



## INFORMASJON OM INTERKOMMUNALT REKRUTTERINGSPROSJEKT HELSE APRIL 2022

Prosjektåret 2022 er kommet god i gang. I februar iverksatte prosjektet en kampanje i digitale aviser i Trøndelag der ansatte i helsesektor i våre tre kommuner fortalte de gode historiene om det å arbeide i kommunal helsetjeneste. Målinger viste at kampanjen nådde ut bredt

Vårt felles utviklingsprosjekt har nå vært i drift i 1 år. Kombinasjonen drift og utvikling er svært krevende. Pandemien har vært en pådriver for utviklingen, men samtidig har det vært vanskelig for kommunene å frigjøre ressurser til utvikling. Allikevel oppsummerer vi 2021 med at det har skjedd mye godt utviklingsarbeid i prosjektet, så tusen takk til alle involverte. I 2022 ønsker vi å involvere enda flere ansatte. Vi arbeider med å forbedre forankring og involvering av avdelinger og ansatte. Et eksempel på dette under;



**Bilde:** I Skaun ble det i november gjennomført to informasjonsmøter om prosjekt med ansatte i helsesektor. Ansatte ble her invitert inn i prosjektets 5 satsningsområder. En stor takk til hovedtillitsvalgte i fra Fagforbundet og NSF som var vertskap på samlingene. Liknende samlinger vil gjennomføres i Midtre Gauldal og Melhus kommuner i 2022. Datoer for samlinger vil bli annonsert av den enkelt kommune.



Heltidskultur

Når vi oppsummerer 2021 kan det vises til at delprosjekt heltidskultur har bidratt til en heltidsandel på pluss minus 50% i pilotavdelinger, noe som var måltallet. En stor honnør til ansatte i piloter. Nye piloter vil bli etablert i alle tre kommuner i 2022. Kari Ingstad i fra Nord Universitet vil lede dette arbeidet også i 2022.

Delprosjekt Faglig utvikling, som ledes av SINTEF/NTNU, har i 2021 levert sin første forskningsrapport basert på intervjuer med utvalgte ansattutvalg i alle tre kommuner. Rapporten gir oss retning på hvilke rammer som må til for å få stoppunkter for refleksjon iht praksis og tilrettelegging for faglig utvikling i turnus fra 2022.



Faglig utvikling



Veiledningssystem

Delprosjekt Veiledningssystem har startet opp mentorprogram med NTNU og KS Jobbvinner for sykepleiere og vernepleiere. Våren 2022 vil vi ha utdannet 14 mentorer i våre tre kommuner. Målet er at vi i løpet av 2022 eller 2023 skal starte opp et mentorprogram for helsefagarbeidere. Vi leter etter leverandør iht dette.



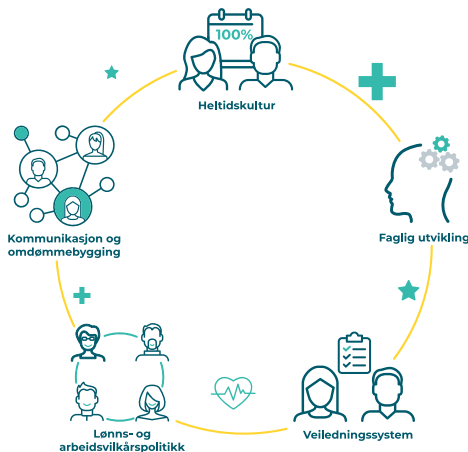
Lønns- og  
arbeidsvilkårspolitikk

Delprosjekt Lønns- og arbeidsvilkårspolitikk har i løpet av 2021 samlet ansatte innenfor HR-feltet i de tre kommuner for å diskutere og harmonisere lønns- og arbeidsvilkår, for å øke vår felles konkurransekraft. At vi kan tilby hele stillinger, faglig utvikling, mentor, fleksibilitet og deltakelse i utviklingsprosjekt mener vi vil være viktige konkurransefortrinn framover.

Delprosjekt Kommunikasjon og omdømmebygging har i 2021, i samarbeid med Adresseavisen, arbeidet med å få fram de gode historiene om våre helse- og omsorgstjenester internt og eksternt. I januar 2022 lanserer vi en kampanje i digitale medier der ansatte i våre helseavdelinger forteller om hvordan det jobbes i prosjekt.



Kommunikasjon og  
omdømmebygging



**Vår helhetlige arbeidsmodell:** De fem fokusområdene er gjensidig avhengig av hverandre for at vi skal kunne ha fokus på kvalitet, kontinuitet, kapasitet, kompetanse og kontaktreduksjon.

Prosjektets prosjektledelse ønsker alle ansatte en god jul og velkommen til et spennende nytt år med utvikling av framtidens helse- og omsorgssektor for brukere og ansatte





INTERKOMMUNALT  
REKRUTTERINGSPROSJEKT  
HELSE  
MELHUS, SKAUN & MOTRE GAULDAL



INTERKOMMUNALT  
REKRUTTERINGSPROSJEKT  
HELSE  
MELHUS, SKAUN & MOTRE GAULDAL

