Voss herad



Innføring av mentorprogrammet i Voss herad

Erfaringar frå deltaking i Jobbvinnar sitt læringsnettverk

Elizabeth Bell (Prosjektleiar) og Randi Mona Århus (Avdelingsleiar)

VOSS bygd for alle

Voss herad



Kvifor starta vi?

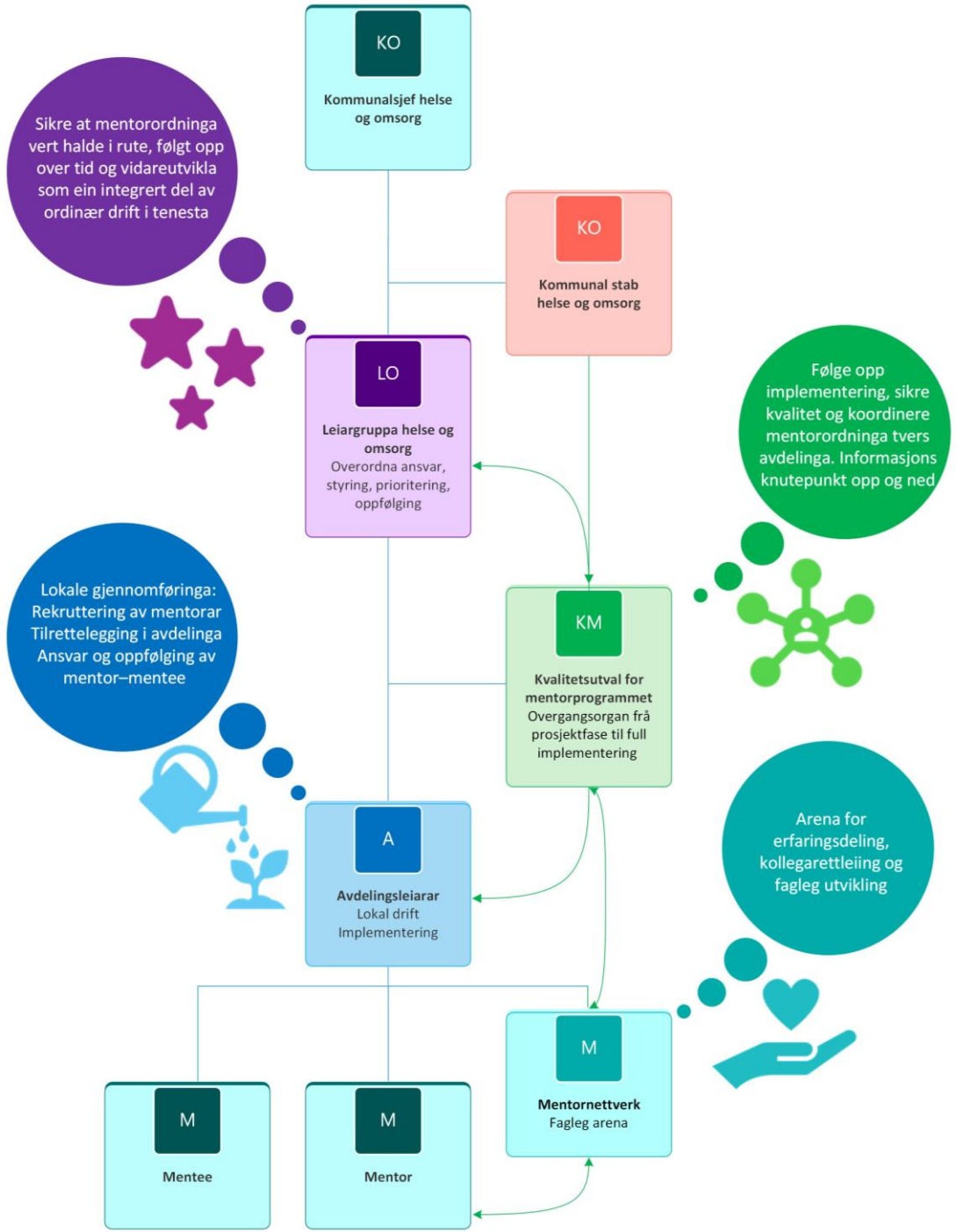
Bakgrunn

- Rekruttering og det å behalde helsepersonell er ei stor utfordring
- Ulik praksis for onboarding og fadderordningar
- Leiarar etterspurde meir strukturert oppfølging av nytilsette
- Mentorprogrammet var eit eige tiltak i Kompetanseplan for helse og omsorg 2024–2027
- Deltaking i Jobbvinner sitt læringsnettverk gav oss metode, struktur og støtte

Mål

- Fleire søkjarar til stillingar med mentorprogram
- Færre nye tilsette som sluttar i jobb innan 2 år
- Nytilsette kjem raskare og tryggare inn i arbeidsoppgåver og sosialt miljø
- God fagutvikling og trygge tilsette
- Færre uønskte hendingar og god tenestekvalitet

VOSS



Korleis organiserte vi arbeidet?

Suksessfaktor nummer 1: Forankring

Vi forankra mentorprogrammet:

- I kompetanseplanen til helse og omsorg
- Hjå kommunalsjef og toppleiarar
- I HR
- Hjå tillitsvalde og verneombod
- I avdelingane som skulle pilotere

- Vi oppretta:
  - Prosjektgruppe
  - Referansegruppe
  - Mentornettverk



Kva utvikla vi?

Frå idé til system

Vi:

- Rekrutterte 5 mentorar
- Gjennomført mentor kompetanseheving gjennom ABC Mentorskap
- Utvikla eige handbok til mentorar og leiarar
- Etablerte mentornettverk
- Utarbeidde rutinar, mentoravtale og samtalestruktur
- Testa ordninga i to pilotavdelingar

Viktig erfaring*: Mentorane og avdelingsleiarane må vere med på å utvikle ordninga. Dei sit med erfaringane som gjer programmet betre.*

Voss herad

Kva fungerte best?



Mentorar og leiarar peikar spesielt på:

- ✅ Strukturert samtaleplan
- ✅ Fast mentor
- ✅ Systematisk oppfølging i prosjektarbeid
- ✅ Ein trygg person å vende seg til
- ✅ Mentornettverk
- ✅ Mentoropplæring

Ein mentor skreiv: «*Det er verdifullt for ein ny og gjerne uerfaren tilsett å ha eit haldepunkt i arbeidskvardagen*.»

Voss herad

Kva gevinstar ser vi no?



For arbeidsmiljøet

- ✅ Sterkare kultur for å ta imot nytilsette
- ✅ Større bevisstheit om onboarding
- ✅ Auka refleksjon i personalgruppa

For nytilsette

- ✅ Raskare fagleg tryggleik
- ✅ Lettare å finne sin plass i arbeidsmiljøet
- ✅ Oppleving av støtte og meistring

For organisasjonen

- ✅ Meir systematisk oppfølging og betre kontinuitet
- ✅ Potensial for lågare turnover og sjukefråvær
- ✅ Mentorordninga kan brukast aktivt i rekruttering

Ein leiar skreiv «Det har vore eit stort løft for ivaretakinga av nytilsette» og «Betre arbeidsmiljø og kultur for å ta godt imot nytilsette.»

Kva har vore mest utfordrande?



Turnus, turnus og turnus

Den største utfordringa har vore:

- Få nok felles vakter
- Ferdige turnusar
- Langvaktordning med lange friperiodar
- Sommarferie og fråvær
- Tid til mentorsamtalar i ein travel arbeidskvardag

Voss herad

Kva fekk vi ut av læringsnettverket?

Læringsnettverket gav oss

- Struktur på arbeidet med oppgaver!
- Framdrift og milepålar
- Tilgang til metodikk og verktøy
- Støtte frå fagpersonar
- Erfaringsdeling med andre kommunar
- Tryggleik i arbeidet





Råd for kommunar som vurderer mentorordning

✅ Tenk økonomi! Vi har vore opptekne av å utvikle ei ordning som kan leve vidare etter at prosjektmidlane er brukt opp

✅Kvalitetsutval som nøkkel til berekraft med implementerings ansvar, oppfølging og rapportering

✅Mentornettverket er mentorane sitt eige nettverk

✅Planlegg for drift og vidareføring frå dag 1

✅Sørg for sterk leiarforankring