



HALDEN
KOMMUNE

HELSE OG MESTRING

Strategi for å rekruttere og beholde vernepleiere

Strategi for å rekruttere og beholde vernepleiere erstatter strategi for å rekruttere og beholde sykepleiere og vernepleiere fra 2017.

Versjon 1

4.3.2022

Innhold

1	INNLEDNING	3
1.1	Bakgrunn.....	3
1.2	Målsetting	4
2	REKRUTTERINGSBEHOV	4
3	REKRUTTERINGSTILTAK	5
3.1	Kontakt mot utdanningsinstitusjoner	5
3.2	Deltakelse på rekrutteringsfora	5
3.3	Praksisplasser for vernepleiere	5
3.4	Motivere vernepleiere å flytte til Halden.....	6
3.5	Informasjon om arbeidsplassen.....	6
3.6	Utlysnings – og tilsettingsprosesser.....	6
3.7	Mottakelse av nyansatte vernepleiere	7
3.9	Rekrutteringsstillinger	7
3.10	Sluttårsak	8
3.11	Nedbetaling av studielån.....	8
4	TILTAK FOR Å BELØNNE	8
4.1	Lønnsvirkemidler.....	9
4.2	Videreutdanning av vernepleiere	9
4.3	Andre lønnsvirkemidler	10
4.4	Stipend	10
5	TILTAK FOR Å BEHOLDE	11
5.1	Kompetanseutvikling	11
5.2	Veiledning.....	11
5.3	Arbeidstidsordninger	12
5.4	Heltidskultur	12
5.5	Innovasjon og velferdsteknologi.....	12
5.6	Ledelse.....	12
5.7	Tilrettelegging.....	13
5.8	Seniorordning	13
6	Mål	14
7	Evaluering og korrigering	14
8	Endringslogg	14



1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn

Vernepleiere er en ettertraktet yrkesgruppe som jobber med ulike velferdstjenester til personer med forskjellige bistandsbehov. Vernepleierutdanningen er den eneste utdanningen der helse- og sosialfaglig kompetanse er kombinert. Nettopp denne kombinasjonen gjør vernepleierens kompetanse til en viktig ressurs. Tilgangen på vernepleiere er blitt en knapphet og dette utfordrer Halden kommune med tanke på å tilby faglig forsvarlige tjenester. Det utdannes færre vernepleiere enn det er behov for og konkurransen om vernepleiere til kommunale tjenester er stor.

Som et eksempel viser rapporten «Ingen tid å miste» fra 2020, utarbeidet av Fagorganisasjonen (FO) og Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU), at Norge mangler over 20 000 vernepleiere. I løpet av de siste 50 årene har andelen av vernepleiere kun økt med tre prosent. Rapporten viser til at det er stor mangel på vernepleiere i tjenestene til personer med utviklingshemming. I de kommunale tjenestene til personer med utviklingshemming var det kun 10 % utdannende vernepleiere hvor 70 % av disse jobbet deltid.

FO gjennomførte en undersøkelse blant vernepleiere som i 2021 resulterte i rapporten «Det som skal til». Her viser hovedfunnene at mange vernepleiere jobber med få andre vernepleiere. Videre viser rapporten til at faglige utfordringer og utviklingsmuligheter har stor betydning for valg av arbeidssted for vernepleiere.

Samtidig med økende ressursutfordringer utvikler demografien seg i en annen retning. Vi vil stadig få flere som er i behov av kommunale helsetjenester. Kommunene har større ansvar for områder som forebyggende helsetjenester, rus og psykisk helse, rehabilitering, palliasjon og kroniske lidelser enn tidligere. Dette krever økt fokus på kompetanse for å møte riktig og god behandling innenfor disse områdene. Kommunen må kunne tilby faglig utfordrende arbeid med konkurransedyktige betingelser til yrkesgruppen for å sikre forsvarlig dekning av vernepleierkompetanse.

Halden kommune må ta grep for å utdanne, rekruttere og beholde flere vernepleiere i fremtiden. Å være en attraktiv kommune både som bosted og arbeidsplass blir mer og mer viktig, slik at kommunen kan tiltrekke seg de beste kandidatene med nødvendig kompetanse. En systematisk og strategisk satsning på å rekruttere og beholde vernepleiere er derfor viktig for at kommunen skal kunne lykkes med å møte fremtidens kompetansebehov.



1.2 Målsetting

Halden kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver og arbeidsplass for nyutdannede vernepleiere og vernepleiere med erfaring.

Vernepleiere skal søke seg til arbeid i Halden kommune fordi det er en kommune som har godt omdømme når det gjelder å være en arbeidsplass hvor:

1. arbeidsoppgavene er slik at du får benyttet kompetansen som vernepleier.
2. det er god oppfølging i oppstart av stillingen og underveis.
3. det er gode kollegaer og et godt faglig miljø.
4. arbeidsbetingelsene er gode og konkurransedyktige.
5. det er mulighet for faglig utvikling.

Strategien for å nå målene består av tiltak innenfor områdene; rekruttere, belønne og beholde.


2 REKRUTTERINGSBEHOV

Kommunal helse- og omsorgstjeneste 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. 26 (2014–2015).

I Halden kommune vil det være behov for flere årsverk med vernepleiekompetanse for å dekke de til enhver tid gjeldende behov i tjenesten. Allerede er det krevende å rekruttere tilstrekkelig med vernepleiere. Det er vanskelig å anslå eksakt behov for vernepleiere i fremtiden da det vil avhenge av blant annet følgende:

1. hvilke oppgaver kommunen til enhver tid er satt til å løse
2. sirkulasjon i forhold til studier, sykdom, svangerskap, oppsigelser pensjonsavgang m.m.
3. helsesituasjon til kommunens innbyggere

I kommunalavdelingens overordnede strategiske kompetanseplan skisseres strategier med tiltak og bruk av metoder. Handlingsplanen i overordnet strategisk kompetanseplan inneholder identifisering av innsatsområder ut fra analyse av aktuelle problemstillinger. Planen gir en god plattform for kommunalavdelingen for å møte fremtidige kompetanseutfordringer og planlegge strategier for kompetanseutvikling.



3 REKRUTTERINGSTILTAK

3.1 Kontakt mot utdanningsinstitusjoner	Status
<p>Det å få folk i direkte tale er en effektiv rekrutteringsmåte. Det må derfor arbeides mot Høgskolen i Østfold for presentasjon av arbeidsmulighetene i Halden kommune. Det er naturlig at hovedsatsingen blir utdanningsinstitusjonens karrieredager hvor motiverte medarbeidere; vernepleiere, fag- og kvalitetsrådgivere, ledere og representanter for personalavdelingen, møter godt forberedte, informerer og svarer på spørsmål.</p> <p>Halden kommune har samarbeidsarenaer med høgskolen i form av Advisory board og praksisforum. Advisory board er en arena der kommune, sykehus og høgskole samarbeider om overordnede strategier for å harmonisere høgskolens utdanningstilbud med arbeidslivets behov.</p> <p>Praksisforum er partenes samarbeidsorgan for samarbeidsavtalen og har som ansvarsområde å sikre omfang og gjennomføring av praksisstudier, samt innhold, omfang og gjennomføring av kompetansetiltak.</p>	Iverksatt

3.2 Deltakelse på rekrutteringsfora	Status
<p>Kommunen deltar på informasjonsmøter og rekrutteringsfora vedrørende arbeidsoppgaver/jobbmuligheter i Helse og mestring. Aktuelle rekrutteringsfora kan være videregående skoler, høgskoler og i regi av NAV mv.</p>	Iverksatt

3.3 Praksisplasser for vernepleiere	Status
<p>Vernepleiestudenter utgjør en viktig gruppe i forhold til rekruttering av fremtidige medarbeidere. Arbeidsgiver må legge stort 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 vernepleiestudentene slik at de føler seg integrert i avdelingen og opplever sine praksisveiledere som positive rollemodeller.</p> <p>Et godt arbeidsmiljø basert på kommunens omdømmebygging og gode praksisplasser vil være viktig for å rekruttere studenter til stillinger i kommunen.</p>	Pågår
<p>Halden kommune er med i Prosjektet Attraktiv studentby, med mål om gode lokale tiltak for vernepleiestudenter i praksis hos oss.</p>	Pågår

3.4 Motivere vernepleiere å flytte til Halden	Status
Halden kommune har en egen kontaktperson som kan bistå tilflyttende å finne bolig, søke barnehageplass og skoler. Kontaktpersonen kan også gi informasjon om tjenester fra kommunen, samt ulike fritidstilbud, kulturarrangementer og gode tilbud og avtaler for ansatte i kommunen.	1.1.2023
Halden kommune har en egen nettside for tilflyttende hvor man finner informasjon.	Iverksatt

3.5 Informasjon om arbeidsplassen	Status
Som nyansatt eller arbeidssøker skal det være enkelt å finne informasjon. Kommunalavdelingen og hver enkelt enhet skal ha oppdatert informasjon på Halden kommune sin nettside som beskriver virksomheten, arbeidsoppgaver og prosjekter.	Iverksatt
Helse og mestring oppretter en egen nettside på hjemmesiden til Halden kommune for studenter på høgskoler, elever på videregående skole og vernepleiere/andre høyskolegrupper med eller uten spisskompetanse som ønsker karrieremuligheter og informasjon om praksisplasser. Sosiale medier benyttes aktivt for informasjon om ledige stillinger, prosjekter, mulighet for videre- og etterutdanning og så videre.	1.4.2022

3.6 Utlysings- og tilsettingsprosesser	Status
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.	Pågår
En velformulert utlysningstekst og en ryddig ansettelsesprosess er avgjørende for å skaffe aktuelle vernepleiere til stillinger. Det er viktig at det gjøres et grundig arbeid med utlysningsteksten. Teksten bør fremme arbeidsplassen og stillingen, beskrive type stilling og arbeid, men ikke være for omfattende. Utdypende informasjon om stillingen kan gis i intervju. En utlysningstekst skal ikke inneholde alle mulige arbeidsoppgaver, men en kort beskrivelse. En utlysningstekst må sees som en type reklame for arbeidsplassen og skal være troverdig.	Pågår
Stillingsannonser publiseres på en attraktiv måte – lett tilgjengelig på digitale nettsteder, i fagtidsskrifter, i aviser, på utdanningsinstitusjoner mv. Det avsettes egne budsjettmidler for dette.	Pågår
Halden kommune benytter seg av en helelektronisk søkeprosess. For å fange opp vernepleiere til alle tider er det viktig med mulighet for å legge inn åpen søknad (søknad om jobb uten tilknytting til ledig stilling). Åpen søknad ligger lett	Iverksatt



tilgjengelig på kommunens nettsider under ledige stillinger. Kandidater som søker via denne løsningen skal vurderes og kan i samråd med tillitsvalgte kunne tilbys stilling direkte ved ledige stillinger og egnethet hos kandidaten.	
---	--

3.7 Mottakelse av nyansatte vernepleiere	Status
Før oppstart i stillingen skal den ansatte motta informasjon om kommunen, arbeidsplassen og praktiske forhold som er viktig å kjenne til før oppstart. Den ansatte skal tilbys omvisning på arbeidsplassen før oppstart om ønskelig.	Iverksatt
Hver enhet har egne opplæringsplaner for nyansatte og arbeidsgiver vil legge vekt på fleksibel opplæring med individuell vurdering av behovet for opplæringsdager (der den nyansatte går i tillegg til fast bemanning), samt en definert opplæringsperiode.	Iverksatt
Kommunen skal ha mentorordning i de avdelinger det er mulig, hvor målet er at nyansatte vernepleiere i kommunen skal få en langvarig og tett oppfølging av en fast mentor, som de kan spørre og diskutere ulike situasjoner med.	1.6.2022
Leder gjennomfører oppfølgingsamtaler med nyansatte etter 3, 6 og 12 mnd. etter oppstartsdato. Deretter følges kommunens rutiner for medarbeidersamtaler, eventuelt oftere ved behov. I samtalen skal det være fokus på om opplevelsen som nyansatt i Halden kommune er i samsvar med denne strategiens mål.	Iverksatt

3.8 Inspirere og motivere til vernepleierutdanning	Status
Kommunalavdelingen skal legge fokus på å inspirere/motivere ufaglærte og fagarbeidere, med arbeidsforhold i Halden kommune til å ta høyskoleutdanning eksempelvis ved å legge til rette for hospiteringsdag med vernepleiere og gi utdanningsstøtte i form av stipend.	1.6.2022
Det etableres en stipendordning for å kunne utdanne seg til vernepleier for kommunens ansatte. Rutiner for å søke, tildeles og praktisk innhold av slik stipendordning skal utarbeides. Stipend og praktisk mulighet for å kunne gjennomføres studie mot bindingstid skal fremgå av rutinen. Egen avtale inngås mellom Halden kommune og den aktuelle kandidaten som tildeles slik stipendordning.	1.6.2022
Det skal avsettes midler i budsjett for å kunne innvilge stipend, samt søke kompetansemidler fra eksempelvis statsforvalter og helsedirektoratet.	Iverksatt

3.9 Rekrutteringsstillinger	Status
Halden kommune har rekrutteringsstillinger for å dekke opp for ferieavvikling under sommerperioden. Rekrutteringsstillinger innebærer å utlyse et definert antall 100 % faste stillinger fra ca. 20. juni hvert år (tilpasset studieavslutning), hvor nyansatt forplikter seg til å jobbe tilnærmet fullt under hele sommerferien mot	Iverksatt



sikker fast stilling i kommunen. Fra endt ferieavvikling vil nyansatt innplasseres i ledige stillinger, vikariater eller legges over ordinær grunnbemanning for å dekke opp for fravær, akutte hendelser eller annet. Ved tidlig ansettelse (vinter/vår) kan siste årsstudenter som søker og tilbys slik rekrutteringsstilling også tilbys fast helgestilling frem til endt studie og tiltredelse i større fast stilling. Egne insitamenter for slik stilling besluttet hvert år.	
---	--

3.10 Sluttårsak	Status
Kunnskap om hvorfor ansatte velger å slutte kan bidra til å utvikle arbeidsplassen og gjøre den mer attraktiv, samt forebygge at ansatte slutter. Spørreskjema skal sendes ut til den enkelte etter at oppsigelse er mottatt og det skal jevnlig tas ut rapport fra resultater av undersøkelsen som går systematisk gjennom.	Iverksatt

3.11 Nedbetaling av studielån	Status
Nyutdannede vernepleier som starter i Halden kommune vil få nedbetalt kr. 15 000,- pr. år på studielånet/studiekostnadene, begrenset oppad til 5 år. Med nyutdannet menes slutført 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 minimum 1 år i arbeid. Utbetalingen skjer to ganger i året; juni og desember. Ved permisjon og langvarig sykdom (over 3 mnd.) fryses ordningen i fraværperioden.	Gjelder for alle som ansettes etter 01.10.21.
Dersom den nyutdannede legger ferie utenfor de fastsatte feriepuljene i hovedferien, jobber jul- eller nyttårsaften nedbetales ytterligere 10 000 av studielånet/studieutgiftene, begrenset oppad til 5 år.	Iverksatt
Ordningen kan ikke kombineres med andre støtte/stipendordninger i kommunen ellersom forvaltes via kommunen, jf. for eksempel. Pkt. 3.8.	

4 TILTAK FOR Å BELØNNE



4.1 Lønnsvirkemidler	Status
Halden kommune skal ha konkurransedyktig lønn og ligge minst på nivå med helseforetak og omkringliggende kommuner. Det skal tas en gjennomgang av lønnsnivå i Halden opp mot dette og ev. foretas nødvendige justeringer. Halden kommune tilstreber å ligge 20 000 kr over på hvert lønnstrinn for vernepleiere i heltidsstillinger. Dette er et virkemiddel for å rekruttere og beholde, og motivere for å jobbe heltid.	1.4.2022
I Halden kommune får vernepleiere ved ansettelse godtgjort alt relevant arbeid/praksis i beregning av ansiennitet. Halden kommune har framforhandlet avansementstillegg for relevant etter- og videreutdanning.	Iverksatt
Vernepleiere med masterutdanning innplasseres i stillingskode master, når masterstudie er relevant og nødvendig for stillingen og arbeidsoppgavene som skal utføres. Ved påbegynnelse av master skal den ansatte avklare med leder at masterutdannelsen er ønsket og relevant for stillingen. Det kan i forkant inngås avtale om innplassering i masterlønn etter endt utdanning for å sikre forutsigbarhet. Ved slik avtale kan det stilles krav til endrede oppgaver/stilling etter endt utdanning for å motta masterlønn.	Iverksatt

4.2 Videreutdanning av vernepleiere	Status
Vernepleiere oppfordres til å gjennomføre videreutdanning virksomheten har behov for. For vernepleiere kan det inngås avtale med arbeidsgiver om permisjon med lønn og dekning av kostnader for videreutdanning, mot å binde seg i stillingen i inntil to år etter endt utdanning. Grunnvilkår: <ul style="list-style-type: none"> • Det gis permisjon med lønn og permisjon kan innvilges inntil 4 dager per måned. Permisjon med lønn kan også innvilges i pålagte praksisperioder, i tillegg til eksamensforberedelse og eksamensdager. • Halden kommune dekket utgifter til skoleavgift, skolemateriell, reiseutgifter og opphold, begrenset oppad til kr. 30 000,- pr. år i inntil 4 år. Ved tilskudd/kompetansemidler som kommunen søker statsforvalter/helsedirektoratet på vegne av studenten, kommer innvilget beløp derfra til fratrukk i beløp fra kommunen for dekning av utgifter som nevnt over. 	1.6.2022
Det skal avsettes et beløp i budsjett hvert år for å finansiere ordningen og det vil gi rom for noen studieløp hvert år. Den ansatte må søke, og Fag- og kvalitetsforum vil behandle søknader og innvilge ordningen for aktuelle kandidater. Når budsjett for inneværende år er oppbrukt må ansatte oppfordres til å søke igjen året etter.	Iverksatt
Det skal fortløpende vurderes om vi har kandidater som kan ta	Pågår

tilleggsutdanning/utdanning, og aktuelle kandidater kan oppfordres til å søke. Det må inngås individuelle skriftlige avtaler. Fag- og kvalitetsforum holder til enhver tid oversikt over avsatte midler og personer i utdanningsløp etter denne ordningen.	
--	--

4.3 Andre lønnsvirkemidler	Status
<p>Lønnskompensasjon gis til veileder og mentor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasjonen gis som en godtgjøring og settes til kr. 2000 for veilederrollen per student per praksisperiode på arbeidsplassen. For praksisperioder på 4 uker eller kortere for vernepleiere som tar videre/etterutdanning, gis det kr 1000 for veilederrollen pr. studenter i dens praksisperiode. Det gis i tillegg opplæring for å kunne fylle veilederrollen. Leder beslutter hvem som tildeles veilederrollen. Veiledere med formell veilederkompetanse fra Høgskolen (10 studiepoeng) vil bli godtgjort med kr 5 000,- i økt grunnlønn pr. år forutsatt at den ansatte har studenter under veiledning. • Vernepleiere som er egnet til å ta på seg veilederrollen for studenter, oppfordres til å ta veilederutdanning på HIØ. Den enkelte vil få permisjon med lønn for utdanningen når studiedagen/undervisningen kolliderer med oppsatt vakt. • Kompensasjonen gis som en godtgjøring og settes til kr. 1000 pr. mnd. For mentorrollen for nyansatt, i inntil 6 måneder pr. nyansatt. 	1.3.2022
<p>For vernepleiere som inngår individuell avtale om gjennomsnittsberegning av søndager og helligdager, og påtar seg to ekstra helger pr. halvår som kan legges fast i turnus og/eller regnes med i antall helger ved fastleggelse av ønsketurnus, utbetales en bonus på kr. 10 000,- pr. helg. Utbetalingen kommer i tillegg til ordinær lønn og utbetale på først lønn etter faktisk arbeidet ekstra helg. Ekstrahelgene etter denne ordningen markeres særskilt i turnus, da det gjelder særskilte betingelser for lønn og utbetaling.</p>	1.3.2022

4.4 Stipend	Status
<p>Arbeidsgivers samarbeid med statsforvalter i Viken, gjennom det kommunale kompetanse- og innovasjonstilskuddet, muliggjør for ansatte å søke stipend til grunn- og videre/etterutdanning. Prosedyre for tildeling av kompetansemidler og skjema for søknad om midler til kompetanseutvikling er publisert i kommunenes elektroniske kvalitetssystem.</p>	Iverksatt



5 TILTAK FOR Å BEHOLDE

5.1 Kompetanseutvikling	Status
<p>Kompetanse er en nøkkel til en framtidsrettet arbeidsgiverpolitikk, som skal møte sektorens behov for nyskaping, rekruttering og forvaltning av egen arbeidskraft.</p> <p>Det vil gjennom arbeid i Fag- og kompetanseforum og gjennom kompetanseplaner med handlingsplaner, tilrettelegges for et godt arbeidsmiljø med muligheter til faglig utvikling, samt følge opp kompetanseutvikling og rekrutteringsstrategier.</p> <p>Kommunalavdelingens lærende organisasjon baseres både på individuelle kompetanse- og karriereplaner og analyser og strategier for organisasjonens kompetansebehov.</p> <p>Organisasjonen skal aktivt oppmuntre ansatte til å gjennomføre kursing/ videreutdanning – det må være gode kompetanseplaner som sier hvilken kompetanse hver enhet til enhver tid har behov for.</p>	Pågår
Det skal satses på følgende:	
Arbeidsgiver skal legge til rette for opplæring ved bruk av digitale støtteverktøy.	Pågår
<p>Gjennom fagsamlinger skal vernepleiere gis mulighet til fagutvikling. I denne sammenhengen er fag- og kvalitetsrådgiver en sentralbidragsyter.</p> <p>Fagsamlinger avholdes 2-4 gang i året. Samlingene skal være både undervisende, motiverende og samlende.</p>	1.1.2023
Mulighet for å delta på konferanser som er relevante for arbeidsstedet.	Pågår
Retningslinje 14 i Helsefellesskapet, Rutine for gjensidig hospiteringsordning, skal benyttes og settes i system der det er mulig. Målrettet kompetanseheving gjennom hospitering i spesialisthelsetjenesten kan tilføre kommunen nødvendig kompetanse på spesifikke områder og virke faglig stimulerende for den enkelte vernepleier.	1.1.2023
Ledere er viktige for nyutdannede/etterutdannede vernepleiere i forhold til mulighet for å bruke nyervervet kompetanse. Det settes fokus på å ivareta ny kompetanse, både gjennom intern kunnskapsoverføring i en lærende organisasjon, men også i forhold til bruk av vernepleiere på tvers i organisasjonen.	Pågår

5.2 Veiledning	Status
Vernepleiere kan få tilbud om systematisk faglig veiledning i de enheter det er mulig å få til. Veiledning bidrar til at vernepleiere kan bli kjent med seg selv, bearbeide sitt refleksjonsgrunnlag og bevisstgjøre praktiske handlingsvalg. Dialog og refleksjon over praksiserfaringer er en sentral arbeidsform i veiledningen.	1.7.2023

5.3 Arbeidstidsordninger	Status
<p>Fleksible arbeidstidsordninger for både arbeidstaker og arbeidsgiver skal etterstrebnes, samtidig som det er tilpasset driftens behov. Flexibilitet kan oppnås på flere måter. Ønsketurnus, ordninger for å kunne endre vakter eller andre måter å organisere arbeidstiden for å fremme en fleksibel men forutsigbar arbeidstid.</p>	Pågår

5.4 Heltidskultur	Status
<p>Deltidsproblematikken i kommunene påvirker kvaliteten i tjenestene, rekruttering og utdanning av helsepersonell og likestilling. Halden kommune fremmer derfor en heltidskultur. Det er ansatt prosjektleder og nedsatt prosjektgruppe som skal jobbe for å oppnå heltidskultur i kommunen.</p>	Pågår
<p>Vernepleierstillinger skal fortrinnsvis ansettes i 100 % stilling. Ansatte skal motiveres til å ønske å jobbe 100 %. Arbeidsgiver skal jobbe mot at alle stillinger utlyses som 100 %.</p>	Pågår

5.5 Innovasjon og velferdsteknologi	Status
<p>Kommunalavdeling helse og mestring er opptatt av innovasjon og utvikling av velferdsteknologiske løsninger og har en avdeling for innovasjon og digitalisering.</p> <p>Halden kommune ønsker å inkludere medarbeiderens idéer, kunnskap og erfaring gjennom en egen idébank. Hensikten er å utvikle kommunens innovasjonsevne og oppnå en bedre utnyttelse av medarbeiderens kreativitet og kompetanse.</p> <p>Det er muligheter for vernepleiere å delta i fagutviklingsprosjekter eller forskningsstudier.</p>	Pågår

5.6 Ledelse	Status
<p>Leder setter preg på avdelingen og er viktig for hvordan den ansatte trives og får utvikles i jobben. Flere ledere i Helse og mestring er vernepleiere. Pkt. 5.6 vil gjelde alle ledere i kommunalavdelingen.</p>	Pågår
<p>Ledelsesutvikling er sentralt for å få ledere til å stå i lederoppgaven og sikre kontinuitet i ledelsen. Det gjennomføres systematisk lederutvikling i samarbeid med HR-avdelingen i Halden kommune. Ledere skal oppfordres til å ta lederutdanning/kurs/ lederutviklingsprogram for å styrke egen lederrolle. Det kan inngås avtale med nærmeste leder om permisjon med lønn og dekning av utgifter til studie/kurs/program.</p>	Pågår
<p>Det utarbeides et eget introduksjonsprogram for nyansatte avdelingsledere. I programmet skal det avsettes tid til opplæring, bli kjent med organisasjonen og</p>	1.1.2023



oppfølging.	
Det foretas en gjennomgang av oppgaver, lederspenn og betingelser for avdelingsledere i Helse og mestring. Gjennomgangen skal resultere i en rapport med forslag til endring og tiltak for å styrke avdelingslederrollen. Tiltak kan handle om endring av oppgaver, organisasjonsendring og endring i betingelser.	1.6.2022

5.7 Tilrettelegging	Status
Det vil jevnlig være ansatte som har behov for tilrettelegging. Vi har behov for vernepleierkompetanse i kommunen, og det skal jobbes på tvers av enhetene for å få til gode tilrettelegginger.	Pågår
Det skal vurderes hospiteringsordning hvor vernepleiere kan søke seg til å hospitere/arbeid i annen avdeling for en angitt periode. Dette for å sikre variasjon, kompetanseheving og tilrettelegging.	Pågår

5.8 Seniorordning	Status
<p>Mange vernepleiere velger å gå av med pensjon før fylte 65 år, eller gå over i annen type arbeid senere i karrieren. Halden kommune ønsker å beholde den viktige kompetansen erfarne vernepleiere har opparbeidet seg.</p> <p>Fra det året vernepleier fyller 62 år kan det velges mellom to ordninger:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jobbe 80 % stilling mot 100 % lønn og jobbe 2. hver helg. 2. Jobbe 90 % stilling mot 100 % lønn og jobbe 3. hver helg. 	1.3.2022



6 Mål

Per november 2021 er det ansatt 47,03 årsverk vernepleiere i fast stilling. Innen utgangen av 2022 er det et mål at enhet for bo og miljøarbeidertjeneste får tilsatt åtte årsverk vernepleiere som er lyst ut. Innen utgangen av 2023 skal det være ansatt et minimum på 62 årsverk vernepleiere i fast stilling. Innen utgangen av 2025 skal det være ansatt et minimum på 70 årsverk vernepleiere i fast stilling.

Innen 2024 skal 95 % av alle faste vernepleierstillinger være besatt, samt 80 % av alle vikariater med varighet over 3 måneder.

Det skal ikke være behov for dispensasjon for krav til vernepleier/ høyskoleutdannet i tjenesten hos brukere med kap. 9 vedtak.

Strategien skal motivere vernepleiere til å jobbe heltid og flere insitament er lagt inn for å oppnå dette. Per november 2021 jobber 79,65 % vernepleiere heltid. Innen utgangen av 2023 er det et mål at minst 90 % av alle vernepleiere i kommunen skal være ansatt på heltid.

7 Evaluering og korrigering

Strategien skal følges tett og evalueres fortløpende i forhold til måloppnåelse. Ved manglende måloppnåelse eller hvor andre hensyn tilsier korrigering av strategien, må strategien endres.

8 Endringslogg

Større endringer i dokumentet bør dokumenteres av prosjektleder i en endringslogg. Her skal det angis hvilke endringer som er gjort, hvem som har gjort endringen, og hvem som har godkjent at endringen blir foretatt.

Versjon	Dato	Endring	Ansvar for å beskrive endringen	Ansvar for godkjenning av endring

