vil være hensiktsmessig for både ledelsen, de ansattes trivsel på jobb, pasientenes trygghet og bruk av økonomiske ressurser. Forslag til tiltak tilknyttet grunnbemanning og ressursutnyttelse er nærmere beskrevet i [kapittel 8](#).

Ledelsesutvikling er sentralt for å få ledere til å stå i lederoppgaven og sikre kontinuitet i ledelsen. Det bør gjennomføres systematisk lederutvikling i samarbeid med HR - avdelingen i Sandefjord kommune, og ledere skal oppfordres til å ta lederutdanning/ kurs/ lederutviklingsprogram for å styrke egen lederrolle.

Det bør foretas en gjennomgang av oppgaver, lederspenn og betingelser for ledere i HSO og helseenheter i KBU, herunder også muligheten for å evaluere muligheten for automatisering av de mange systemene vi jobber med. Gjennomgangen skal resultere i en rapport med forslag til endring og tiltak for å styrke lederrollen og frigjøre tid. Tiltak kan handle om endring av oppgaver, organisasjonsendring og endring i betingelser.

## 5.5 TILRETTELEGGING OG ARBEIDSTIDSORDNINGER

Selv om Sandefjord Kommune nå i hovedsak har fokus på heltidskultur, og at det er normen ved ansettelse – vil det jevnlig være ansatte som har behov for tilrettelegging.

Vi har behov for sykepleier- og vernepleierkompetanse i kommunen, og det skal jobbes på tvers av enhetene for å få til gode tilrettelegginger, dersom det er behov for det.

Det bør åpnes for en gjensidig hospiteringsordning hvor sykepleiere og vernepleiere kan søke seg til å hospitere/ arbeid i annen avdeling for en angitt periode. Dette for å sikre variasjon, kompetanseheving og tilrettelegging.

Hver seksjonsleder bør i samråd med sine ledere utvikle gode retningslinjer med avklarte handlings- og mulighetsrom der rammer for tilrettelegging og arbeidstidsordninger fastsettes. Det vil være ønskelig å ha en sentral avtale for dette, og i den sammenheng understrekes også viktigheten av et tett samarbeid med tillitsvalgte og vernetjeneste.

Fleksible arbeidstidsordninger for både arbeidstaker og arbeidsgiver skal etterstrebes, samtidig som det er tilpasset driftens behov. Årsturnus, TØRN og Fleksiressurs ([Kap. 8.1](#)) er prosjekter som er utprøvd i enkelte

avdelinger i Sandefjord Kommune, og som kan være én måte å tilrettelegge for større medvirkning og fleksibilitet, i tillegg til individuell tilrettelegging.

## 5.6 SENIORORDNING

Mange sykepleiere og vernepleiere velger å gå av med pensjon før fylte 65, eller gå over i annen type arbeid senere i karrieren. En undersøkelse gjort av Riksrevisjonen (2019-2021) i helseforetakene viser at hver tredje sykepleier ønsker å gå av ved 62 år. I det åpne kommentarfeltet i spørreundersøkelsen kommer det fram at vaktbelastningen gjør at mange eldre opplever arbeidet som krevende, og at de ikke kommer til å orke å stå i jobb til de når pensjonsalder. Mange kommenterer at de kunne vært yrkesaktive lenger hvis arbeidsforholdene var lagt bedre til rette for eldre sykepleiere.

Sandefjord Kommune ønsker å beholde den viktige kompetansen erfarne sykepleiere og vernepleiere har opparbeidet seg.

Som en del av denne handlingsplanen foreslås følgende utredet videre, inkludert kostnadsberegning basert på den demografiske alderssammensetningen blant sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere i [Tabell 2](#):

Fra det året sykepleier/vernepleier fyller 62 år foreslås det at det kan søkes om å bli godkjent for en av følgende ordninger:

1. Jobbe 80 % stilling mot 100 % lønn og jobbe 2. Hver helg.
2. Jobbe 90 % stilling mot 100 % lønn og jobbe 3. hver helg
3. Jobbe 100 % stilling mot 100% lønn, mot rett til tilrettelagte arbeidsoppgaver og/eller turnus ordning.

## 6 REKRUTTERINGSTILTAK

### 6.1 KONTAKT MED UTDANNINGSINSTITUSJONER

Det å få folk i direkte tale er en effektiv rekrutteringsmåte. Det bør utarbeides en felles strategi for hvordan vi skal presentere arbeidsmulighetene i Sandefjord Kommune ut mot relevante utdanningsinstitusjoner, som blant annet Universitetet i Sør-Øst-Norge. Det er naturlig at hovedsatsingen blir utdanningsinstitusjonens karrieredager hvor motiverte medarbeidere som representanter for aktuell yrkesgruppe, fag- og kvalitetsrådgivere møter godt forberedte, informerer og kan presentere eventuelle *konkrete* ledige stillinger eller jobbtilbud, hvor vilkår og arbeidsoppgaver er definert.

Videre anbefales det at strategien inneholder en plan for hvordan Sandefjord Kommune kan opprette tidligere kontakt med studenter allerede på 1. studieår, for å presentere kommunen som en attraktiv arbeidsplass, samt tilby eventuelle helgestillinger, samt ferie- og tilkallingsvikariater – med den hensikt å etablere et godt grunnlag for videre arbeid etter endt studie. Kommunen bør etterstrebe tett kontakt med utdanningsinstitusjonene for å sikre gode praksisplasser til både sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere, samt påvirke til å justere antall studieplasser til kommunens behov.

### 6.2 PRAKSISPLASSER FOR SYKEPLEIERE OG VERNEPLEIERE

Studenter utgjør en viktig gruppe i forhold til rekruttering av fremtidige medarbeidere pr. yrkesgruppe. Sandefjord kommune bør øke sitt fokus på å tilby gode praksisplasser. Relasjonen mellom student og veileder spiller en betydelig rolle for hvordan praksisstudiene blir opplevd. Praksisstedet skal ta godt imot sykepleierstudentene slik at de føler seg integrert i avdelingen, og opplever sine praksisveiledere som positive rollemodeller.

Sandefjord kommune tilbyr sykepleiere ekstra kompensasjon for å veilede sykepleiestudenter. Kommunen avlønner med 10.000 pr. sykepleiestudent ved veileder uten formell veilederkompetanse og 15.000 pr student ved veileder med formell veilederkompetanse.

Det foreslås at vernepleiere og spesialsykepleiere får den samme kompensasjonen for å veilede studenter, som sykepleiere.

Videre anbefales det at det opprettes en felles veileder for hvordan praksissteder skal ta imot, og legge til rette for at sine studenter får en god opplevelse i Sandefjord Kommune, herunder foreslås blant annet følgende:

- Sende ut et informasjonsskriv, der man ønsker studenten velkommen, introduserer veilederen og informerer kort om arbeidsplassen.
- Det må legges til rette for at veileder får tilstrekkelig med tid til å følge opp student i praksisperioden. Sykepleiere har studenter på toppen av alle andre arbeidsoppgaver. Det bør sees på muligheten for å lette på noen arbeidsoppgaver eller bemanne opp i perioder når studenten(e) er på arbeidsplassen, særlig i oppstartsfasen.



- Ledere bør jobbe aktivt og målrettet for å oppfordre til [videreutdanning i veiledning for praksisveiledere](#), og å legge til rette for dette.

I flere av kommunalavdelingens virksomheter arbeider studenter i helge-, og/eller feriestilling samtidig med gjennomføring av sine studier, og mange av disse rekrutteres etter endt praksisperiode. Et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, sammen med godt omdømme vil utgjøre en viktig rolle for videre rekruttering av praksisstudenter og ferievikarer.

### 6.3 REKRUTTERINGSSTILLINGER

Det foreslås at Sandefjord Kommune utreder muligheten for å opprette et definert antall rekrutteringsstillinger pr. seksjon / år.

Rekrutteringsstillinger innebærer å lyse ut et definert antall 20-25% stillinger hvert år, tilsiktet sykepleier, - og vernepleierstudenter. Studentene tilbys fast helgestilling (enten langvakter eller ordinære helger) under studiet, samt 100% stilling etter endt studie, samt et årlig stipend ([Vedlegg 2](#)) i studietiden utbetalt etterskuddsvis etter at vilkår er oppfylt, mot å binde seg til 100% arbeid i kommunen minst 6 eller 12 måneder etter endt utdanning, samt jobbe seks uker om sommeren i minimum 75% stilling, eller 5 uker i 100% stilling i studietiden.

Målet med ordningen er både å sikre rekruttering blant studenter, og å dekke opp for ferieavvikling under sommerperioden. Arbeidsgiver legger til rette for fri i praksisperioder, og legger dette inn i årsturnus / kalenderplan så lenge det er mulig.

Fra endt ferieavvikling etter mottatt autorisasjon vil nyansatt innplasseres i ledige stillinger, vikariater eller legges over ordinær grunnbemanning (FG) for å dekke opp for fravær, akutte hendelser eller annet. Juridiske forhold knyttet til utlysning og tilsetning av rekrutteringsstillinger krever nærmere utredning.

Tiltaket kan etter endt utdanning og ansettelse kombineres / kontinuieres med tiltak beskrevet i pkt. [7.1, Nedbetaling av studielån](#)

Forslaget er inspirert av lignende rekrutteringstiltak utført i Trondheim, se [Vedlegg 2](#), legg merke til «Vi tilbyr».

### 6.4 INFORMASJON OM «JOBBI HELSE» I SANDEFJORD KOMMUNE

Sandefjord kommune presenterer i dag kun kort informasjon om jobbmuligheter i de ulike kommunalområdene under fanen «Ledige stillinger» på sine hjemmesider.

Informasjonen bør utvikles i samsvar med tiltakene og satsningsområdene i denne planen, samt favne alle yrkesgrupper og alle helsetjenester i kommunen under ett. Informasjonen skal fremstilles som en innbydende tekst som omtaler «Jobb i helse» i Sandefjord Kommune som en attraktiv arbeidsarena, der man blir godt ivaretatt og har gode muligheter for faglig og personlig utvikling.



Eksempel på hvordan Trondheim kommune har løst dette på en god måte.

### [Jobb i helse - Trondheim kommune](#)

Positive erfaringsutvekslinger fra kommunens ansatte vil være med på å gi informasjonen økt troverdighet. Ledige stillinger i HSO og helseenheter i KBU, sammen med kontaktinformasjon og andre relevante informasjonslenker bør komme godt frem på nettsiden. Det bør planlegges å distribuere informasjonen ut via alle kommunens tilgjengelige digitale informasjonskanaler.

## 6.5 UTLYSNING- OG TILSETTINGSPROSESSER

Rekrutteringsprosesser skal gjennomføres med profesjonalitet som fører til et godt omdømme. Det skal tilstrebes tidseffektive tilsettingsprosesser hvor det legges fokus på at søkere blir møtt av en positiv og kunnskapsrik ambassadør for tjenesten.

En velformulert utlysningstekst og en ryddig ansettelsesprosess i nært samarbeid med tillitsvalgte er avgjørende for å tiltrekke aktuelle sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere til utlyste stillinger. Det er viktig at det gjøres et grundig arbeid med utlysningsteksten. Teksten bør fremme arbeidsplassen og stillingen, beskrive type stilling, arbeidsoppgaver og rammer, men ikke være for omfattende.

Alle virksomheter og avdelinger som lyser ut stillinger bør etterstrebe at alle kommunens insentiver fremheves i stillingsannonsen slik at like stillinger tilbyr like vilkår. Arbeidsoppgavene som beskrives bør være troverdige og tilpasset arbeidsstedet. Interessante og aktuelle satsningsområder pr. virksomhet kan gjerne komme frem i utlysningen.

Innspill fra flere seksjoner og erfaring fra prosjektet tilsier at det er behov for nærmere HR støtte i rekrutteringsprosessen, og at det er behov for å oppgradere ressursene inn mot HSO og helseenheter i KBU direkte. Ledere opplever at det kan være krevende å få raske nok avklaringer fra HR på spørsmål i rekrutteringsprosessen, noe som kan føre til at vi mister søkere som takker ja til andre stillinger i påvente av avklaringer.

Det anbefales å utrede muligheten for å øke HR ressursstøtte inn mot HSO og helseenheter i KBU, som kan være tettere på og bidra ved utfordringer og behov for raske avklaringer i rekrutteringsprosessen.

## 6.6 INSPIRERE OG MOTIVERE TIL SYKEPLEIER- OG VERNEPLEIERUTDANNING

Alle relevante seksjoner og virksomheter i HSO og helseenheter i KBU skal legge økt vekt på å inspirere/motivere kommunens ufaglærte og faglærte helsepersonell til å ta høyskoleutdanning eksempelvis ved å legge til rette for hospiteringsdager med sykepleiere/vernepleiere og gi utdanningsstøtte jfr. tiltak i [Kompetanseløft 2025](#).

Å rekruttere til videreutdanning og fagutvikling blant egne ansatte er et av tiltakene som beskrives av Helsedirektoratet som medvirkende til å rekruttere, beholde og utvikle personell, slik at man i årene

fremover bidrar til at den kommunale helse- og omsorgstjenesten har tilgang på tilstrekkelig og kompetent bemanning.

Det er i Sandefjord kommune etablert en [støtteordning](#) der ansatte kan søke om kompetansemidler til grunn- og videreutdanning innen helse- og sosialfag. Støtten kan brukes til semesteravgift, eksamensavgift, faglitteratur samt reise- og oppholdsutgifter. Støtteordningen er helt eller delvis finansiert av tilskudd fra Helsedirektoratet.

Medarbeider bør ha vært fast ansatt i Sandefjord kommune, minimum ett år i 100 % stilling, eller tilsvarende (2 år i 50 %, 4 år i 25 %) ved studiestart.

Støtte kan i enkelte tilfeller medføre bindingstid j.fr personalhåndbok Sandefjord Kommune. Bindingstiden avhenger av eventuell permisjon med lønn, hvor mye støtte du har mottatt og hvor lang utdanningen er. Den kan være fra 3 måneder til 2 år og blir vurdert individuelt. Det anbefales at det går opp noen sentrale føringer for HSO og helseenheter i KBU, for å unngå at dette varierer i for stor grad av tjenestested og behov.

Sandefjord Kommune vil kontinuere arbeidet med å undersøke muligheten for å utvide antall studieplasser, samt undersøke eventuelle muligheter for direkte avtale mellom kommune og utdanningssted for desentraliserte 3- årige utdanningsløp for fagarbeidere med helsefaglig arbeidserfaring som inntaksgrunnlag.

## 6.7 UTREDE MULIGHET FOR Å TILSETTE EN KOMMUNAL PRAKSIS- OG REKRUTTERINGSKOORDINATOR

Ettersom volumet av praksisutdanning i kommunene vil vokse, og denne gruppen har et stort rekrutteringspotensial, er det behov for en samlende instans i kommunens administrasjon som kan koordinere praksisundervisning og veiledning på en helhetlig og formålstjenlig måte, i samarbeid med aktuelle seksjoner og enheter.

Helsedirektoratet mener i sin rapport «[Praksis i Kommunene](#)», at det er behov for en dedikert stilling som kan ha det overordnede ansvar for det praktiske/administrative arbeidet med praksisstudier i kommunen, og stillingen vil også kunne arbeide mer aktivt og målrettet mot å nå flere relevante utdanningsinstitusjoner og studenter. Stillingen kan også innebære planlegging og koordinering av trainee-program (Kapittel 6.8), dersom ordningen besluttet som formålstjenlig og iverksatt Sandefjord kommune.

I tillegg kan stillingen være aktuell for å jobbe med å utvikle og oppdatere overordnet felles materiale, rammeverk og rutiner knyttet til det som er beskrevet i kapittel 5.1.1, 6.1, 6.3, 6.4 og 6.9.

Stillingsprosenten avhenger av kommunestørrelse, samt arbeidsomfang / satsningsområde.

Det anbefales at forslaget om praksis- og rekrutteringskoordinator i Sandefjord Kommune utredes videre, og at en endelig vurdering og anbefaling legges frem senest 3. kvartal 2023.

## 6.8 UTREDE MULIGHETEN FOR Å KUNNE TILBY TRAINEE-PROGRAM FOR NYUTDANNEDE SYKEPLEIERE OG VERNEPLEIERE I KOMMUNEHELSETJENESTEN

Mange norske sykehus, og nå etter hvert flere kommuner, har hatt god erfaring med å tilby et 2-årig trainee-program for nyutdannede sykepleiere, og peker på at utprøving av ordningen også kan ha overføringsverdi til andre yrkesgrupper.

[Evalueringen av utført pilotprosjekt i Eidsberg kommune](#) viser at trainee-programmet for nyutdannede sykepleiere i kommunehelsetjenesten har bidratt til å rekruttere og beholde trainee-sykepleierne som har deltatt i pilotprosjektet. I tillegg til gevinsten med rekruttering, har programmet styrket fokuset på mentor- og veilederrollen, og styrket trainee-sykepleiernes faglige trygghet og mestring i sin yrkeshverdag.

Programmet kan derfor kunne bidra til en merverdi med økt faglig kvalitet og pasient- og brukersikkerhet i kommunehelsetjenesten hvor nok kvalifisert helsepersonell er en nøkkelfaktor.

Traineesykepleiere ansettes i 100 % fast stilling i en periode over 2 år, med et løp hvor det er gjort avtale om ulike arbeidsplasser innad i kommunen med varighet på 6 måneders praksis. I tillegg kommer eventuell praksis Sykehus, dersom det er aktuelt for ordningen. Det tilrettelegges for 90 % arbeid og 10 % teori. Etter endt trainee-periode tilbys 100 % fast stilling ved et av tjenesteområdene i kommunen. Traineesykepleieren har en fast mentor under hele perioden, oppfølging på de ulike avdelingene ivaretas også av veiledere.

Det anbefales at forslaget om å tilby trainee-program for nyutdannede sykepleiere og vernepleiere i Sandefjord Kommune utredes videre på sikt, og at en endelig vurdering og anbefaling legges frem senest 3. kvartal 2023.

## 6.9 SLUTTÅRSÅK

Kunnskap om hvorfor ansatte velger å slutte kan bidra til å utvikle arbeidsplassen og gjøre den mer attraktiv, samt forebygge at ansatte slutter ved å iverksette tiltak som motvirker årsakstendensen.

Det anbefales at det utvikles en retningslinje for undersøkelse av sluttårsak til den enkelte etter at oppsigelse er mottatt, og det skal jevnlig tas ut rapport med resultater av undersøkelsen som gjennomgås systematisk.

Ordningen bør evalueres årlig av leder i virksomheten, og deretter at virksomhetene sammenlignes i samråd med seksjonsleder - slik at resultatene kan bidra videre inn i det fremtidige arbeidet med evaluering og rullering av plan for å beholde og rekruttere sykepleiere og vernepleiere i Sandefjord Kommune – i tillegg til på kortsiktige og lokale plan i virksomheter og seksjoner, for å iverksette forebyggende tiltak.



## 7 TILTAK FOR Å BELØNNE

### 7.1 NEDBETALING AV STUDIELÅN

Det foreslås å utrede muligheten for at nyutdannede sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere som starter i Sandefjord kommune kan få nedbetalt kr. 15 000,- pr. år på studielånet, begrenset oppad til 5 år.

Med nyutdannet menes sluttført og bestått studie i løpet av de siste to år. Ordningen forutsetter at den ansatte jobber i 100 % fast stilling, og vil utbetales etterskuddsvis etter 1 år i arbeid.

Ordningen kan kombineres med andre støtte/stipendordninger i kommunen eller som forvaltes via kommunen, jf. for eksempel. Pkt. 6.13.

Nedbetaling av studielån kan være et virkningsfullt trekkplaster, og som kan brukes aktivt som et virkemiddel ut mot kontakt med studenter i praksisplasser og utdanningsinstitusjoner i rekrutteringsfasen, og som et stabiliserende virkemiddel under de 5 første årene av ansettelsen til den nyutdannede, som kan være med å motvirke turnover.

### 7.2 LØNNSVIRKEMIDLER

Fra KS Garantilønnstabell pr. 01.10.2021:

Lokale stiger for angitte stillingskoder eller definerte grupper:								
SV	Sykepleiere (7174) og vernepleiere (6455) skal innplasseres med reell ansiennitet, men stigen starter på årslønn lik 8 år. De skal videre følge ansiennitetsopprykk som normalt. Fra 1.10.2021 er stigen økt med kr 20.000 på 10 og 16 års ans. på ZC.	464 800	464 800	464 800	464 800	464 800	535 200	543 100
SSO	SO-sykepleiere (ZD ihht. reell ans. + kr. 31.000,-)	495 100	505 900	516 300	526 600	546 800	568 100	580 100
SSP	Spesialsykepleier (7523 og 7524) - kr 10.000 på 10 og 16 års ans. på ZD	464 100	474 900	485 300	495 600	515 800	547 100	559 100
HBV	Høgskoleutdannede i barnevernet innplasseres kr. 30.000,- over ZC	453 500	464 200	474 400	484 600	494 800	545 200	553 100
HS1	Høgskolestudenter (lokal stige)					1. års studie	363 700	
HS2	Bruker fagarbeiderstigen 0, 4 og 8 år. Så pluss 10.000 pr.år.					2. års studie	374 700	
HS3	Gjelder først fra fylte 18 år. Studiet skal være relevant og kunne dokumenteres.					3. års studie	390 300	
HS4						4. års studie	400 300	
HS5						5. års studie	410 300	
MS1	Medisinstudenter (lokal stige)					1. års studie	363 700	
MS2	Tilsvarende høgskolestudentstigen, pluss ytterligere kr. 10.000 på 4. og 5. års nivåene.					2. års studie	374 700	
MS3	5. og 6. års student avlønnes likt.					3. års studie	390 300	
MS4						4. års studie	410 300	
MS5						5. års studie	420 300	
MS6						6. års studie	420 300	

Sykepleiere (7174) og vernepleiere (6455) skal innplasseres med reell ansiennitet, men stigen starter på årslønn lik 8 år. De skal videre følge ansiennitetsopprykk som normalt, tilsvarende differanse mellom hvert lønnstrinn fra 0 år.

Nytt fra 1/5.22: All ansiennitet teller.

Utover det fra 1.10.2021, har Sandefjord kommune vedtatt at det gis et tillegg på kr. 20.000,- på 10 og 16 års ans. på ZC. Det vil si at 20 000,- i økning kommer i tillegg til normalt opprykk på 10 og 16 års ansiennitet for sykepleiere og vernepleiere. For spesialsykepleiere er dette tillegget på 10.000,-

Spesialsykepleiere med 10 og 16 års ansiennitet får kr 10 000,- over garantilønn. Kr 10 000,- kommer i tillegg til ansiennitetsopprykket.

Sykepleiere som arbeider natt får et nattillegg på kr 25 000,- i en 100% stilling. Ved deltidsstilling regnes beløpet prosentvis ut ifra stillingsstørrelse.

Lokale utfordringer som må sees på, er differansen mellom sykepleier og spesialsykepleier. Etter de siste lønnsoppgjørene er differansen mellom disse gruppene marginal.

Den samme utfordringen gjelder nyutdannede og de med lang ansiennitet. De med lang ansiennitet blir i mange tilfeller lønnsmessig forbigått av de nyutdannede. Årsaken til dette er at de nyutdannede får en høy startlønn og fra 1/5/22 får uttelling for **all** ansiennitet. For en sykepleier med lang ansiennitet, som er ansatt i kommunen fra tidligere, vil det derfor lønne seg å si opp stillingen sin for å søke på ny for å få uttelling for all ansiennitet.

Det anbefales at Sandefjord Kommune ser på disse utfordringene lokalt, og utreder muligheten for å kompensere spesialsykepleiere med tilsvarende tillegg som sykepleiere og vernepleiere på 10 og 16 års ansiennitet, samt ser nærmere på hvordan sykepleiere og vernepleiere ansatt i kommunen fra tidligere kan få like rettigheter som nyansatte til å få all sin ansiennitet gjeldende for lønnsberegning.

### 7.3 KOMPETANSESTIGE VED VIDERE- OG ETTERUTDANNING FOR SYKEPLEIERE, VERNEPLEIERE OG SPESIALSYKEPLEIERE

Pr. nå finnes det ingen rammer for økonomiske insentiver for etterutdanninger etter forhandlinger i 2019. Vi bør utrede mulighet for ordningen slik den var; Relevant utdanning gir et tillegg på 5.000kr pr. 15 studiepoeng opp til 60 studiepoeng, med eventuelle nødvendige justeringer.

En kompetansestige kan være med på å beholde sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere i kommunen. De ansatte blir verdsatt for den kompetansen de innehar. En kompetansestige skaper forutsigbarhet for både leder og ansatt. Slik det er nå bruker kommunen mye tid og ressurser på å forhandle for hvert enkelt medlem årlig. I tillegg bruker ledere mye tid på å avklare med HR i hvert enkelt tilfelle der en ansatt etterspør kompetansetillegg.

Til sammenligning får fagarbeidere automatisk opprykk etter 60 fagskolepoeng.

### 7.4 KOMPETANSEMIDLER

Det er i Sandefjord kommune etablert en [støtteordning](#) der ansatte kan søke om kompetansemidler til grunn- og videreutdanning innen helse- og sosialfag. Støtten kan brukes til semesteravgift, eksamensavgift, faglitteratur samt reise- og oppholdsutgifter. Støtteordningen er helt eller delvis finansiert av tilskudd fra Helsedirektoratet, gjennom regjeringens plan for rekruttering, kompetanse og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstjenesten: [Kompetanseløft 2025](#)



Tiltaket kan stimulere til faglig utvikling av alle fag- og profesjonsgrupper. Støtten kan brukes til alt fra grunnutdanning til master og ledelsesprogrammer innen helse og sosialfag.

HSO arbeider med å kommunisere tilbudet ut til alle sine ansatte. Alle seksjoner vil kontinuere arbeidet med å stimulere, motivere og legge til rette for at ansatte som ønsker det kan få muligheten til å gjennomføre kompetanseheving og søke om tilskuddsmidler.

## 7.5 ANDRE LØNNSVIRKEMIDLER

### Kompensasjonsordning for veiledere

Kommunen avlønner med kr. 10.000 pr. sykepleierstudent/spesialsykepleierpleierstudent til veileder uten formell veilederkompetanse og kr 15.000 pr. student til veileder med formell veilederkompetanse.

Det anbefales at ordningen innføres til å gjelde på lik linje for vernepleiere.

### Kompensasjonsordning for å jobbe ekstra helgevakter i sommermånedene

I sak 22/4660- 18 ble følgende kompensasjonsordninger for å jobbe ekstra helg i HSO sommeren 2022 vedtatt:

#### Kommunedirektørens beslutning

- Det gis en kompensasjon på kr 1.100, - pr. vakt for fast ansatte fagarbeidere som jobber en ekstra helg (inkl. fredag kveld).
- Det gis en kompensasjon på kr 1.650, - pr. vakt for fast ansatte høyskoleutdannede som jobber en ekstra helg (inkl. fredag kveld).
- Ordningen vil gjelde alle seksjoner i kommunalområdet helse, sosial og omsorg.
- Det gis en kompensasjon på kr 875, - pr. vakt for fast ansatte uten formell utdanning i BOA og PHR, som er kritisk viktig for driften (inkl. fredag kveld).
- Det gis en kompensasjon på kr 525, - pr. vakt på legevakt for fast ansatte sykepleiere på nattevakt søndag til og med dagvakt fredag.
- Det gis dobbel kompensasjon for vakter som overstiger 10 timer. Dette gjøres fordi disse vaktene dekker to ordinære vakter.
- Det gis kun kompensasjon for vakter som er over 5 timer.
- Kompensasjonen utløses kun hvis man har vært fysisk til stede på vekten (bortfaller ved sykdom/fravær)
- Kompensasjonen gis ikke i kombinasjon med overtid.
- Ordningen gjelder for ferieperioden i uke 25 – 34.
- Kostnadene dekkes av den enkelte avdeling.

Bakgrunnen for ordningen er bemanningsutfordringer og mangel på personell under ferieavvikling i sommermånedene, og fungerer som et insentiv for å ta på seg ekstra helgevakter i en periode som ansees som mindre attraktiv for å ta på seg ekstra jobb.

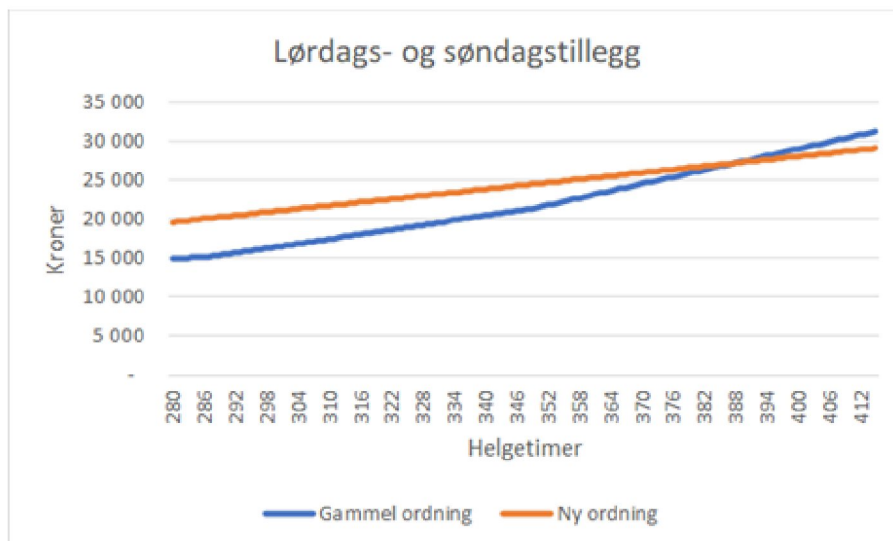
Ordningen kan dog være med på å undergrave arbeidet med kalenderplan da ansatte vil «sitte å vente» på «å ta helgevakter kun i kompenserte perioder». Allikevel tyder signaler fra avdelingene på at det er i sommermånedene utfordringen med å få dekket opp vakante vakter i helgene er størst, slik at det kan se ut til at det er behov for å kontinuere ordningen slik den er.

En eventuelt alternativ er å se på om det vil være mer hensiktsmessig å kompensere for et økt antall helgetimer i et års perspektiv, for å unngå at ansatte «kun» vil jobbe ekstra helgetimer i de periodene det kompenseres ekstra for, dersom det viser seg å være mer formålstjenlig i et årsturnus perspektiv.

#### Vedr. alternativ avlønning for helgearbeid

Helgetrappa som ble innført sentralt, blir borte fra 01.01.23 og det betyr at ansatte i Sandefjord kommune som jobber over 388 helgetimer, vil få lavere avlønning på disse timene enn de gjør pr. i dag. Dette bør kompenseres ved eget tillegg på det tapte, evt. lage en lokal stige som belønner arbeids på flere helgetimer enn dagen situasjon.

Se graf, Skjæringspunktet går ved 388 timer, ved gammel ordning i «trappetrinnmodellen». Ny ordning er 70 kr/time.



## 8 TILTAK FOR MER EFFEKTIV RESSURSNYTTELSE

### 8.1 HELTIDSKULTUR

Nasjonalt endres fokuset fra å snakke om uønsket deltid til å tenke at heltidsarbeid skal være det sentrale og naturlige utgangspunktet. Bemanningsanalyser utført 2021-2022 viser at Sandefjord kommune har en høy andel deltidsansatte i helsevesenet. Kommunestyret har besluttet at kommunen fra 2020 og over en 4-års periode skal øke satsingen for å oppnå en heltidskultur i Sandefjord kommune, det gir oss mulighet for å jobbe strukturert med å senke denne andelen.

Målet med ordningen er å etablere en heltidskultur som gjør Sandefjord kommune til en mer attraktiv arbeidsgiver, og å sikre bedre kontinuitet og kvalitet i tjenestene ved å utnytte de ressursene og den kompetansen som allerede finnes der, på en mer formålstjenlig måte. Plan for å beholde og rekruttere høgskolegruppene må ses i sammenheng med heltidskultur.

Det ble ansatt prosjektleder for Heltidskultur fra 2021. I prosjektet er det utprøvd ulike ordninger blant annet Tørn og Fleksiressurs. Prosjektene har så langt gitt gode resultater i form flere i hele stillinger, flere kontinuitetsbærere og reduksjon av små helgestillinger. Det har gitt bedre kontinuitet og kvalitet i tjenesten.

Undersøkelser gjort i forbindelse med utprøving av ny turnusordning knyttet til heltidskultur viser at mange avdelinger egentlig *har* tilgang på de menneskene og ressursene som kreves, men at det er behov for å gjøre endringer i måten man forvalter kunnskapen og menneskene på.

Spesielt helgetimene er sårbare i mange virksomheter, noe som går utover både trivselen til de som er igjen på jobb og pasientsikkerheten.

KS-prosjektet Tørn er et tiltak under kompetanseløftet 2025, og er et virkemiddel for å nå intensjonene i Leve hele livet-reformen i Sandefjord Kommune.

En viktig forutsetning er å organisere de kommunale helse- og omsorgstjenestene slik at det blir bedre kvalitet og mer effektiv utnyttelse av de ressursene vi allerede har tilgang på.

Prosessen med å rulle ordningen i flere sektorer og virksomheter i HSO er i gang. Det oppfordres til at alle ledere og nøkkelpersoner jobber aktivt fremover med å forankre dette inn i sine virksomheter.

Som et tiltak i å arbeide for å beholde sykepleiere og vernepleiere i Sandefjord kommune, arbeides det for å redusere andelen deltidsstillinger, samt ruste opp den faglige kompetansen særlig i helger (der vi ser det er mest sårbart pr. d.d.) for å øke tryggheten på jobb - gjennom heltidskulturprosjektet TØRN. I prosjektet oppfordres høyskoleansatte i kommunen til å bidra med å jobbe en større andel av sine arbeidstimer på helg, ferie og høytider enn en har hatt som tradisjon i deltidskulturen i Sandefjord, mot større fleksibilitet og fridager i andre deler av turnusen. Det har vist seg å gi gode resultater i Tørn og Fleksiressurs.

Tiltaket er iverksatt og systematisert i utvalgte avdelinger i Sandefjord Kommune.

## 8.2 ØKT FOKUS OG RESSURSBRUK PÅ PLANLAGT GRUNNBEMANNING

Snur vi om på den tradisjonelle måten å se sammenhengen mellom budsjett og regnskap på, og heller ser på regnskapstallene hva vi faktisk bruker på vikarer og overtid sammenlignet med hvilke rammer som er avsatt til bemanning, så ser vi at vi bruker mye mer enn vi har rammer til, men på en mye mindre ressurseffektiv måte enn vi kunne gjort.

Midler brukt på vikarer og overtidbetaling, samt ressurser brukt i tid for ledere og ansatte som jobber kontinuerlig med å hente inn vikarer for sykdom er økende. Dette medfører en stor belastning for ledere, og tar tid og fokus bort fra muligheten til å være «gode ledere», og gjør avdelingen og helsetjenestene mindre robuste.

Fleksiressurs er prøvd ut i noen avdelinger i Sandefjord Kommune som en mulig løsning på utfordringen. Fleksiressurs handler på samme måte som TØRN om å systematisere behov for midlertidige og uforutsette bemanningsendringer ved at en omfordeler midler fra overtids- og vikarbudsjettene som legges imidlertid inn i oppbemanning på enkelte vakter.

Det anbefales at konseptet utredes videre til å se på muligheten for å gjøre om regnskapsmidler brukt på vikarer og overtid, til økt planlagt årsverksramme. Hvor stor oppbemanningen skal være, og på hvilke vakter oppbemanningen skal legges, må vurderes ut ifra en kartlegging av alt fravær for en gitt periode (sykefravær, permisjoner mv.). Den økte rammen vil gjøre at man kan legge inn planlagt bemanning på «topp», som en ekstra ressurs i enheter og som statistisk sett har høyt fravær, og at man da ved sykdom og annet fravær (Ferie, kurs, svangerskap, vakanser) slipper å bruke tid og ressurser på å leie inn vikar og / eller ha utgifter til overtid.

En oppbemanning reduserer behovet for bruk av ekstravakter, merarbeid og overtid. Det innebærer at vikar- og overtidsbudsjetter helt eller delvis kan benyttes til å øke bemanningen, og ordningen kan bli kostnadsnøytral.

En økning av bemanningen på denne måten kan gi:

- Økt kvalitet på tjenesten
- Økte stillingsstørrelser og mer stabilitet
- Større rom for kompetansedeling og faglig utvikling
- Større fleksibilitet og forutsigbarhet
- Bedre arbeidsmiljø mv.
- Ledere kunne bruke mindre tid på administrasjon, og mer på ledelse.



## 8.3 VELFERDSTEKNOLOGI OG DIGITALISERING

I Sandefjord Kommune jobber HSO Digitalisering og utvikling kontinuerlig med å implementere nye velferdsteknologiske løsninger med mål om økt ressursutnyttelse, og å bidra til at ansatte og brukere av tjenester i Sandefjord opplever at kommunen er fremtidsrettet og at det er muligheter for å tilpasse og tilrettelegge tjenester ut fra den enkeltes behov. Et eksempel på en stor velferdsteknologisk satsning som skal innføres nå i et samarbeidsprosjekt med flere Vestfoldkommuner, er Digital Hjemmeoppfølging. Samarbeidsprosjektet i Vestfold og Telemark er tildelt tilskuddsmidler til prosjektledelse, Larvik Kommune, som har god erfaring med Digital Hjemmeoppfølging fra tidligere pilotprosjekt, skal være prosjekteier og veilede øvrige kommuner i samarbeidet.

### 8.3.1 Digital Hjemmeoppfølging

Velferdsstaten er under press og må jobbe med andre løsninger for tjenesteyting, og hvordan man utvikle en mer effektiv utnyttelse av ressursene vi har til rådighet, for å minske belastningen på sykepleiere og øvrig helsepersonell som er på vakt.

Flere kommuner melder om store rekrutteringsproblemer til flere områder av helsepersonell, og det er et generelt behov for å finne løsninger som bidrar til at innbyggerne kan klare seg lenger uten kommunale tjenester eller at tjenester kan gis på nye måter som krever mindre helsepersonellressurser.

Digital Hjemmeoppfølging (DHO) er helsetjenester som ytes helt eller delvis på avstand, ved hjelp av teknologi. Formålet med tjenesten er å fange opp tegn til forverring, bidra til økt innsikt og bedre mestring av sykdomssituasjonen, særlig hos pasienter med kroniske lidelser og / eller hyppig bruk av kommunale helsetjenester / sykehusinnleggelses (Helsedirektoratet, 2021), med mål om å frigjøre helsepersonell ressurser i form av redusert antall innleggelses og redusert behov for hjemmebesøk.

I praksis betyr dette at pasientene selv får tilgang til instrumenter i eget hjem som kan måle vitale parametere (blodtrykk, puls, oksygenmetning, blodsukker ol.), hvorpå målingene skal registreres av brukeren på en digital enhet. Helsepersonell følger opp målingene digitalt på avstand.

På denne måten kan ressurser settes inn der det er behov for personlig oppfølging fra dag til dag, mens det i motsatt fall kan spares besøk hos de pasientene som ikke krever tilsyn på bakgrunn av dagens målinger. Samtidig viser undersøkelser blant inkluderte pasienter at de opplever økt følelse av trygghet, sykdomsmestring og livskvalitet, samt at antall innleggelses og kontaktpunkter med fastlege reduseres på sikt.

Ordningen er prøvd ut via et pilotprosjekt i 6 norske kommuner, med gode resultater. Sandefjord Kommune har søkt om tilskuddsmidler fra Helsedirektoratet Juni 2021. Tilskuddet er ment å bidra til implementering av DHO gjennom å dekke delkostnader til prosjektledelse og deltakelse i felles arbeidsgruppe.

Målet er at digital hjemmeoppfølging skal bidra til bedre samlet ressursutnyttelse, og å sette pasientene i målgruppen i bedre stand til å ta en større del i arbeidet med og oppfølgingen av egen helse.



## 9 HANDLINGSPLAN

Under presenteres anbefalte tiltak og forslag til videre utredninger. Til sammen 23 punkter sortert under: «Nye tiltak / utredninger som anbefales effektivert / ferdigstilt fra 01.01.23», «Nye forslag / tiltak som anbefales utredet i løpet av 2023» og «Tiltak som er iverksatt, men som bør forbedres / systematiseres. Arbeidet kontinueres, ny plan / rutine ferdigstilles innen 01.06.2023».

		Strategi/ tiltak	Når	Kostnad
Nye tiltak / utredninger som anbefales effektivert fra 01.01.23				
1	Informasjon om «Jobb i helse» i Sandefjord Kommune – Kap. 6.4	Sandefjord kommune presenterer i dag kun kort informasjon om jobbmuligheter i de ulike kommunalområdene under fanen «Ledige stillinger» på sine hjemmesider.  Informasjonen bør utvikles i samsvar med tiltakene og satsningsområdene i denne planen, samt favne alle yrkesgrupper og alle helsetjenester i kommunen under ett.	Informasjonsmateriale ferdigstilles for publisering 01.01.2023.	
2	Mentorordning - Kap. 5.1.1	Innføre mentorordning i alle kommunens helseenheter.	Anbefales innført fra 01.01.2023.	10 000,- pr. nyansatt. Må beregnes.
3	Andre lønnsvirkemidler – Kap. 7.5	Kommunen avlønner med kr. 10.000 pr. sykepleierstudent til veileder uten formell veilederkompetanse og kr 15.000 pr. student til veileder med formell veilederkompetanse.  Det anbefales at ordningen innføres til å gjelde på lik linje for vernepleiere.	Anbefales innført fra 01.01.2023	10 000,- / 15 000,- pr. student. Må kostnadsberegnes

4	Andre lønnsvirkemidler – Kap. 7.5	<p>I sak 22/4660- 18 ble kompensasjonsordninger for å jobbe ekstra helg i HSO sommeren 2022 vedtatt.</p> <p>Frem til arbeidet med heltidskultur og årsturnus er innført i større grad, er det behov for at ordningen videreføres til sommeren 2023. Videre bør det diskuteres om en kompensasjonsordning for helgetimer ut over fast turnus bør kompenseres gjennom året på lik linje.</p>	<p>Anbefales innført, gjeldende for Uke 25 – 34, 2023</p> <p>Alternativ helgeavlønningsmodell må utredes videre.</p>	Må kostnadsberegnes
5	Nedbetaling av studielån – Kap. 7.1	<p>Nedbetaling av studielån kan være et virkningsfullt trekkplaster.</p> <p>Det foreslås å utrede muligheten for at nyutdannede sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere som starter i Sandefjord kommune kan få nedbetalt kr. 15 000,- pr. år på studielånet, begrenset oppad til 5 år.</p>	Anbefales innført fra 01.01.2023	15 000,- / nyutdannet i fast 100% stilling, begrenset oppad til 5 år. Må kostnadsberegnes.
6	Rekrutteringsstillinger – Kap. 6.3	<p>Det foreslås at Sandefjord Kommune oppretter et definert antall rekrutteringsstillinger pr. seksjon / år.</p> <p>Må utredes og kostnadsberegnes.</p>	Utredning ferdigstilles 01.01.23, anbefales innført fra 01.01.24	Må kostnadsberegnes. Se kap. 6.3 og <a href="#">Vedlegg 2</a>

7	Kompetansesstige ved videre- og etterutdanning for sykepleiere og vernepleiere – Kap. 7.3	Pr. nå finnes det ingen rammer for økonomiske insentiver for etterutdanninger etter forhandlinger i 2019.  Vi bør utrede mulighet for ordningen slik den var; Relevant utdanning gir et tillegg på 5.000kr pr. 15 studiepoeng opp til 60 studiepoeng, med eventuelle nødvendige justeringer.	Utredning ferdigstilles 01.01.2023.	Må kostnadsberegnes.
8	Praksisplasser for sykepleiere og vernepleiere – Kap. 6.2	Opprette felles veileder for hvordan praksisplasser skal ta imot og legge til rette for at sine studenter får en god opplevelse i Sandefjord kommune – med mål om rekruttering.	Veileder ferdigstilles 01.01.23, inkluderes i virksomhetenes planer fra 01.04.23	
9	Lønnsvirkemidler – Kap. 7.2	Anbefaler å utrede muligheten for å kompensere spesialsykepleiere med tilsvarende tillegg som sykepleiere og vernepleiere på 10 og 16 års ansiennitet, samt se nærmere på hvordan sykepleiere og vernepleiere ansatt i kommunen fra tidligere kan få like rettigheter som nyansatte til å få <i>all</i> sin ansiennitet gjeldende for lønnsberegning.	Utredning ferdigstilles 01.01.23	Må kostnadsberegnes
10	Tilrettelegging av arbeidstidsordninger – Kap. 5.5	Utrede mulighet for innføring av gjensidig hospiteringsordning, og sentrale rammer for	Utredning ferdigstilles 01.01.23	

		tilrettelegging og arbeidstidsordninger.		
11	Sluttårsak – Kap. 6.9	Det anbefales at det utvikles en retningslinje og rutine for undersøkelse av sluttårsak til den enkelte etter at oppsigelse er mottatt, og det skal jevnlig tas ut rapport med resultater av undersøkelsen som gjennomgås systematisk.	Retningslinje / rutine ferdigstilles 01.01.23, tas i bruk i virksomhetene fra 01.04.23.	
<b>Nye tiltak som anbefales utredet i løpet av 2023</b>				
12	Kommunal praksis- og rekrutterings koordinator – Kap. 6.7	Det foreslås å tilsette en egen praksis- og rekrutteringskoordinator i Sandefjord Kommune ihht. beskrivelse i kap. 6.7  Det anbefales at forslaget om praksis- og rekrutteringskoordinator i Sandefjord Kommune utredes videre, og at en endelig vurdering og anbefaling legges frem senest 3. kvartal 2023.	Utredning ferdigstilles og presenteres 4. kvartal 2023	Må kostnadsberegnes ut ifra stillingsstørrelse og behov
13	Trainee-program for nyutdannede sykepleiere – Kap. 6.8	Det anbefales at forslaget om å tilby trainee-program for nyutdannede sykepleiere og vernepleiere i Sandefjord Kommune utredes videre på sikt, og at en endelig vurdering og anbefaling legges frem senest 3. kvartal 2023.	Utredning ferdigstilles og presenteres 4. kvartal 2023	Må kostnadsberegnes



14	Økt fokus på ressursbruk og planlagt grunnbemanning – Kap. 8.2	Utrede muligheten for å gjøre om regnskapsmidler brukt på vikarer og overtid, til økt planlagt årsverksramme.	Utredning ferdigstilles og presenteres 4. kvartal 2023	
15	God ledelse – Kap. 5.4	<p>Det bør foretas en gjennomgang av oppgaver, lederspenn og betingelser for ledere i HSO og helseenheter i KBU.</p> <p>Gjennomgangen skal resultere i en rapport med forslag til endring og tiltak for å styrke lederrollen. Tiltak kan handle om endring av oppgaver, organisasjonsendring og endring i betingelser.</p> <p>Rapporten vil også kunne bidra inn mot tiltak knyttet til bedre ressursutnyttelse (Kap. 8.2)</p>	Rapport ferdigstilles 4. kvartal 2023	
16	Utlysnings- og tilsetningsprosesser – Kap. 6.5	Det anbefales å utrede muligheten for å øke HR ressursstøtte inn mot HSO og helseenheter i KBU, som kan være tettere på og bidra ved utfordringer og behov for raske avklaringer i rekrutteringsprosessen.	Utredning ferdigstilles og presenteres 4. kvartal 2023	Må utredes og kostnadsberegnes.
17	Seniorordning – Kap. 5.6	Utrede og kostnadsberegne 3 alternative muligheter for tilrettelegging av seniorordning	Utredning ferdigstilles og presenteres 4. kvartal	

Tiltak som er iverksatt, men som bør forbedres / systematiseres. Arbeidet kontinueres, ny plan / rutine ferdigstilles innen 01.06.2023.				
18	Kontakt med utdanningsinstitusjoner – Kap. 6.1	Utarbeide en felles strategi/plan for kontakt med utdanningsinstitusjoner, herunder: Hvordan presentere arbeidsmulighetene i Sandefjord HSO og helseenheter i KBU ut mot utdanningsinstitusjoner, hvordan oppnå tidligere kontakt med 1. års studenter og sikre godt samarbeid omkring praksisplasser	Arbeidet kontinueres – Ny strategi / plan ferdigstilles senest 01.06.23	
19	Mottakelse av nyansatte sykepleiere og vernepleiere - Kap. 5.1	Utvikle felles kommunal rutine og introduksjonsprogram for mottakelse av nyansatte. Alle sektorer og virksomheter skal oppdatere sine retningslinjer ihht. ny sentral rutine.	Med utgangspunkt i eksisterende HR rutine – Ny sentral rutine og introduksjonsprogram ferdigstilles innen 01.06.2023.  Alle sektorer og virksomheter anbefales å ha oppdatert sine retningslinjer ihht. ny rutine innen 01.12.2023.	
20	«Tett på» - Forsterket samarbeid om oppfølging av sykefravær - Kap. 5.2	Evaluere utprøvingen av «Tett på» - forsterket samarbeid om oppfølging av sykefravær, deretter bredde ut metoden i alle sektorer og virksomheter i kommunen dersom evalueringen tilsier at det er formålstjenlig.	Arbeidet kontinueres - evaluering av ordningen ferdigstilles 01.06.2023.	
21	Kompetanseutvikling – Kap. 5.3	Gjennomføre kartlegging av kompetansebehov	Kartlegging av generelt kompetansebehov HSO og	

		<p>generelt for HSO og helseenheter i KBU.</p> <p>Hver seksjon skal kontinuerlig utvikle og oppdatere kompetanseplaner som viser hvilken kompetanse det til enhver tid er behov for i enhetene.</p> <p>Arbeidet med Kompetanseløft 2025 videreføres.</p>	<p>helseenheter i KBU anbefales ferdigstilt 01.06.23</p>	
22	Inspirere og motivere til sykepleier og vernepleierutdanning – Kap. 6.6	<p>Arbeidet med Kompetanseløft 2025, samt undersøke mulighet for desentralisert utdanning og godkjenning av helsefaglig erfaring som opptakskrav kontinueres</p>	Videreføres	
23	Velferdsteknologi og digitalisering – Kap. 8.3	<p>Gjennomføre utprøving og implementering av Digital hjemmeoppfølging.</p> <p>Målet er at digital hjemmeoppfølging skal bidra til bedre samlet ressursutnyttelse, og å sette pasientene i målgruppen i bedre stand til å ta en større del i arbeidet med og oppfølgingen av egen helse.</p>	I løpet av 2023.	Må kostnadsberegnes.

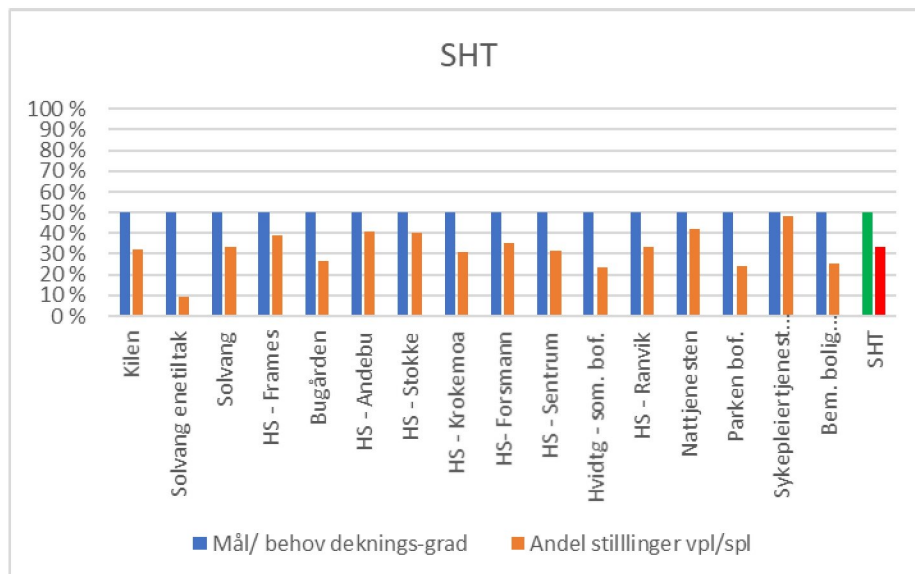
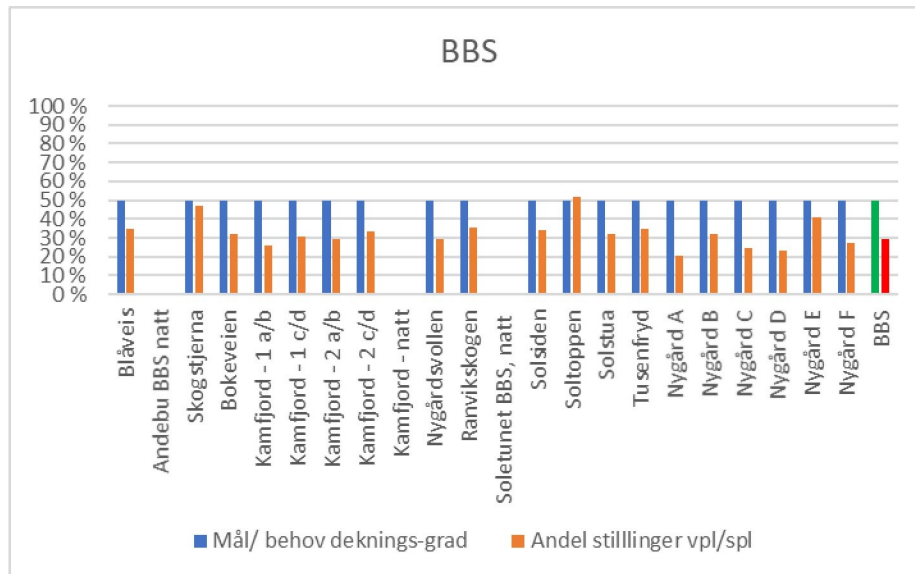
## 10 GJENNOMFØRING OG EVALUERING

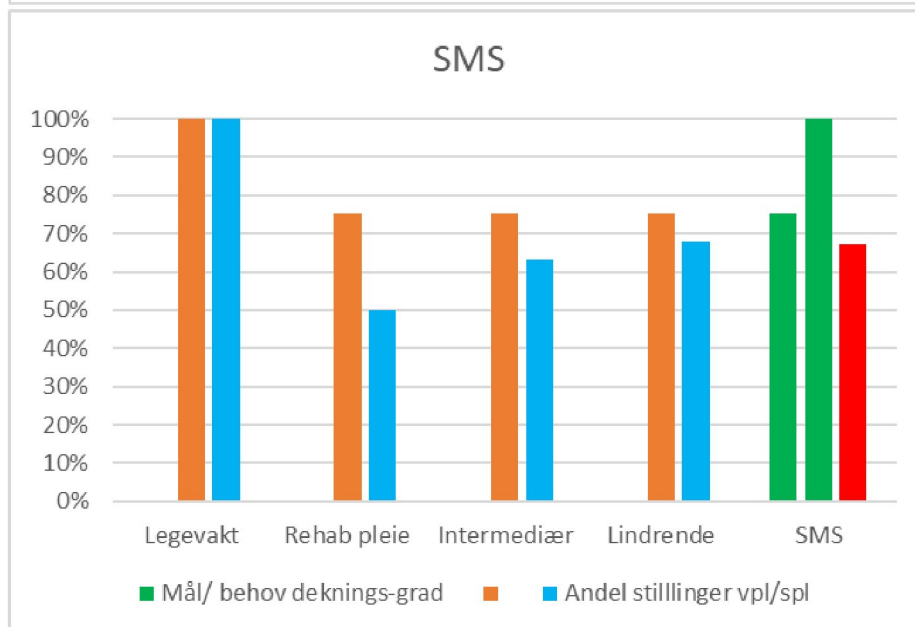
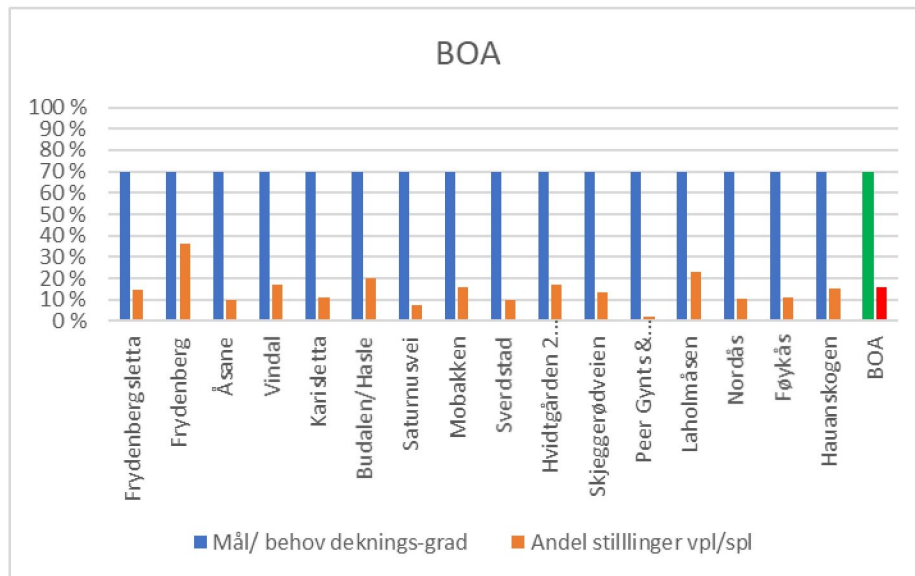
Planen bør justeres og konkretiseres etter politisk behandling i 3. kvartal 2022. Strategiens endelige tiltak og anbefalinger skal gjennomføres innenfor gitt tidsramme. Gjennomføringen skal evalueres og planen rulleres innen 3. kvartal 2024.

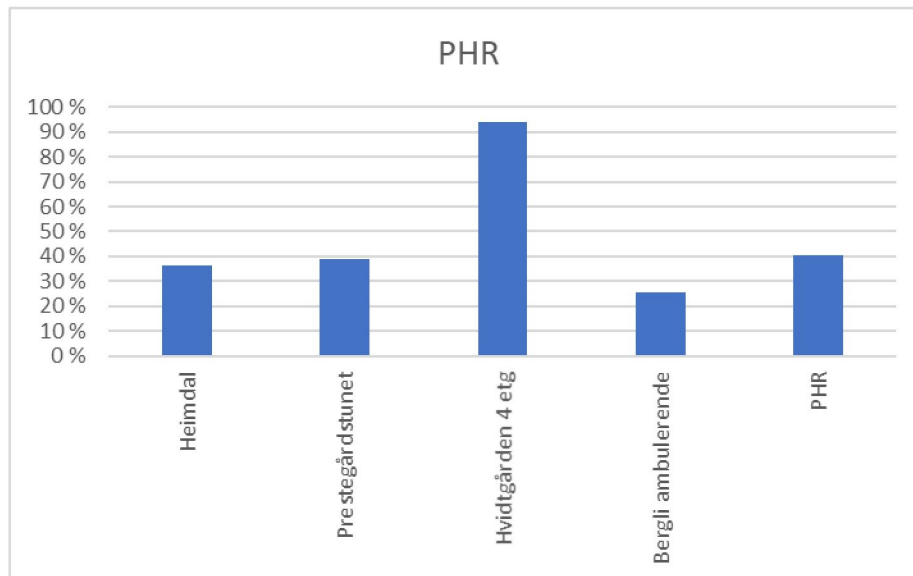


## 11 VEDLEGG 1 – DEFINERT MÅL FOR DEKNINGSGRAD

Tillegg til sak 22/2776-2 «Rekruttering av sykepleiere og vernepleiere i HSO» - Utarbeidet ved spørreundersøkelse blant ledere av de ulike enhetene/ avdelingene i HSO. Definert mål for dekningsgrad\* av sykepleiere/ vernepleiere avhengig av hvilke pasienter/ beboere de skal gi tjenester til, sett opp mot andel stillinger av spl. / vpl. som er besatt pr. 2021.







## 12 VEDLEGG 2 – REKRUTTERINGSSTILLING, TRONDHEIM

### Rekrutteringsstilling vernepleier Lade bo- og aktivitetstilbud, Trondheim kommune

#### Stillingsbeskrivelse

Ved Lade bo- og aktivitetstilbud er det ledig fire faste rekrutteringsstillinger for vernepleierstudenter med stillingsandel på 20-25 prosent.

Er du vernepleierstudent og synes det er supert å vite at du allerede har sikret deg en 100 prosent stilling etter fullført studiet og godkjent autorisasjon som vernepleier? Da ønsker vi kontakt med deg.

Formålet med rekrutteringsstillingen er at vernepleierstudenter skal bli bedre kjent med organisasjonen Trondheim kommune, og få innblikk i de faglige utfordringene og spennende oppgavene vi har fokus på i Bo- og aktivitetstilbudene. Trondheim kommune har fokus på å videreutvikle kvaliteten på tjenesten. Dette sikres best gjennom gode faglige miljøer. Nyutdannede vernepleiere bringer inn ny kunnskap og har friske innspill.

Lade bo- og aktivitetstilbud er en enhet som tilbyr bistand i hjemmet, aktivitetstilbud og avlastningstilbud for personer med fysiske funksjonshemning, ervervet hjerneskade, utviklingshemning og personer med psykiske lidelser. Vi gir tjenester over hele Østbyen.

Vi har ei svært varierende brukergruppe, ulike behov og sammensatte diagnoser som gir rom for faglig utvikling. Du vil hos oss få varierende arbeidsoppgaver som gir en spennende og utfordrende hverdag.

Vi er organisert med elleve avdelinger med heldøgnsomsorg og avlastningstjenesten for voksne. Vi drifter aktivitetstilbud, vi gir tjenester til hjemmeboende med nærhet til base.

Vår administrasjon er lokalisert på Lade Allè 80.

### Arbeidsoppgaver

- Bistå tjenestemottaker i dagliglivets gjøremål
  - Målrettet oppfølging av tjenestemottakere
  - Sikre brukermedvirkning
  - Følge på ulike fritidsaktiviteter
  - Ivareta hver enkelt beboer sine ressurser, og bidra til mestring og god livskvalitet
  - Medvirke til kvalitetssikring av tilbud
  - Dokumentasjon av tjenestene som gis, samt observasjoner, beslutninger og beskjeder
- Som vaktansvarlig, ha ansvar for vaktbok og delegering av oppgaver

### Kvalifikasjoner

- Vernepleierstudent
- Gode norskkunnskaper
- Førerkort klasse B

### Personlige egenskaper

- Du er opptatt av kvalitet og et faglig oppdatert.
- Du er ansvarsbevisst og trives både med selvstendige oppgaver og å jobbe i team.
- Du har evne til å jobbe tverrfaglig og kommunisere godt.
- Du er fleksibel, endringsvillig og løsningsorientert.
- Du har gode samarbeidsevner og bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø.
- Du har gode etiske holdninger.
- Du har lyst til å arbeide under studietiden med relevant arbeid.
- Personlig egnethet vil bli vektlagt.

### Vi tilbyr

- Fast ansettelse i studietiden på 20-25 prosent stilling med arbeid hver tredje hverdagshelg.



- Jobbe seks uker om sommeren, i minimum 75 prosent stilling. Eller fem uker i 100 prosent stilling.
- Stipend i studietiden: 1. års studenter kr 20 000, 2.års studenter kr 30 000. Utbetales årlig etter at vilkårene er oppfylt.
- 3.års studenter kr 40 000 ved samtidig å starte i 100 prosent stilling etterpå. Bindingstiden er seks måneder ved bruk av retten til 100 prosent stilling etter endt utdanning.
- Fast ansettelser etter endt utdanning og mottatt autorisasjon-100 prosent stilling.
- Internopplæring, boa-skolen, legemiddelhåndteringskurs, kurs i helse- og omsorgsloven kap 9 og kompetansehevede tiltak.
- Mentorordning etter endt utdanning.
- Spennende og varierte arbeidsoppgaver i et godt arbeidsmiljø.
- Lønn etter sentrale avtaler og Trondheim kommunes lokale avtaler.

Stillingsprosent: 20% Fast Startdato: 09.08.2021 Søknadsfrist: 02.06.2021

Fakta om stillingen og søknadsprosess

**Antall stillinger: 4**

Tiltredelse	Stillingstype		
Etter avtale	Fast ansettelse, Heltid		
Arbeidssted	Yrker	Fagområder	
<u>Trondheim</u>	<u>Vernepleier</u>	Ikke oppgitt	
Arbeidserfaring	Utdanningsnivå	Bransjer	
Se annonsen	Se annonsen	Ikke oppgitt	

---

## 13 VEDLEGG 3 – RAPPORTER

[Årsturnus – Pilotprosjekt «Nytt Blikk» - Sandefjord Kommune 2018-2020](#)

[KS - Beskrivelse av Fleksiressurs](#)

[Riksrevisjonen – Bemanningsutfordringer i Helseforetakene](#)

