

Sakspapir

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
100/22	Formannskapet	PS	20.10.2022
	Kommunestyret	PS	

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Kim André Vangberg	FA-G00	22/1057

Prosjekt - Menn i helse

Framlegg til vedtak:

1. Kommunedirektøren i Austrheim tilrår deltaking i prosjektet *Menn i helse*.
2. Kommunedirektøren anbefala at Austrheim kommune bindar seg til å ta imot minimum to helserekruttar ved kvart opptak.

Formannskapet - 100/22 - 20.10.2022

FS - behandling:

Konstituert kommunalsjef helse og omsorg, Kim André Vangberg, orienterte om saka, jamfør saksutgreiinga.

Ordførar Per Lerøy (Ap) sa at dette er eit tiltak som kommunen må gå med i, og fekk støtte frå formannskapet til det.

Ordførar Per Lerøy (Ap) refererte vedtaket.

Handsaming i formannskapet:

Kommunedirektøren sitt framlegg vart samrøystes vedteke

FS vedtak:

1. Kommunedirektøren i Austrheim tilrår deltaking i prosjektet *Menn i helse*.
2. Kommunedirektøren anbefala at Austrheim kommune bindar seg til å ta imot minimum to helserekruttar ved kvart opptak.

Saksopplysninger:

Bakgrunn

Menn i helse starta opp som eit prosjekt i Trondheim kommune i 2010 med støtte frå Helsedirektoratet. Prosjektet hadde som føremål å finne fram til måtar å rekruttera menn til omsorgsyrkane. Som ein oppfølging av Stortingsmelding 29 (2012-2013) ønska regjeringa å etablere ein nasjonal satsing for å bidra til auke av menn som ynskja å prøva ut eit yrke innanfor helse- og

omsorg. Der frå vart dette utvikla og etablert som eit nasjonalt prosjekt mellom Helsedirektoratet, Statsforvaltar, fylkeskommunen, KS, NAV og kommunane.

Menn i helse er eit nasjonalt rekrutteringsprosjekt. Menn i helse er eit komprimert utdanningsløp fram til fagbrev som helsefagarbeidar. Deltakarane får stillingstittel helserekruitt. Dette er arbeidssøkjande menn i alder 20-55+, som er registrert hjå NAV. Helserekruittane veksler mellom å få ytingar frå NAV og lønn frå kommunen.

Erfaringar nasjonalt sidan oppstart har 700 menn tatt fagbrev via menn i helse-prosjektet og mange fleire er på veg. 92 % av dei som har tatt fagbrev har fått relevant jobb dei kan leve av.

Andre erfaringar frå kommunane som deltek er:

- Vaksne rekruttar tek meir initiativ og vert raskare sjølvgåande.
- Meir livserfaring gjev betre kommunikasjon med brukar
- Bidreg til å dekkja eit ressursbehov
- Bidreg til utvikling av tenestene som vert levert.
- Positivt for arbeidsmiljøet
- Lite fråvær

I Noreg deltek ni fylker fordelt på nærare 70 kommunar, her under Vestland fylke. I Vestland fylke deltek i dag åtte kommunar. To av dei tilhøyrar region Nordhordland (Alver og Masfjorden).

Ved å inngå i prosjektet forpliktar kommunen seg til å sikra læreplass, dette inkludera sommarjobb, minimum 20 vakter per helserekruitt. Det føreligg ingen forpliktingar til å tilby fast jobb etter fagbrev.

Vegen til helsefagarbeidar:

PRAKSIS SOM HELSEREKRUTT 📅 APRIL - JUNI	VG2 HELSEARBEIDERFAG 📅 JANUAR - JUNI	LÆREKONTRAKT FORTSETTER 📅 JANUAR - HØSTEN
SOMMERJOBB 1 📅 JULI	SOMMERJOBB 2 📅 JULI	FAGPRØVE 📅 HØSTEN
VG1 HELSE- OG OPPVEKSTFAG 📅 AUGUST - DESEMBER	LÆREKONTRAKT OPPSTART 📅 AUGUST - DESEMBER	FAGBREV OG AUTORISASJON 📅 HØSTEN

April – juni 2023: Praksis som helserekruitt

I praksis vil kandidat få prøva ut yrket, og me som arbeidsgjevar får sjå om dette er rett kandidat å gå vidare med.

Juli 2023: Sommarjobb 1

Sommarjobb inngår som ein del av læretida. Her forpliktar kommunen seg til å tilby 20 vakter.

August- desember 2023: VG1 Helse- og oppvekstfag

Studieår ein er komprimert til eit halvt år. Dette fordi fellesfaga er tatt ut. Kandidat har dette frå før eller får hjelp til dette ved sidan av, eller eventuelt vert vurdert med realfagskompetanse.

Januar- juni 2024: VG2 Helsefagarbeidarfag

Studieår to er komprimert til eit halvt år. Dette fordi fellesfaga er tatt ut. Kandidat har dette frå før

eller får hjelp til dette ved sidan av, eller eventuelt vert vurdert med realfagskompetanse.

Juli 2024: Sommarjobb

Sommarjobb inngår som ein del av læretida. Her forpliktar kommunen seg til å tilby 20 vakter.

August 2024 – haust 2025: Læretid.

Læretida varar heilt til haust 2025.

Austrheim kommune sitt ansvar vil verta:

1. Tilby praksisplassar, sommarjobb (m/assistentlønn) og lære plassar (m/læringlelønn)
2. Deltaking i val av «helserekruittar»
3. Velje ut eigna rettleiar til rekruttane.
4. Informera og følgja opp deltakarane og rettleiarane

NAV forpliktar seg til:

1. Rekrutteringa og kvalitetssikra frå eigen portefølje av jobbsøkarar
2. Innkjøp av AMO- kurset til VgS1 og Vg2

Fylkeskommunen forpliktar seg til:

1. Kartlegge deltakarens formelle kompetanse i løpet av praksisperioden
2. Vurdera realkompetansen til alle deltakarane i løpet av Vg2
3. Samarbeide med kommunane om lærekontraktar og berekning av læretid

Fylkesmannen forpliktar seg til:

1. Finansiere 100 % stilling som fylkeskoordinator

KS, via prosjektorganisasjonen Menn i helse, forpliktar seg til:

1. Koordinere arbeidet med implementering og følgja opp det vidare arbeidet i samarbeid med fylkeskoordinator

Økonomiske konsekvensar:

Her visar Austrheim kommune til oversikt frå KS, som er ein peikepinn, på kost-nytte pr. deltakar i prosjektet:

Kost - nytte for kommune pr. helserekruitt	Utgift	Fortjeneste
12 uker helserekruittperiode. Rekrutten går 5 vakter alene og erstatter innleie		10.000
Ikke behov for 3 opplæringsvakter i forkant av sommerjobb x2		12.000
Deltakelse på Kickoff (halv dag)	1.000	
Deltakelse på veiledersamling 1 (hel dag)	2.000	
Deltakelse på veiledersamling 2 (halv dag)	1.000	
Deltakelse på veiledersamling 3 (halv dag)	1.000	
Verdiskapning under 12 måneders læretid med 65 % verdiskapning (150 vakter)		300.000
Kostnad for kommunen/enhet med å ta inn en voksen helserekruitt som lærling	220.000	
Utgift totalt	225.000	
Fortjeneste totalt		322.000
Summert fortjeneste for kommune pr. helserekruitt		97.000

Konsekvensar for folkehelse:

For deltakarane i *Menn i helse* er sjølve utdanninga og moglegheit for eit yrkesaktivt liv positivt for eigen helse og velferd. Helse- og omsorgssektoren er tradisjonelt prega av stor andel kvinnelege tilsette. Deltaking i prosjektet vil betra kjønnsbalansen i sektoren, og difor vera positivt for

arbeidsmiljøet med å få fleire menn i arbeidsmiljøet.

Det vil også verta positivt for pasientane våre at det kjem fleire menn i sektoren.

For meir utfyllande informasjon om prosjektet menn i helse visar me til heimesida:

[Menn i helse - er du mann nok?](#)

Vurdering

Austrheim kommune har på lik linje med andre kommunar utfordringar innan rekruttering i helse- og omsorgssektoren. Prosjekt menn i helse har erfaringsvis frå andre kommunar hatt fleire gevinstar både ved rekruttering, men også innan arbeidsmiljø og utvikling av tenestene. Dette er gevinstar me vurderer at Austrheim også kan få ved å vera med i prosjektet.

I utgreiingsfasen til administrasjonen orientert prosjektkoordinator for menn i helse i regionen om deltakarar busett i Austrheim kommune som vart rekrutterer til prosjektet av våre nabokommunar. Difor ser ein at med deltaking i prosjektet vil ein kunne ha aktuelle kandidatar framover.

Det vil vera fordelar med å delta både med tanke på gjennomføring av ferieavvikling på sumar, og det kan vera mogleg å rekruttera i haust/jul og påskeferiar. I tillegg til rekruttera i ledige heimlar etter fullført utdanning.

Det vurderast som eit viktig rekrutteringstiltak, og det vil vera viktig at vi sikrar fleire faste plassar på kvart kull me deltek i. Det vil verta vanskeleg å låse seg til antall personar i kvart løp. Då dette må gjerast individuelle vurderingar på.

Konklusjon

Austrheim kommune konkludera med at det er viktig å verta med på prosjekt menn i helse. Dette vil verta eit viktig rekrutteringstiltak som kan gje gode gevinstar jf. vurderinga vår på kort og lang sikt.

Austrheim kommune anbefala at me vert deltakar i prosjektet. Austrheim kommune vil kunne tilby minimum 2 plassar til kvart inntak av helserekruittar. Ved fleire aktuelle kandidatar vil me kunne vurdere individuelt om me har kapasitet til fleire.