

Prosjekt

Kompetanseheving av nye mentorer



2025

Årsrapport

Henriette Ruud

Sammendrag

USHT-V gjennomførte våren 2025 et kompetansehevingsprogram for nye mentorer. Programmet strakte seg over sju måneder og besto av tre samlinger. Dette var det fjerde kullet som fullførte opplæringen, med totalt 57 deltakere fra Færder, Horten, Sandefjord og Tønsberg. Deltakerne representerte ulike profesjoner, inkludert helsefagarbeidere, sykepleiere og vernepleiere.

Hovedmålet med satsingen er å styrke rekruttering og bidra til å beholde kompetent helsepersonell i helse- og omsorgstjenestene. Kompetansehevingen skal gi nye mentorer trygghet i rollen, og understøtter samtidig ledelsens arbeid med tiltak som fremmer både rekruttering og stabilitet i tjenestene.

Deltakernes beskrivelser viser at personlig utvikling og det å utfordre seg selv er sentrale erfaringer. Dette understreker at mentorrollen ikke bare handler om faglig kompetanse, men også om personlig vekst og refleksjon.

Vestfoldkommunene blir invitert til en ny runde med kompetansehevingen med oppstart vår 2026.

Mer informasjon om prosjektet finnes på prosjektets nettside:
[Kompetansehevingsprogram for nye mentorer - USHT Vestfold](#)

Innledning

Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester i Vestfold (USHT-V) fikk tildelt midler fra Statsforvalter i Vestfold og Telemark om kompetanseheving av nye mentorer for ansatte innen helse- og omsorgstjenester i kommunene i Vestfold. Dette er det fjerde kullet siden oppstart i 2025.

Bakgrunn

Et innsatsområde i Stortingsmeldingen: «Felleskap og meistring- Bu trygt heime» beskriver «*Bo trygt hjemme*» er helsehjelp. Tilstrekkelig og kvalifisert helsepersonell er en forutsetning for fire innsatsområder, det et av dem omhandler kompetente og myndiggjorte medarbeidere (1). Innsatsområdet må også sees i sammenheng med de nasjonale innsatsområdene iblant annet Demensplan 2025 (6) og Gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming (7). I dag mangler kommunehelsetjenesten kvalifisert helsepersonell. Framskrivninger fra SSB viser at det i 2035 kan mangle opptil 28 000 sykepleiere og 57 000 helsefagarbeidere i Norge (4)

Kompetent personell utgjør grunnmuren i helse- og omsorgstjenesten og er en forutsetning for kvalitet i tjenestene og i arbeidet som skal utføres. I Kompetanseløft 2020 og 2025 uttrykkes tiltak om hvordan kommunene satsninger kan gi økt kompetanse og kapasitet i tjenesten (2) (3). I tillegg er god ledelse en forutsetning for pasientsikkerhet, tjenester av god kvalitet og for gjennomføring av kvalitetsreformen. Verktøy som kan bidra til å rekruttere og beholde helsepersonell vil derfor være viktige virkemidler. Koronapandemien har ytterligere forsterket behovet for å rekruttere og beholde kvalifisert helsepersonell.

KS Jobbvinner (4) <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/jobbvinner/> er et av tiltakene i Kompetanseløft 2025. Prosjektet skulle bidra til økt rekruttering av helsepersonell til de kommunale helse- og omsorgstjenestene. KS ledet prosjektet, i tett samarbeid med Fagforbundet, NSF og Delta. Et satsningsområde frem mot 2025 var videreutvikling og spredning av mentorprogram for nytilsatt helsepersonell. Flere kommuner, bl.a. Trondheim, har testet mentorprogram som en metode, i samarbeid med KS Jobbvinner: <https://www.ks.no/globalassets/jobbvinner/Prosjektrapport-Mentor-7.pdf>

En definisjon av en mentor kan være: Det er en erfaren kollega som skal støtte, samarbeide og ha samtaler med en nyansatt.

Aktuelt

Tønsberg kommune deltok med et forbedringsteam fra Nes sykehjem med representant fra Universitetet i Sørøst Norge (USN) og Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester i Vestfold (USHT-V) i et nasjonalt læringsnettverk i regi av KS Jobbvinner, med avslutning høst 2024. I dette læringsnettverket teste forbedringstemaet ut og implementert et mentorprogram etter erfaringer fra piloten i Trondheim.

Erfaringer fra læringsnettverket viser at det er behov for en kompetanseheving av mentorer. Det er ulike årsaker til at ikke alle har mulighet til å begynne på videreutdanning på USN, men trenger kompetanseheving innen mentorering. Det er også behov for kompetanseheving for helsefagarbeidere som er mentorer.

På bakgrunn av erfaringer fra læringsnettverket ble det utarbeidet et kompetansehevingsprogram for nye mentorer i samarbeid med USN og Tønsberg kommune som ble pilotert i 2023 med gode resultater. Det har vært et ønske fra kommunene at USHT gjennomførte kompetanseheving av nye mentorer årlig.

Mål og målgruppe

Målgruppen er helsepersonell i virksomheter der ledelsen har et tydelig fokus på tiltak som både skal styrke rekruttering og bidra til å beholde ansatte.

Hovedmålet er å rekruttere og beholde kompetent helsepersonell i helse- og omsorgstjenestene.

Målet med kompetansehevingen er å styrke nye mentorer i rollen, der ledelsen i virksomheter vektlegger tiltak som er knyttet til både å rekruttere og beholde helsepersonell.

Organisering og gjennomføring

Organisering

Prosjektet ble organisert med en prosjektleder fra USHT-V.

Prosjektgruppen

Henriette Ruud, USHT-V, prosjektleder

Maren Schreiner, Nes sykehjem, Tønsberg kommune

Anita Nilo, USHT-V

Ressursperson: Rolf Mathisen, professor, Universitetet i Agder

Gjennomføring

USHT-V gjennomførte kompetanseheving av nye mentorer som startet vår 2025 med varighet over syv måneder med tre samlinger. Dette var det fjerde kullet som har gjennomført kompetansehevingen.

Deltakelse i 2025:

| Kommune | Antall deltakere |
|-------------|------------------|
| Færder | 2 |
| Holmestrand | |
| Horten | 18 |
| Larvik | |
| Sandefjord | 24 |
| Tønsberg | 13 |
| Totalt | 57 |

Økonomi

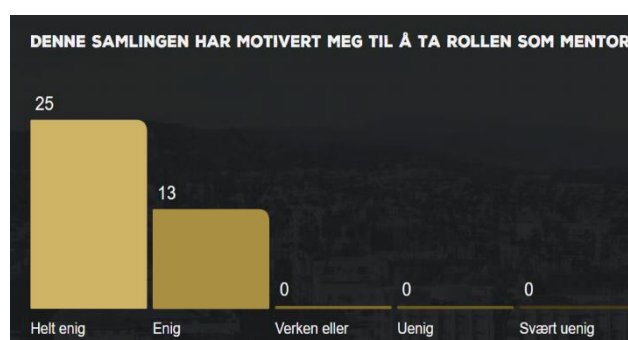
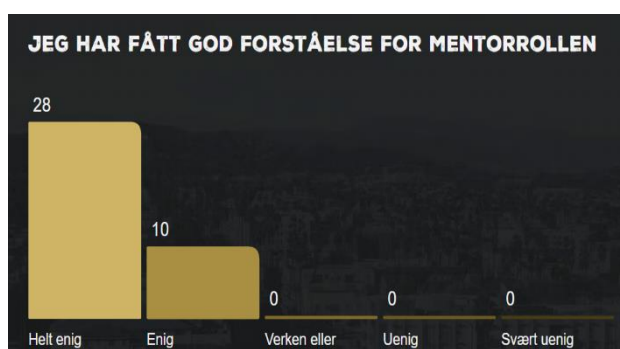
Prosjektet ble finansiert fra Statsforvalter i Vestfold og Telemark, egenfinansiering fra Tønsberg kommune, deltakerne fra de respektive kommunene og USHT-V.

Budsjett

| | |
|--|--------|
| Lønn USHT | 100000 |
| Samlinger | 25000 |
| Trykking, kunngjøringer, utsending og distribusjonskostnader | 5000 |
| Sum utgifter totalt | 130000 |

Evaluering

Evalueringen viste at kompetansehevingen motiverte de nye mentorene og de fikk en god forståelse av mentorrollen.



Deltakernes utsagn om personlig utvikling og å utfordre seg selv er essensielle aspekter ved kompetansehevingen da det ikke bare handler om faglig kompetanse, men også om personlig vekst.

For mange deltakere har forankring i ledelsen vært en utfordring, da de har opplevd begrenset engasjement og kunnskap både hos nærmeste leder og i tjenesten generelt. For å styrke denne forankringen ble nærmeste ledere invitert til den siste samlingen. Noen ledere deltok.

Deltakerne opplevde dette som veldig nyttig og fikk mer forståelse av hvordan mentorer kan benyttes i tjenesten.

Videre prosess

Vestfoldkommunene blir invitert til en ny runde med kompetansehevingen med oppstart vår 2026.

Litteraturliste

1. Helse- og omsorgsdepartementet. (2023). *Fellesskap og meistring – Bu trygt heime* (Meld. St. 24 (2022–2023)) [Meld. St. 24 \(2022–2023\) - regjeringen.no](#)
2. Helse- og omsorgsdepartementet. KOMPETANSELØFT 2020. Personell og kompetanse i kommunale helse- og omsorgstjenester. Utviklingstrekk og status 2018. ÅRSRAPPORT 2018. . s.l. : Helse- og omsorgsdepartementet, 2020.
3. Helse- og omsorgsdepartementet. Kompetanseløft 2025.
4. Jobbvinner. Jobbvinner. De beste til våre nærmeste.
5. Helse- og omsorgsdepartementet. Leve hele livet - kvalitetsreformen for eldre. 2019.
6. Helse- og omsorgsdepartementet. Demensplan 2025.
7. Helse- og omsorgsdepartementet. Gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming