



TØNSBERG
KOMMUNE

– der barn ler

Mentorordning på Nes sykehjem og omsorgsboliger

v/Bodil Bøe Bettum, virksomhetsleder
og Maren Schreiner, fagutviklingssykepleier



**TØNSBERG
KOMMUNE**



**Nes sykehjem
og
omsorgsboliger
– et sted i vekst**





Vi trenger flere sykepleiere

Om få år vil Norge mangle 28 000 sykepleiere. Alarmen blinker fortsatt rødt.

Sykepleien Nyheter Fag Forskning Meninger Tema Hjerneføde Stillinger Kurs

NYHETER | PUBLISERT 18.05.2022

Norge mangler 5900 sykepleiere og 700 spesialsykepleiere

DEBATT
Sykepleiermangel:

Dette er alvorlig

I dag mangler 7000 sykepleiere i Norge. I 2035 vil tallet ha steget til 28.000.



NRK TV NRK RADIO NRK P5 4R

Humor Distrikt Mer

Norge Siste nytt Dokumentar Klima NRK Ytring

Stor sykepleiermangel: – Dette er en varslet krise

Sykepleiermangelen har økt med 47 prosent det siste året. Det kan bety ekstra arbeid for pleiere på jobb, og risiko for pasientene.



Sykepleiere er blant yrkesgruppene som er vanskeligst å rekruttere. Derfor må kommunene strekke seg lenger for å gjøre seg attraktive, mener faqforbundet deres.

Louise Scharff Thomassen
Journalist

Publisert 6. mai 2018 kl. 18:57
Oppdatert 6. mai 2018 kl. 19:10

Artikkelen er flere år gammel.



TØNSBERG
KOMMUNE
– der barn ler

Jobbvinner

Et nasjonalt prosjekt med mål om å rekruttere og beholde sykepleiere og helsefagarbeidere til kommunene

Kommunen skal være en attraktiv arbeidsplass og en god læringsarena for helsepersonell, studenter og lærlinger

En nasjonal satsing



NORSK
SYKEPLEIERFORBUND



FAGFORBUNDET



Helsedirektoratet

delta



TØNSBERG
KOMMUNE

– der barn ler



Hva har vi gjort hittil?

- Jobbet kontinuerlig og systematisk
- Håndplukket fire mentorer
- Utarbeidet et mentorprogram for Nes
- Mentorordningen omtales i utlysningsteksten til alle sykepleierstillinger
- Er i gang med å teste ut mentorprogrammet på tre nyansatte sykepleiere
- Begynt å planlegge for spredning av ordningen internt i kommunen og i Vestfold



Kommunikasjonsplan for mentorordning på Nes

Plan for hvordan budskapet om endring skal kommuniseres til hvem, hvorfor og hvordan.

Virksomhet: Nes sykehjem og omsorgsboliger

Sist oppdatert: 30.09.22

Målgruppe	Hva	Hvordan	Hvorfor	Når	Aktivitet	Ansvar
Hvilken interessent-gruppe er målet for budskapet?	Hva er hovedbudskapet til denne målgruppen?	På hvilken måte skal budskapet leveres?	Hva ønsker vi å oppnå ved å rette oppmerksomhet mot denne målgruppen?	Når skal kommunikasjonen foregå, hva er deadline?	Hva må konkret gjøres for at budskapet skal kommuniseres godt?	Hvem har ansvar for at dette gjøres?
INTERNE PÅ NES						
Tjenesteledere	<p>Det å annonsere med mulighet for mentorordning i stillingsutlysninger på ledige sp stillinger kan bidra til å øke antallet søkere</p> <p>Dersom ansatte so blir værende i jobben lengre vil det brukes mindre tid og ressurser på ansettelses-prosesser og opplæring</p> <p>Fortsatt hovedansvar for oppfølging av nyansatte</p>	<p>Gjennomgang av hovedpunkter i framdrift/status for arbeidet tas regelmessig opp på ledermøtene</p> <p>Gjennomgang av det konkrete programmet for mentor og mentee, der ansvarsfordeling mellom mentor og tjenesteleder er tydelig definert</p> <p>Repeteres nå</p> <p>Måle på søkere til ledige stillinger der det annonseres med mulighet for mentorordning i utlysningsteksten</p> <p>Stille spørsmål i intervju</p>	<p>Sikre forankring</p> <p>Sikre at tjenestelederne følger opp den nyansatte som arbeidsgiver selv om han/hun har en mentor</p> <p>Hindre uklarhet i rollene mellom tjenesteleder og mentor overfor nyansatt/mentee</p>	<p>Forløpende forankring i ledermøte</p> <p>Tydighet i roller og ansvar i det som står skrevet i det lokale mentoringsprogrammet</p> <p>Presentasjon av konkret utkast til lokalt mentoringsprogram første uka i april</p>	<p>Ved hver milepæl (samling, møter, testing osv.) snakker teamet sammen om hva som er viktig å formidle ut akkurat nå og hvem som gjør hva</p>	Maren, Bodil og Dorotha
Tillitsvalgte	<p>Dette er et tiltak for både å øke rekruttering av so og å beholde de som er allerede er ansatt</p> <p>Stabile arbeidsforhold (kollegaer som blir værende) er et gode</p> <p>Muligheten til egenutvikling gjennom å være mentor</p>	<p>Fortløpende oppdatering på framdrift og deling av erfaringer som gjøres underveis, i tillitsvalgtmøter som HTV har med alle TV</p>	<p>Andre virksomheter er kjent med mentoringsprogrammet</p> <p>Skape interesse</p> <p>Forankring i sykepleiergruppa</p>	<p>TV-møter på alle nivåer</p>	<p>Ved hver milepæl (samling, møter, testing osv.) snakker teamet sammen om hva som er viktig å formidle ut akkurat nå og hvem som gjør hva</p>	Lise og May Elise



TØNSBERG
KOMMUNE

– der barn ler

Om mentorprogram fører til at den som er ny **ikke** slutter i løpet av det første året, vil man slippe kostnadene med reansettelse og da har man spart inn utgiftene i mentorprogrammet

Kilde: Jobbvinner (KS)

2017

(uten mentorer)



2018

(med mentorer)



Våre framtidsplaner

- Evaluering av mentorordningen på Nes
- Vurdere å utvide ordningen til også å omfatte nyansatte helsefagarbeidere
- Rekruttere flere mentorer og kunne gi dem et kompetansehevende tilbud
- Drive et lokalt ressursnettverk for mentorene på Nes
- Spre mentorordningen, både internt og eksternt
- Fortsette samarbeidet med USHT og USN ift. muligheter for kompetanseheving for mentorer

Sånn hvis noen fortsatt lurer; Hva er det geniale med dette igjen?

- Det kan få flere til å søke på ledige sykepleierstillinger i kommunen
- Det er tryggende for den nyansatte og man kommer raskere inn i det sosiale og faglige miljøet på arbeidsplassen
- Det er kvalitetssikrende for pasientene
- De øvrige kollegaene slipper å lære opp stadig nye kollegaer som forsvinner igjen
- Ordningen foregår PÅ arbeidsplassen
- Det kan gjøres innenfor eksisterende rammer



TØNSBERG
KOMMUNE

– der barn ler

Takk for oss 😊

Maren Schreiner

E-post: maren.schreiner@tonsberg.kommune.no

Mobil.nr.: 948 27 142

Bodil Bøe Bettum

E-post: bodil.boe.bettum@tonsberg.kommune.no

Mobil.nr.: 901 03 006