



MENTORPROSJEKTET

«Trygghet, faglig støtte og kollegialitet – på vei ut i produksjonsdyrpraksis»

Sluttrapport fra pilotfasen

01.10.2025

Innhold

Sammendrag	3
Bakgrunn	4
Innledende konseptutredning og innsiktsarbeid	5
Interessentgrupper	7
Veterinærstudenter.....	7
Veterinærer	8
Kommuner	9
NMBU	10
Geno.....	11
Statsforvalterne	11
Mattilsynet	11
Bøndernes fagorganisasjoner.....	11
Flere typer støtte.....	12
Praktiske forhold	12
Avklaringer rundt forsikring og studentpraksis	12
Digitale verktøy for gjennomføring.....	14
Gjennomføring og resultater	16
Ulike typer mentorforhold.....	16
Opplæring, nettverksbygging og kurs.....	19
Oppsummering av mentorforholdene i pilotfasen	20
Kommunikasjon.....	23
Samarbeid og dialog med det offentlige	24
Dialog med utenlandske aktører	25
Kriterier og økonomisk støtte.....	26
Vurdering av kursportefølje og kursbehov for produksjonsdyrpraksis	28
Inseminasjonskurs	28
Kurs i ante mortem-kontroll.....	29
Dyrevelferdsprogrammene	30
Andre kurs	30
Økonomi	31
Effekter, gevinster og ringvirkninger	32
Måloppnåelse	34
Erfaringer og læringspunkter.....	36
Anbefalinger og mulige scenarioer for videre drift	37

Opplæring og oppfølging av mentorer og mentees i felt	37
Håndtering av økonomisk tilskuddsordning.....	38
Oppsummert om mentorordningens innhold.....	43
Oppsummering: Veterinærforeningens anbefaling for videre drift og utvikling av en permanent mentorordning	44
Kostnader for videre drift.....	44
Avsluttende refleksjoner fra prosjektgruppa	46
Referanser.....	47
Vedlegg	I
Vedlegg 1: Kriterier og støtterammer for mentorordning pilotversjon 1	I
Vedlegg 2: Kriterier og støtterammer for pilotversjon 2.....	IV

Sammendrag

Den norske veterinærforening fikk i oppdrag av Landbruks- og matdepartementet å opprette «Mentorprosjektet», et pilotprosjekt for å støtte veterinærstudenter og nyutdannede i overgangen til produksjonsdyrpraksis, og med mål om å styrke veterinærdekningen i distriktene. I pilotprosjektet ble det gjennomført 42 mentorforhold med ulike modeller, som påsitterpraksis, midlertidig lisens og samtalebasert mentoring.

Prosjektet har gitt økonomisk støtte blant annet til inseminasjonskurs, utstyr og mentoroppfølging, bidratt til nettverksbygging og utviklet digitale verktøy for koordinering og opplæring. Resultatene viser økt interesse for distriktsproduksjonsdyrpraksis blant veterinærstudentene, styrkede faglige nettverk og positiv respons fra deltakerne.

Veterinærforeningen anbefaler videreføring av ordningen via offentlig støtte, samarbeid med NMBU, Geno og offentlig forvaltning, økt aktivisering av kommunene og videreutvikling av de digitale løsningene.

Bakgrunn

I mange områder byr det på problemer for kommunene å rekruttere nok veterinært personell. Å sikre tilstrekkelig tilgang til veterinære tjenester er kommunenes ansvar både på dagtid, netter og i helger. Årsakene til problemet med for dårlig veterinærdekning er mange. Problematikken er utførlig analysert og beskrevet i rapportene «Tilgang til veterinærtjenester i Norge» (LMD, 2023) og «hvor ble det av dyrlegene?» (Wærp & Bungert, 2023). En stor del av utfordringen ligger i å lykkes med å rekruttere og beholde veterinærer i det enkelte distrikt.

Veterinærstudentene møter på følgende hovedbarrierer for å gå ut i produksjonsdyrpraksis:

- Mye arbeid alene.
- Mye ansvar på egne skuldre.
- Må opprette eget foretak.
- Må skaffe bil og utstyr.
- Mye vakt og ubekvem arbeidstid.
- Er redd for å bli «låst» i en situasjon med for stor vaktbelastning over tid.
- Dårlig inntjening på dagtid i enkelte områder.
- Liten erfaring med produksjonsdyr.
- Manglende tilknytning til husdyrbansjen og distriktene.

Disse faktorene gjør at terskelen for å prøve seg i produksjonsdyrpraksis blir høy.

Med bakgrunn i denne problematikken søkte Den norske veterinærforening (Veterinærforeningen) i 2023 Landbruks- og matdepartementet (LMD) om midler til å opprette et mentorprosjekt for veterinærer og -studenter. LMD innvilget søknaden.

Mandat:

Veterinærforeningen fikk i oppdrag fra LMD å starte et pilotprosjekt som skulle teste ut noen av tiltakene i rapporten *Tilgang på veterinærtjenester i Norge*.

Pilotordningen skulle lage hensiktsmessige og funksjonelle systemer for en mentorordning i distriktene for veterinærstudenter på utplassering under studiet, samt studenter med midlertidig lisens og nyutdannede veterinærer.

Som en del av oppdraget fra LMD skulle Veterinærforeningen utvikle en koordineringsplattform som kan koble behov for- og tilbud av veterinære tjenester sammen. Prosjektet skulle videre bidra til behovsprøvd økonomisk støtte til kursaktivitet, særlig til inseminasjonskurs.

Hovedmålet med prosjektet har vært å utvikle og etablere systemer som kan ivareta og videreutvikle en mentorordning i distriktene. Denne ordningen forventes å bidra til økt rekruttering av veterinærer til produksjonsdyrpraksis og til vakttagelse i distriktene. LMD presiserte at systemet skulle kunne skaleres opp til en nasjonal permanent ordning.

Prosjektets effektmål er å bidra til bedret veterinærdekning i hele Norge ved å senke terskelen for at nyutdannede veterinærer velger å gå inn i produksjonsdyr- og kombinert praksis.

Slagordet for prosjektet har vært: «Trygghet, faglig støtte og kollegialitet – på vei ut i produksjonsdyrpraksis». Det er det vi ønsker for våre uerfarne kolleger, og det har vært vår rettesnor gjennom hele prosjektet.

Prosjektorganisering

Oppdragsgiver:	Landbruks- og matdepartementet
Prosjekteier:	Den Norske Veterinærforening
Styringsgruppe:	Christine Meling, Christian Tengs og Camilla Larsen
Prosjektgruppe:	Hilde Wærp (prosjektleder), Hulda Bysheim og Anne-Christine Føllesdal.

Innledende konseptutredning og innsiktsarbeid

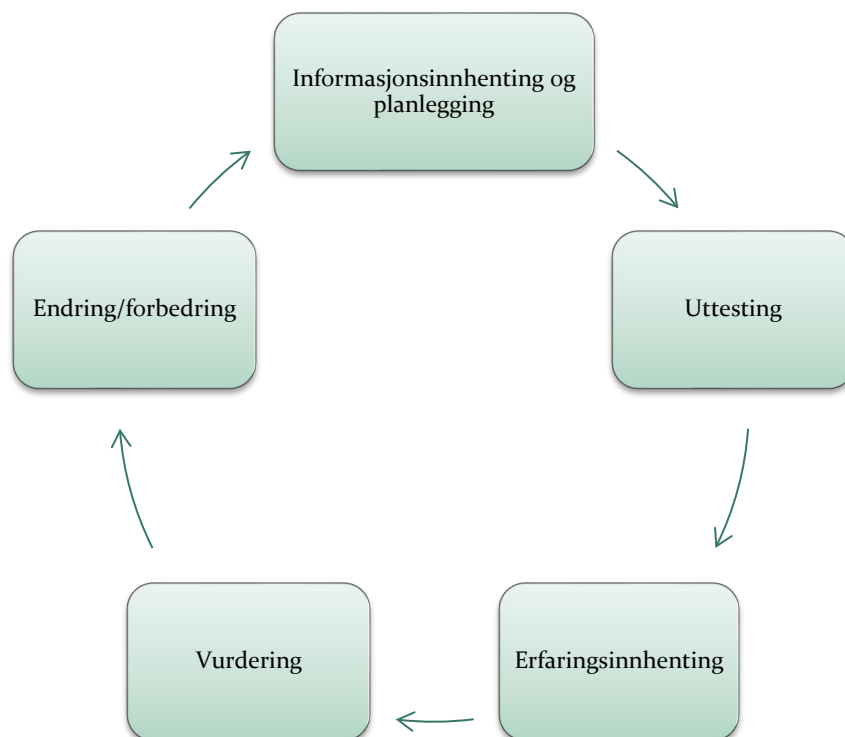
Fra prosjektets start var det store forventninger til rask igangsettelse og resultater, både fra studenter og veterinærer. Det var imidlertid også tidlig klart at utvikling av en mentorordning ville bli kompleks, med mange interessentgrupper og mange delproblemer som måtte løses. Prosjektet ble derfor innledet med en planleggings- og konseptutredningsfase før hovedgjennomføringen.

I konseptutredningsfasen fra mars til september 2024 ble det gjennomført en grundig kartlegging. Dette ble gjort via:

- Gjennomføring av mentorpiloter i to ulike distrikt (Selbu og Steinkjer) for to nyutdannede veterinærer og to studenter på midlertidig lisens.
- Kartlegging av ulike interessentgruppers behov og motivasjon, via:
 - Samtaler med 20 veterinærstudenter.
 - Samtaler med representanter for 7 kommuner om status hos dem og mentorprosjektets mulige rolle (Kongsberg og Øver Eiker, Steinkjer, Sunnfjord, Luster, Midt-Telemark, Hemnes).
 - Samtaler med 12 veterinærer/veterinærpraksiser om status hos dem og mulig inkludering i mentorprosjektet.
 - Samtaler med prosjektansvarlige ved lokalt veterinærdekningsprosjekt i Vesterålen.
 - Samtaler med prosjektansvarlige ved lokalt veterinærrekrutteringsprosjekt i Lister-området.

- Samtaler med Ansvarlige for VetGDP-ordningen i Storbritannia.
- Samtaler med Forsikringsselskap og Veterinærforeningens jurister om ansvarsforhold og forsikringsbehov ved utplassering og praksis.
- Samtaler med studieledelse ved NMBU Veterinærhøgskolen om deres kommende behov og mulig samarbeid.
- Dialogmøter med representanter for samtlige statsforvaltere.
- Spørreundersøkelse til alle medlemmer av produksjonsdyrpraktiserende veterinærers forening.
- Spørreundersøkelse til alle studentmedlemmer hos Veterinærforeningen.
- Samarbeid med Geno om rammene rundt refusjonsordningen for inseminasjonskurs.
- Samarbeid med Landbruksdirektoratet og AgriAnalyse om utforming og utsendelse av en spørreundersøkelse om veterinærvakt og vaktdekning til alle landets administrasjonskommuner.
- Skaffet oversikt over praksisbehovet til studenter i Norge og utlandet.

Vi har hatt et kontinuerlig fokus på innsikt, og har fortløpende vurdert egne planer og gjennomføring opp mot erfaringene vi har gjort oss underveis.



Figur 1. Prinsippene for uttesting og forbedring som er benyttet i prosjektet. Vi har jobbet etter prinsippet om kontinuerlig justering og forbedring basert på de erfaringene vi har gjort oss underveis.

Interessentgrupper

Mentorprosjektet berører flere interessentgrupper. Hver av interessentgruppene har unike behov og interesser som vi har hatt mål om å håndtere og ivareta på en god måte. Nedenfor beskrives de viktigste interessentgruppene, deres rolle, behov og interesser.

Veterinærstudenter

Veterinærstudentene har hatt store forventninger til Mentorprosjektet og en kommende mentorordning. Studentene er imidlertid en heterogen gruppe med ulike behov og roller. Nedenfor er beskrevet de viktigste i relasjon til opprettelsen av en mentorordning:

Studenter i Norge vs. studenter i utlandet

Alle veterinærstudenter har krav om ekstern praksis underveis i studiet, men ikke alle studiesteder har et spesifikt krav om stordyrpraksis. Tabellen nedenfor viser informasjonen vi har om praksiskravene ved de ulike studiestedene.

Studiested	Krav om ekstern stordyrpraksis	Krav om gårdspraksis	Total mengde ekstern klinisk praksis (både smådyr og stordyr)
Bodø/Kosice	Ja	Ukjent	Ukjent
Budapest	Ja	Ukjent	Ukjent
Wroclaw	Ja	Ja, 2 uker	2 x 4 uker
Warszawa	Nei	Ja, 2 uker	2 x 4 uker
Edinburgh	Ja	Ja, 12 uker	Ukjent
NMBU, Ås	Nei	Ja, 4 uker	3 uker ¹

Studenter med krav om utplassering hos veterinær

De fleste av utenlandsstudentene har krav om at en del av denne praksisen skal være på produksjonsdyr. I den nye studieplanen på NMBU er det krav om tre uker relevant ekstern praksis på selvvalgt sted, men ingen krav til at noe av denne skal være produksjonsdyrpraksis. Det er for de fleste studentene krav om ekstern praksis i 1-4 uker i løpet av studiet. Anslagsvis tilsvarer det 180-240 obligatoriske studentpraksisuker på produksjonsdyr per år i Norge. Dette er med andre ord korte perioder som kan være avgjørende for studentenes senere karrierevalg.

Studenter med midlertidig lisens

Studenter med midlertidig lisens kan representere en viktig arbeidsressurs for ferieavvikling og sesongtopper i produksjonsdyrpraksis. Mange av disse er interessert i å jobbe med produksjonsdyr, men mange synes det er vanskelig å finne frem til aktuelle arbeidsplasser. Regelverket slår fast at studenter som jobber på midlertidig lisens skal ha en ansvarlig veterinær og en fungerende bakvakt. Veterinærforeningen anbefaler at studentene skal være ansatt hos en autorisert veterinær. Dette er viktig også for å sikre fullgod forsikringsdekning.

¹ Gjelder for studenter på ny studieplan, hvorfra de første uteksamineres i 2026.

Vi erfarer at dette stadig følges opp mangelfullt mange steder, og studenter vi snakket med i 2024 anslår at over halvparten av de som jobber i produksjonsdyrpraksis på midlertidig lisens oppretter sitt eget enkeltpersonforetak. Dette skyldes trolig delvis tradisjon, men også at langt de fleste etablerte produksjonsdyrpraktikere i Norge operer på enkeltpersonforetak og har minimal erfaring som arbeidsgiver. Dette er en betydelig terskel for potensielle mentorer.

Andre studenter rapporterer at de jobbet alene over lengre tid, med lange sammenhengende vakter og at bakvakt aldri var tilgjengelig annet enn via telefon. Dette viser at det er behov for å sikre gode rammer og insentiver for tett oppfølging av denne studentgruppen, slik at de får et godt første møte med produksjonsdyrpraksis og arbeidslivet.

Veterinærer

Mange veterinærer har vært positive både til prosjektet og til å stille opp som mentorer. De fleste av dem har allerede vært veiledere for studenter og nyutdannede over mange år. Det er imidlertid stor variasjon blant veterinærene i deres holdning til slikt arbeid, både når det gjelder hvor mye det krever, og deres egen kapasitet til å følge opp.

Hele 90 % av respondentene i vår spørreundersøkelse til produksjonsdyrpraktiserende veterinærers forening er litt eller helt enig i at det er hyggelig og meningsfylt å ha med seg studenter ut i praksis, og 77 % anser dette som en mulighet til å oppdatere egen kunnskap.

Selv om mange veterinærer er positive til å ha med seg studenter i praksis, er det også enkelte produksjonsdyrpraktikere som føler på utfordringer i sin arbeidshverdag som de ikke tror kan løses gjennom en mentorordning. En del av dem uttrykker at de ikke har overskudd til å gå inn i rollen som mentor for uerfarne nykommere. Dette er ofte i kommuner hvor situasjonen er kritisk og har vært det over tid. Kommunen har kanskje presset økonomi, og veterinærene har hatt for høy arbeids- og vaktbelastning over tid. Denne situasjonen representerer mentorprosjektets dilemma, som vi har støtt på gjentatte ganger gjennom pilotfasen. Mange av de distriktene som virkelig behøver nyrekuttering, er nemlig samtidig de som er dårligst stilt for å følge opp nykommere på en god og inkluderende måte. Som regel bunner dette i svakt næringsgrunnlag, og for få veterinærer til å fordele vakter, bakvakter og mentoransvar på. Veterinærene har svak motivasjon og lite overskudd til å bruke tid og energi til å dekke et ansvar som ikke er deres, og som i tillegg potensielt gir nye konkurrenter i et allerede stramt kundemarked.

Det er bare veterinærene som kan tilby faglig oppfølging til studenter og nye veterinærer, men det er kommunens oppgave å legge til rette for at dette skjer. Gjennom mentorprosjektet har vi jobbet aktivt med denne problematikken. Vi ser at det krever mer langsiktig arbeid enn vi har kunnet dekke gjennom et pilotprosjekt. Det er ulike varianter av denne problemstillingen i ulike kommuner, så det er vanskelig å finne en løsning som passer for alle. Vi har imidlertid testet ut ulike løsninger i mentorprosjektet. I enkelte distrikt har vi testet ut samarbeid mellom vaktområder med godt resultat. I ett område hadde studenten base med mentorer i et distrikt med god tilgang på mentorer og veiledere, og samtidig kjørte vedkommende praksis og vakt

i et tilgrensende næringssvakt område. I et annet område gikk vi inn for kommunal ansettelse av en student på midlertidig lisens. Vi anser også den gradvise kulturendringen mentorordningen bidrar til som viktig for å få gode løsninger på disse «gordiske knutene». Kommunene må i økende grad ansvarliggjøres og aktiviseres, eller så må man se på en omorganisering av ansvaret for veterinærdekning, slik at det i større grad sentraliseres og harmoniseres.

Kommuner

Produksjonsdyrpraksis er i en spesiell situasjon når det gjelder rekruttering. Den vanligste organiseringen er at man har en praksisgruppe hvor flere veterinærer samarbeider om praksisen og vekten i et område, men hver enkelt veterinær har sitt eget enkeltpersonforetak. Det medfører at de i prinsippet er konkurrenter som samarbeider. Samtidig ligger ansvaret for tilstrekkelig veterinærdekning hos kommunene.

I mentorprosjektet har vi opplevd at kommunene og Kommunesektorens Interesseorganisasjon (KS) er den vanskeligste gruppen å aktivisere for bidrag til mentorordningen. En del kommuner er aktive, som regel som et resultat av at de allerede har hatt mangelfull eller sårbar veterinærdekning over flere år. Andre kommuner og vaktområder forholder seg relativt passive til sitt ansvar for veterinærdekning. Dette er ofte kommuner som ikke har hatt rekrutteringsproblemer, og hvor veterinærene frem til nå har tatt en stor del av kommunens ansvar. Imidlertid melder veterinærer at selv i tradisjonelt «gode» områder har oppdragsmengden gått merkbart ned de senere årene. Det betyr at de distriktene som før var selvgående fort kan bli problemområder. Da kan kommunen befinne seg i en situasjon med lav kompetanse og kapasitet til å bidra til veterinærdekning når situasjonen blir prekær.

Innen hver administrasjonskommune er det som regel én person som har ansvar for arbeid med veterinærsvakt og -dekning. Det er ikke uvanlig at disse personene føler seg maktesløse og opplever at de er satt til å løse en oppgave de ikke har mandat eller verktøykasse for å løse. Som en erfaren kommuneansatt uttrykte det:

«Jeg har flere ganger vurdert å si opp jobben på grunn av arbeidet med veterinærdekning, for det er veldig frustrerende. Heldigvis har jeg oppdaget at flere i andre kommuner sliter med det samme som jeg, og da blir det litt lettere å stå i det.»

Kommuneansatt

Mange kommuneansatte med ansvar for veterinærdekning opplever at det er krevende å løfte og få forståelse for problemstillingen på politisk nivå. Mentorprosjektet har derfor jobbet målrettet for å øke bevisstheten om veterinærdekningsproblematikken i kommunesegmentet, og peke på mentorprosjektet som et positivt bidrag til kommunenes arbeid med rekruttering. Dette er imidlertid krevende, da det er 160 vaktområder og 357 kommuner i Norge. Derfor ønsket vi i større grad å forholde oss til kommunesektorens interesseorganisasjon (KS). Svaret vi mottok fra KS' podcast da vi kontaktet dem med spørsmål om å være med i en av sendingene deres, var imidlertid følgende:

«Mentorordningen for veterinærer i distriktene er helt sikkert viktig for mange lokalsamfunn, men er litt på siden av det vi tar opp i vår podcast. I KS-podkasten «Der livet leves» må vi konsentrere oss om tjenester og prosjekter som kommuner, fylkeskommuner og KS er direkte involvert i.»

KS

Kunnskapen om at kommunene i høyeste grad er direkte involvert i, og ansvarlig for, arbeidet med veterinærdekning er med andre ord mangelfull. Vi skrev imidlertid en kronikk om problematikken til Kommunal rapport som ble antatt.

NMBU

NMBU har en stor gruppe studenter som skal gjennom ulike praksistyper i løpet av studiet. NMBU er nå i prosess med å legge om sin studieplan. I den nye studieplanen har påsitterpraksisen blitt tatt bort, og er erstattet med ekstern praksis i siste studieår, med større krav til aktiv deltagelse fra studentene. Det første kullet som uteksamineres etter denne studieplanen er ferdig utdannet vinter 2026 og sommer 2027. Målet med praksisen er at studentene skal få mer kontakt med arbeidslivet i løpet av studiet. Flere studenter prosjektet har vært i kontakt med, er kritiske til denne omleggingen, da den i deres øyne vil gjøre det vanskeligere å oppnå kjennskap til husdyrbransjen tidlig i studiet. Mentorordningen har derfor rom for at studentene kan melde seg til frivillig påsitterpraksis. På den måten kan de få en smakebit på produksjonsdyrveterinærens arbeidshverdag under studiet.

Den nye formen for ekstern praksis med aktiv studentdeltagelse stiller krav til kursing av praksisverter for at NMBU skal beholde sin EAEVE-akkreditering (EAEVE: European Association of Establishments for Veterinary Education). NMBU og Mentorprosjektet har derfor samarbeidet om utviklingen av mentorkurset, slik at deler av dette kan brukes inn i den praksisvert-utdanningen NMBU må tilby vertene.

Produksjonsdyrpraksis vil kunne tape i konkurranse med andre typer praksisplasser siden det ikke lenger er krav til at en viss andel av praksisen skal være på produksjonsdyr. Andre deler av veterinærbransjen, som smådyr og akvakultur har en annen struktur. Her er det mange store selskap som kan se på studentpraksis som en

rekrutteringsmulighet, og som har tilstrekkelig kapital til å prioritere attraktive praksisplasser dersom de ønsker.

Geno

Mentorprosjektet har samarbeidet tett med Geno om inseminasjonskurs. Hverken NMBU eller de utenlandske studiestedene tilbyr inseminasjonskurs til sine studenter, det er det per idag kun Geno som tilbyr. Derfor har mentorprosjektet helt siden starten

Geno

Geno SA er et samvirkeselskap eid av norske storfebønder. Geno er et genetikkelskap som driver avl og utvikling av NRF-populasjonen (Norsk Rødt Fe) i Norge. Geno distribuerer storfe genetikk i form av semin og embryo til storfeprodusenter både nasjonalt og internasjonalt. Inseminering utføres over hele landet av seminteknikere ansatt i Geno eller veterinærer som inseminerer i avtale med Geno.

tilbudt økonomisk støtte til studenter og veterinærer som kunne dokumentere at de hadde fått en jobb som innebar at de hadde behov for inseminasjonskompetanse.

Statsforvalterne

Vi har hatt flere møter med Statsforvalterne i hele landet for å informere om prosjektet og få innspill. De kommer med samme tilbakemelding som kommunene. Ansvar for veterinærdekning er utfordrende for kommunene å ta på en god måte, og Statsforvalterne er klar over problemet, men har ingen myndighet overfor kommunene.

Mattilsynet

Mentorprosjektet har hatt møter med Mattilsynet for å informere om prosjektet, og for å få avklaringer knyttet til krav om ante mortem kurs og hvilke oppgaver studenter med midlertidig lisens ikke kan utføre.

Bøndenes fagorganisasjoner

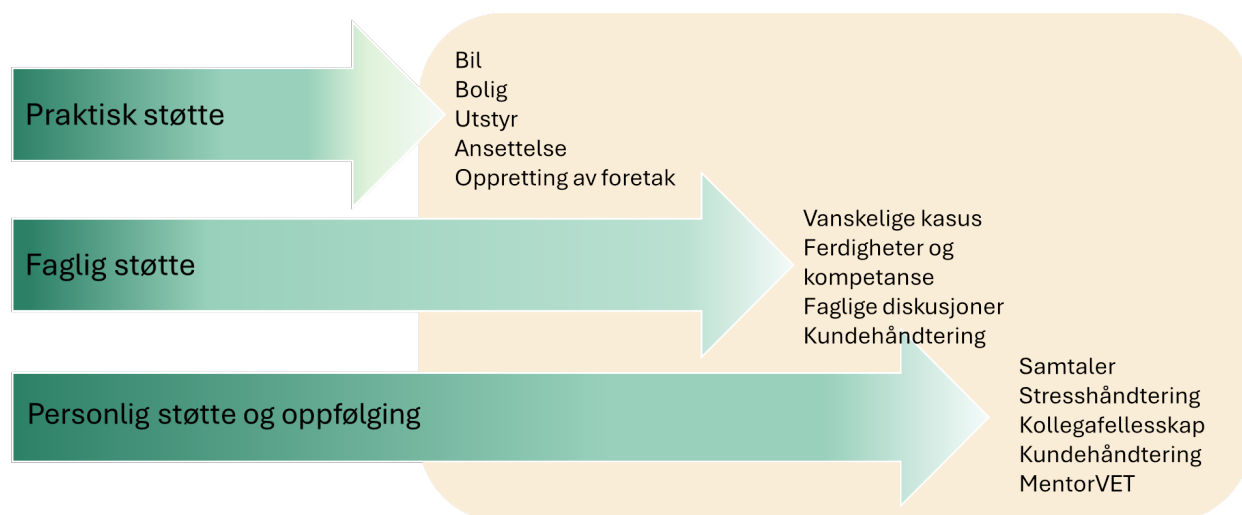
Mentorprosjektet har informert bøndenes faglag om prosjektet underveis. Vi har også hatt dialog med lokale bondelag i områder som både er med i mentorprosjektet og i andre lokale rekrutteringsprosjekt.

Flere typer støtte

En mentor- og utplasseringsordning for veterinær stordyr- og kombipraksis er mer krevende å opprette enn de fleste andre mentorordninger, fordi behovene er sammensatte og komplekse.

Klassisk mentoring er samtalebaseret. Det er en en-til-en relasjon med vekt på personlig utvikling, selvrefleksjon og utvikling av mestringsstrategier. Vanligvis er det også fokus på karriereutvikling. I veterinærbransjen derimot har mentoring handlet om faglig oppfølging og veiledning.

Studentene og de nyutdannede veterinærene oppgir at faglig veiledning er viktig. Men det er vel så viktig at de har noen å støtte seg til når det gjelder de personlige og mentalt krevende delene av det å være dyrlege. I tillegg finnes det en rekke praktiske hindringer for at en student eller nyutdannet skal kunne tre ut i praksis i distriktene. De må ha et sted å bo, de må skaffe seg en bil, de må ha tilgang på grunnleggende veterinært utstyr og de må ha inseminasjons- og ante mortem-kurs (sistnevnte gjelder ferdigutdannede). For å senke terskelen for at uerfarne skal prøve seg i produksjonsdyrpraksis, er det altså behov for både praktisk, faglig og personlig støtte.



Figur 2. For å senke terskelen for å tre ut i produksjonsdyrpraksis, er det nødvendig med både praktisk, faglig og personlig støtte til den uerfarne. Varigheten av behovet for disse tre typene støtte vil variere. Som oftest er mentee'en raskest selvstendig på det praktiske, mens den personlige støtten med fordel kan gå gradvis over i en gjensidig støtterelasjon som varer livet eller arbeidsforholdet ut.

Praktiske forhold

Avklaringer rundt forsikring og studentpraksis

Mentorprosjektet har gjort en juridisk avklaring rundt forsikringsbehov ved studentpraksis. I mentoravtalen krever vi at forsikringsbehov er gjennomgått og avklart.

Studenter kan ikke tegne egen ansvarsforsikring. Både studenter som er ansatt og studenter som er i ubetalt praksis skal dekkes av virksomheten/ansvarlig veterinær sin

forsikring. Det er den autoriserte veterinæren som har ansvar for den faglige kvaliteten på arbeidet om blir gjort av studenten. Mentorprosjektet anbefaler at mentor tar kontakt med sitt forsikringsselskap og sjekker hva hans/hennes ansvarsforsikring dekker, og om nødvendig tegner ekstrasikring for studenten.

I henhold til yrkesskadeforsikringsloven og skadeerstatningsloven er studenter å regne som arbeidstakere når de er i praksis, selv om de ikke hever lønn. Virksomheten der studenten er i praksis blir for dette formålet å regne som arbeidsgiver. Dette innebærer at mentor er pliktig til å sørge for gyldig yrkesskadeforsikring for studenten den perioden studenten er ute i praksis. Dette gjelder også dersom studenten/veterinæren er ansatt. Ekstra kostnader knyttet til forsikring er blant utgiftene som kan dekkes via tilskuddet fra mentorordningen.

Praktiske behov

Til tross for at de fleste deltakerne i prosjektet er mest opptatt av det faglige, er det ofte vel så utfordrende å finne gode løsninger på praktiske behov. Derfor har vi inkludert støtteordninger for praktiske behov i mentorprosjektet.

Bolig og reisekostnader

Både for studenter med påsitterpraksis og for studenter som ønsker å jobbe på midlertidig lisens, kan det by på utfordringer å finne og finansiere et sted å bo. Dette kan være spesielt utfordrende for studerende i utlandet. Utenlandsstudentene har som oftest ikke mulighet til å jobbe i semesteret, og må dermed klare seg på studielån og det de klarer å jobbe inn i ferier. Dette bidrar til at mange av utenlandsstudentene ikke får tilknytning til norsk husdyrbransje underveis i studiet.

Flere veterinærer oppgir at de gjerne stiller som mentorer, men ikke hvis det medfører mye ekstraarbeid rundt praktiske spørsmål. Det er stor enighet blant respondentene på spørreundersøkelsen til produksjonsdyrpraktiserende veterinærer om at det er behov for bedre systemer for de praktiske og ansvarsmessige sidene ved å ta imot studenter.

Samme problemstilling gjelder til dels reisekostnader. Studentene kan lett velge å ha praksis på et sted som ikke innebærer både ekstra reise- og bokostnader, fremfor å betale mye for å reise og bo.

Studenter på midlertidig lisens er forventet å jobbe og tjene penger, og det er derfor naturlig å forvente at de betaler for bolig under arbeidsoppholdet. Likevel kan det være utfordrende for dem å finne bolig for 2-6 mndr på et sted de ikke har noe nettverk fra før. For de fleste av dem vil utgifter til bolig på arbeidsstedet komme i tillegg til kostnader for hybelen de vanligvis benytter under studiet.

For de fleste ferdig autoriserte er ikke bolig en stor utfordring. De vil som oftest ha et lengre vikariat eller en fast jobb, og dermed ikke utgifter til to boliger samtidig.

Med bakgrunn i disse problemstillingene har mentorprosjektet en refusjonsordning for utgifter til reise og bolig for studenter med påsitterpraksis og midlertidig lisens. Studentene må søke mentorprosjektet om refusjon.

Bil

Studenter i praksis har ikke behov for egen bil til praksisen, men de er avhengige av å komme seg til og fra veterinærsenteret eller bo i rimelig avstand til at de kan plukkes opp av en mentor om morgenen. Studenter på midlertidig lisens og veterinærer som er nye i praksis trenger egnet bil. Dette anses ikke som en hovedhindring av noen grupper vi har vært i kontakt med, men en del studenter oppgir at det høyner terskelen, særlig for arbeid på midlertidig lisens. Man skal normalt sett ikke gå i minus i forhold til bilhold, da man må fakturere tilstrekkelig til å dekke bil- og transportkostnader. I prosjektet har vi gått ut med informasjon til studentene om at arbeid som veterinær i utgangspunktet skal dekke både bilkostnader og lønn. Samtidig ser vi at det kan være utfordrende å gå til innkjøp av bil før man har begynt å tjene penger. Derfor har vi inngått en fordelaktig avtale om langtidsleie hos bildeletjenesten Hyre for de som har behov for dette.

Utstyr

Studenter på midlertidig lisens og veterinærer som er nye i praksis har behov for en del utstyr. Særlig for studenter på midlertidig lisens kan tilgang på utstyr være avgjørende for om de ønsker å prøve seg på produksjonsdyrpraksis. Arbeid på midlertidig lisens er oftest for kortere perioder på 2-6 måneder, og det representerer en god mulighet for å finne ut om produksjonsdyrbransjen er en bransje man vil jobbe i senere. Men hvis de må å bruke 40 000,- på å kjøpe inn utstyr de ikke vet om de får bruk for senere, så bidrar det til å høyne terskelen for å prøve seg.

I en del områder har kommunen eller etablerte veterinærer utstyr til utlån. I andre områder har veterinærene ikke utstyr til overs, og kommunene er lite villig til å sørge for dette. I disse tilfellene kan mentorprosjektet bidra. Vi har tre sett med basisutstyr som vi låner ut etter avtale.

Digitale verktøy for gjennomføring

Vi har hatt møter og erfaringsutveksling med Digitale Helgeland, Digitaliseringsdirektoratet og Landbruksdirektoratet for å samkjøre oss og kartlegge ulike prosjekter som grenser opp mot mentorprosjektets mandat og -behov.

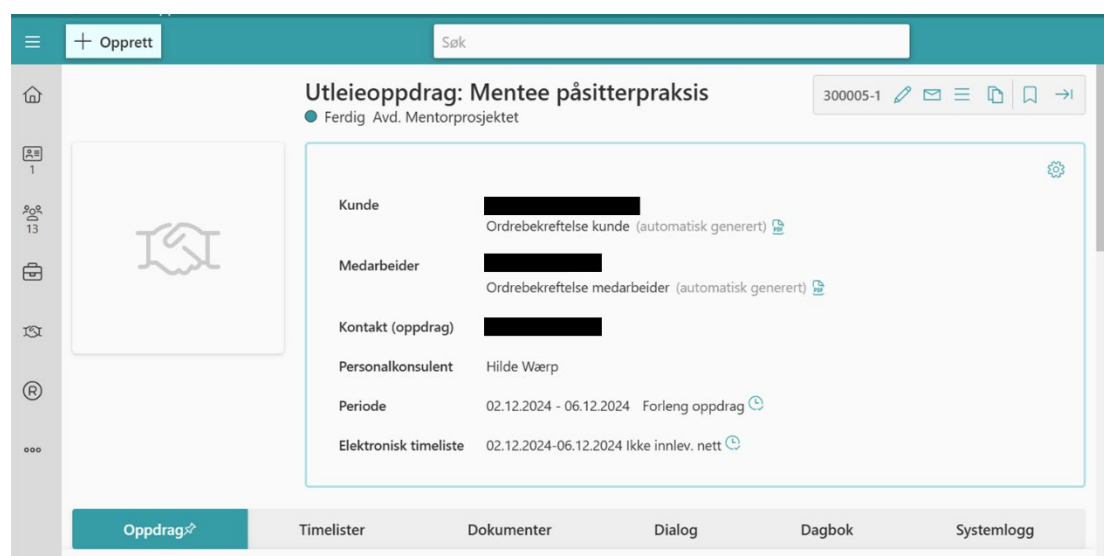
For å utvikle en digital plattform som kan håndtere matching av mentorer og mentees, arbeidet vi først videre med Jelpr og Oxx, som har utviklet Veterinærforeningens karriereportal og nettsiden legejobber.no. De utviklet trådiskisser til en løsning. Imidlertid lå prisanslaget for en enkel løsning i øvre grense av hva vi hadde budsjettet med til dette formålet i en tidlig pilotfase. Etter en tids leting klarte vi å finne «hyllevare» som langt på vei dekker Mentorprosjektets behov, og inngikk avtale med Webtemp (<https://www.webtemp.no/>).

Webtemp er en digital plattform som opprinnelig er utviklet for bemanningsbyråer. Verktøyet håndterer kunder, medarbeidere, CV-informasjon og annen informasjon av betydning for å finne riktig kandidat til riktig jobb, og opprettelse og oppfølging av arbeidsforhold av kortere og lengre varighet. Webtemp benyttes blant annet av Norske

landbrukstjenester og leverer i realiteten de fleste funksjoner mentorprosjektet behøver.

Ettersom Webtemp opprinnelig er utviklet for å håndtere jobbsøkere, vikarer, arbeidsgivere med rekrutteringsbehov og forholdene mellom disse, har Webtemp også funksjoner som kan bære en nasjonal koordineringsplattform som kobler veterinære rekrutteringsbehov med tilgjengelige veterinærer og veterinærstudenter. Dette inkluderer muligheter for å legge inn CV og kompetanse.

Dersom det på sikt er ønskelig å utvikle en nasjonal plattform dedikert for å koble behov for- og tilbud av veterinære tjenester sammen, har vi nå nok erfaring fra bruk av Webtemp til å vite hva plattformen bør inneholde og hvordan den kan bygges opp. Dette ligger imidlertid noe lenger frem i tid, og det er usikkert hvor stor oppslutning man vil oppnå om en slik database så lenge den er 100% frivillig. Men mulighetene for å oppnå en langt bedre oversikt over Norges veterinære kompetanse og beredskap bør vurderes på sikt.



Figur 3. Skjerm bilde fra Webtemp. Webtemp er tatt i bruk som koordineringsplattform og leverer funksjonene som behøves for å registrere og dokumentere mentorer, mentees og mentorforhold.

Mentorprosjektet har tegnet avtale med læringsplattformen Didac, som vi bruker til utvikling og distribusjon av digitale kurs. I tillegg til å være kursportal, inneholder løsningen andre muligheter for oppfølging av mentorforholdene, som kan tas i bruk på sikt. Didac er en norsk utviklet tjeneste som benyttes av Mattilsynet, Nortura og Animalia, blant annet til veterinærkursene for dyrevelferdsprogrammene.

Vi har utviklet ett digitalt kurs til mentorer og ett til mentees. Kursene tar blant annet for seg roller og ansvar i et mentorforhold, og hvordan man bør forholde seg for å oppnå velfungerende mentorforhold. Kursene er obligatoriske for å kunne ta del i mentorordningen.

Gjennomføring og resultater

Ulike typer mentorforhold

Studenter i arbeid på midlertidig lisens

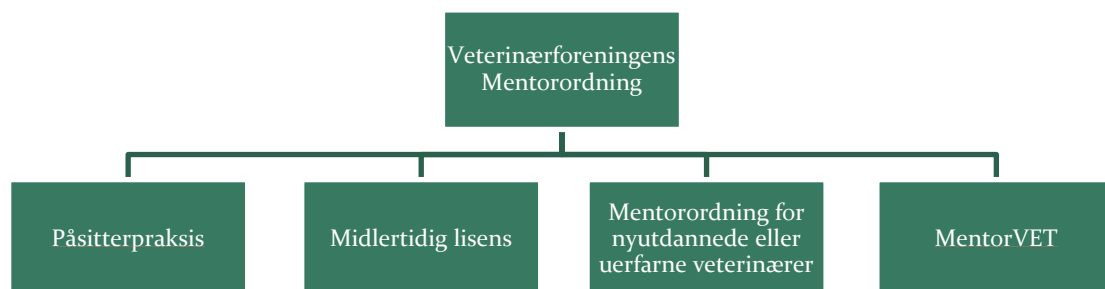
Mentorprosjektet krever at studenter med midlertidig lisens ansettes. Bakgrunnen for dette er at en student med midlertidig lisens ikke kan stå faglig og økonomisk ansvarlig for en virksomhet som skal levere veterinære tjenester uten å være autorisert veterinær. De må alltid ha en autorisert veterinær som bakvakt og som står ansvarlig for den faglige kvaliteten på arbeidet studenten utfører. Dersom studenten oppretter eget foretak, kan det også by på problemer knyttet til forsikring, som tidligere omtalt.

Bakvakt

Når en mentee har vakt krever mentorprosjektet at de skal ha mulighet for å ringe en annen veterinær for råd, og at vedkommende skal kunne rykke ut ved behov. Dette kalles bakvakt. Tilgang til bakvakt er også et formelt krav ved arbeid på midlertidig lisens.

Å opprette eget foretak representerer en barriere for mange studenter, og det kan føre til at færre tør å prøve seg i produksjonsdyrpraksis. Det å ha sitt eget foretak innebærer også administrasjon som kommer i tillegg til de faglige utfordringene studentene møter. Studentene har mye nytt å sette seg inn i, og det er gunstig om de kan konsentrere seg mest mulig om det faglige knyttet til jobben. I tillegg er det en trygghet i å være ansatt, som kan være viktig i denne fasen. Vi opplever også at en del ferdig utdannede ønsker å være ansatt, i alle fall i den første fasen av arbeidslivet.

Det har vært noe motstand mot å ansette studenter på midlertidig lisens fra veterinærer som skal være mentorer. Det er et merarbeid og et ansvar knyttet til å være arbeidsgiver som kan gjøre at enkelte vegrer seg. I ett tilfelle ønsket ikke mentor å ansette, og da ble løsningen at kommunen ansatte mentee. I starten av pilotfasen hadde ikke mentorprosjektet konkrete ansettelsesavtaler og veiledere til ansettelse, men det ble utviklet da vi så at det var behov for det.



Figur 4. Mentorordningen er utviklet for å håndtere fire hovedtyper av mentorforhold.

Imidlertid tyder flere tilbakemeldinger både fra mentees og mentorer på at når man først hadde gjort det en gang, var det å ansette studenter en god erfaring, og en erfaring som kan komme til nytte i fremtidig rekruttering.

«I mentorprosjektet er det et krav at studenter som jobber med såkalt midlertidig lisens skal være ansatt. Det innebar at det var ordnede forhold, og at jeg kunne konsentrere meg mer om det faglige, og ikke så mye det praktiske rundt å drive sitt eget foretak. Mentorprosjektet la vekt på å få til forventningsavklaring mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og det er viktig for å unngå misforståelser og gnisninger».

Mentee på midlertidig lisens

Autoriserte veterinærer med lite erfaring

Når man har vært ute av klinisk praksis over tid, eller man aldri har jobbet med det, kan det kjennes vanskelig å prøve seg på det. Imidlertid kan disse veterinærene bidra til å løse utfordringer med veterinærdekning i enkelte områder. I og med at det her er snakk om fullt autoriserte veterinærer, er det ingen formelle krav om bakvakt. Derfor ville vi inkludere tiltak for denne gruppen også i mentorprosjektet. Vi inkluderte dem i samme typen ordning som for nyutdannede veterinærer, noe som innebærer at vi stiller krav om 8 uker med bakvakt.

Utplassering av studenter / Påsitterpraksis

Å ha med seg studenter i såkalt påsitterpraksis innebærer ekstra arbeidsbelastning for veterinærene. Vi har hatt relativt liten pågang på denne typen mentorforhold. Dette er noe overraskende, ettersom en stor andel av henvendelser fra studenter i starten av prosjektet gikk på at de hadde behov for praksis og syntes det var vanskelig å finne praksisplass innen produksjonsdyr. Grunnen kan være at studentene likevel selv finner den praksisen de trenger, men det kan også skyldes at ordningen oppleves som lite gunstig, eller har for mye formaliteter. Det er relativt korte perioder det vanligvis er snakk om. Det er også flere utdanningsinstitusjoner som krever avklaring av praksisplass 4-6 måneder før praksisen finner sted, og det har det vært vanskelig å ta høyde for i et pilotprosjekt. Derfor har vi valgt å oppjustere den økonomiske kompensasjonen for mentorer som har med seg studenter i påsitterpraksis, samt åpnet for at studenter kan få refundert utgifter til reise og bolig. Vi ønsker at flest mulig skal benytte seg av tilbudet fordi det er viktig for rekrutteringen til distriktene at studentene får positive erfaringer med produksjonsdyrpraksis så tidlig som mulig i studiet.

Påsitterpraksis

«Påsitterpraksis» er et begrep som omfatter at en student er med en veterinær i sin daglige praksis. For produksjonsdyrveterinærer er bilen et nødvendig arbeidsredskap, i og med at de må kjøre ut til de aller fleste av pasientene sine. Da må studentene sitte på i bilen, derav begrepet påsitterpraksis.

Studenten får ingen godtgjørelse for denne typen praksis, det er veterinæren som tar honorar. Avhengig av studentens forkunnskaper og tilgjengelig tid, kan praksisen variere fra en ren observasjonspraksis til at studenten får prøve å utføre enkelte prosedyrer under veiledning fra veterinæren, og over til det vi kaller «omvendt påsitterpraksis»: At student/mentee gjør det meste, under observasjon og støtte fra mentor.

Vi tester nå ut om det blir mer interesse for denne delen av ordningen ved å opprette det vi kaller MentorHubs. En slik hub vil være et veterinærsementer med flere veterinærer tilknyttet. De må ha mulighet for å ta imot flere studenter per år, og alle veterinærene som skal være mentorer må gjennomføre vårt digitale mentorkurs. Veterinærsementene må kunne være behjelpelig med å skaffe studentene et sted å bo under praksisoppholdet. Til gjengjeld slipper virksomhetene som er en MentorHub å søke om deltagelse og skrive avtale med hver enkelt student, det tar mentorprosjektet seg av. Utbetaling av godtgjørelse skjer halvårlig på basis av registrerte student-uker.

MentorVet

Mentorprosjektet har samarbeidet med Berit Bjerknes om utvikling og oppfølging av et samtalebasert mentorløp som følger prinsippene for klassisk utviklende mentoring. Berit Bjerknes har jobbet med mentoring i flere år, og har blant annet vært med å opprette Universitetet i

Sørøst-Norges mentorprogram «fra student til arbeidsliv». Denne delen av mentorordningen er et mer tradisjonelt mentorprogram, slik mentoring praktiseres også i andre bransjer.

Det samtalebaserte mentorløpet har vi kalt MentorVet. Både mentorer og mentees får opplæring i sine roller, setter mål for mentorperioden, og jobber sammen mot disse målene. Det er fokus på gode samtalemetoder slik at deltagerne kan fylle rollene sine på en god måte og lykkes i sin kommunikasjon. MentorVet er bygget opp som et supplement til de andre typene mentorforhold i mentorordningen.

Vi valgte å ta med deltakere i MentorVet, som samtidig er med i andre typer mentorforhold. Dette gjorde vi for å teste ut ulike modeller. Vi hadde mentorforhold der mentee hadde praksis i felt med samme mentor som de hadde i MentorVet, men også forhold der mentee hadde praksis i felt eller arbeidsforhold med én mentor og en MentorVet-mentor et annet sted. Enkelte deltakere var kun med i MentorVet og ikke involvert i andre deler av mentorordningen, og en deltaker var tidlig (1.-2. studieår) i studieløpet.

Tilbakemeldingene på MentorVet er at programmet er nyttig, med den ekstra veiledningen det innebærer. I tilfellene der mentor er den samme som er mentor for



mentee på deres fysiske praksissted, går disse programmene litt over i hverandre. I hverdagen snakker man sammen hele tiden, og det blir ikke så naturlig å sette seg ned med ekstra møter en gang i måneden. Enkelte deltakere har løftet spørsmål om det kunne vært nyttig med mer strukturerte møter der en satt av dedikert tid, men opplever at det er en utfordring å få det til i hverdagen. Deltakere som har hatt en annen MentorVet mentor i tillegg til en mentor på det fysiske praksisstedet, rapporterer om at de har positive erfaringer med denne kombinasjonen fordi det kan være lettere å spørre om enkelte ting til en mentor som ikke er ens nærmeste samarbeidspartner i hverdagen.

Figur 5. I prosjektet har vi utarbeidet skriftlige veiledere til mentorer og mentees.

Gjennom arbeidet med MentorVet har vi har

opparbeidet oss mer kunnskap om mentoring som fag. Denne kunnskapen har vi brukt i alle deler av prosjektet, ikke minst i utviklingen av de digitale kursene.

Opplæring, nettverksbygging og kurs

Fra og med sommeren 2025 har vi hatt krav om at alle mentorer og mentees skal ta vårt digitale kurs før oppstart av mentorforholdet. Vi har ett kurs for mentorer og ett for mentees. Kursene går inn på det praktiske rundt et mentorforhold, men ikke minst understreker de viktigheten av god og gjennomtenkt kommunikasjon. Rolleforståelse, gode forventningsavklaringer og evaluering er også omhandlet. Kursene er bygget opp rundt prinsippene i MentorVet og er farget av erfaringene vi har gjort oss underveis i pilotperioden. Vi legger stor vekt på at mentoring innebærer en likeverdig relasjon der begge parter har ansvar for sin del, og begge parter får læring og utvikling.

Vi har samarbeidet tett med NMBU om kurset for mentorer, slik at det delvis overlapper med det kommende praksisverter skal kurses i. Derfor inneholder kurset

har en modul som er utviklet av NMBU. Den omfatter grunnleggende pedagogiske prinsipper, tilbakemeldinger, klinisk kommunikasjon og kjerneferdigheter i kommunikasjon.

Tilbakemeldinger på kursene så langt har vært at de er nyttige. Vi legger særlig vekt på pedagogisk fremlegging av budskap og bevissthet rundt at det er mentee sine behov som skal være førende, noe som kan være lett å glemme i arbeidshverdagen.

Vi har hatt to fysiske samlinger med mentorer og mentees. Den ene samlingen ble arrangert i forbindelse med Veterinærdagene 2025, som en oppstartssamling for mentorer og mentees som deltar i MentorVet. Vi hadde da en workshop der vi gikk igjennom prinsippene for mentoring, forventninger og identifisering av målene den enkelte mentee hadde med å delta i programmet. Den andre samlingen ble arrangert på Helgaker gård i september 2025. Vi inviterte alle mentorer og mentees som har deltatt i piloten. På samlingen hadde vi gjennomgang av resultater fra prosjektet, og en større bolk om det psykologiske grunnlaget for vellykkede mentor- menteeforhold med psykolog Wibeke Hanstensen.

I tillegg til bevisstgjøring og kompetanseutvikling med tanke på roller, var samlingene lagt opp for å legge til rette for nettverksbygging deltakerne imellom. Tilbakemeldingene fra deltakere har vært svært positive. Dessverre er praksishverdagen slik at ikke alle har hatt mulighet til å delta på de fysiske samlingene.

Underveis i prosjektet har vi hatt flere digitale møter. De digitale møtene utfyller de fysiske møtene, i og med at det er lettere for folk å delta på dem. Imidlertid gir ikke digitale møter like gode muligheter for nettverksbygging og diskusjoner som fysiske møter, selv om vi i enkelte møter har tilrettelagt spesifikt for det. For mest mulig effektiv nettverksbygging ser vi at det er viktig med fysiske møtepunkter i løpet av året, med digitale møter som et supplement.

Oppsummering av mentorforholdene i pilotfasen

I mentorprosjektets pilotfase er det gjennomført totalt 42 mentorforhold, 10 i 2024, og 32 i 2025 så langt. Av disse er 6 studentpraksis, 19 midlertidig lisens, 10 ferdig autoriserte veterinærer og 7 MentorVET-par.

	2024	2025	Totalt
Studentpraksis	5	1	6
Midlertidig lisens	1	18	19
Autorisert veterinær	4	6	10
MentorVET		7	7
Totalt	10	32	42

Figur 6. Oversikt over mentorforhold av ulike typer i piloprosjektet.

Det har vært flest mentorforhold med arbeid på midlertidig lisens. Det var som forventet, da det er mange studenter som benytter muligheten til både å få praksis og ha feriejobb siste året på studiet. Mentorforholdene har vært fordelt over hele landet.

Ett mentorforhold ble avsluttet før tiden, og ett arbeidsforhold ble avsluttet etter mentorperioden, men før opprinnelig planlagt arbeidsvarighet. De aller fleste mentorparene har hatt minst ett møte med prosjektledelsen, og har svart på vår digitale evaluering.

Tilbakemeldingene er i all hovedsak positive, både fra mentorer og mentees. Særlig er mentee'ene opptatt av at det er godt å vite at mentorene har forpliktet seg til å følge dem opp, og at mentorene får godtgjørelse for det. Det gjør at det blir lettere for mentee å ta kontakt. Spesielt kan dette være en barriere for ferdig utdannede veterinærer som ikke ellers ville hatt bakvakt.

Som en av mentee'ene selv uttrykker det:

Jeg er veldig fornøyd med mitt mentorforhold og tiden min på midlertidig lisens. Jeg føler meg heldig som fikk muligheten til å være med i mentorordningen og mentorprosjektet, og at jeg havnet akkurat der jeg gjorde, hos min mentor! Jeg sitter igjen med så mye nå i ettertid, og kjenner på en takknemlighet for at jeg har fått lov til å prøve meg som veterinær på midlertidig lisens under slike rammer. Det har føltes tilrettelagt og trygt, og terskelen for å prøve seg som veterinær på bygda har vært lav - jeg har sluppet å tenke på bl.a. eget foretak, bolig og utstyr, og heller kunnet fokusere på jobben og å utvikle meg faglig, med gode mentorer i ryggen hele veien. Denne ordningen har vært et veldig godt tiltak, og jeg håper flere kan få glede av den slik jeg har gjort!

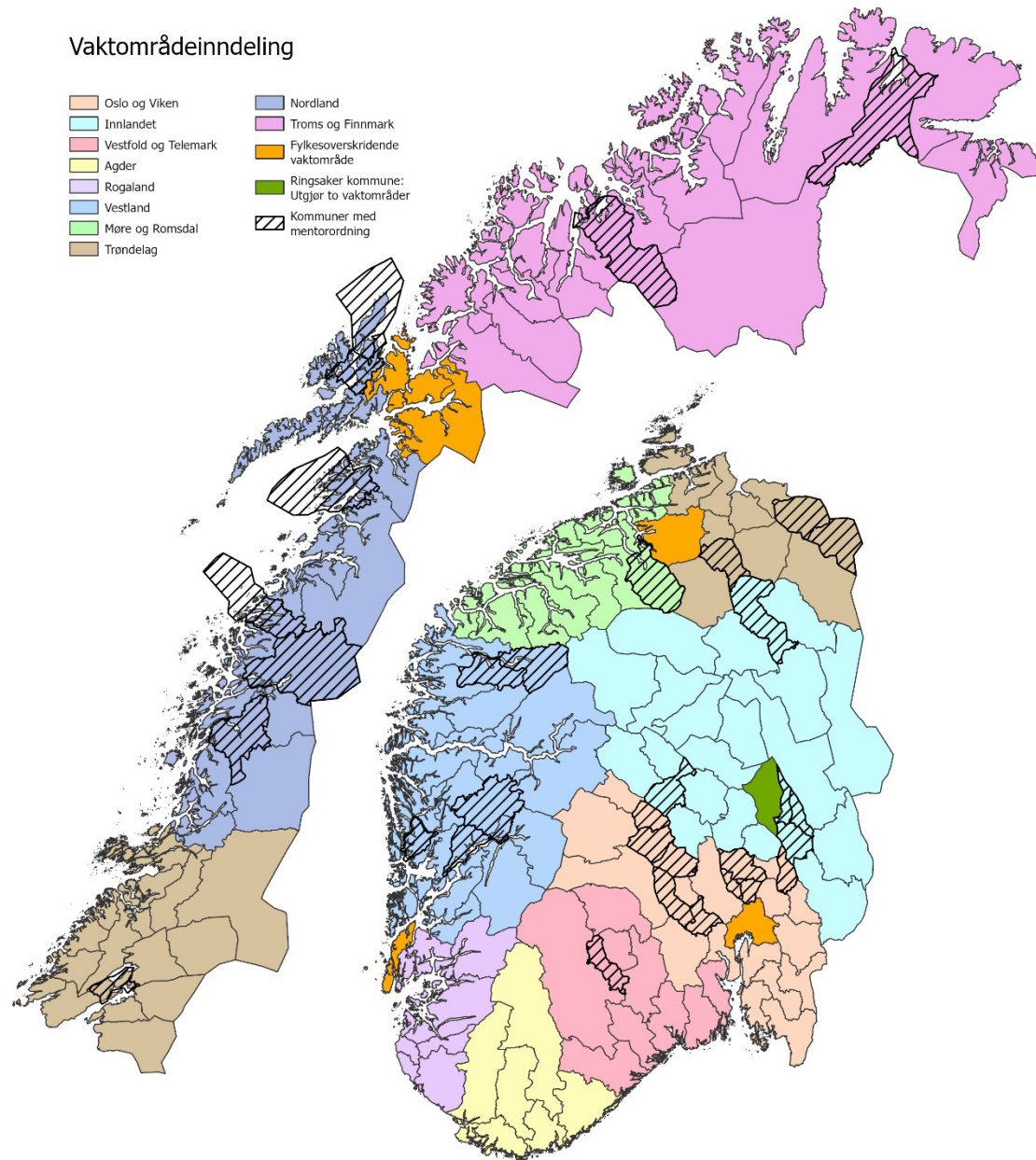
Mentee

Mentor- og arbeidsforholdene som ble avsluttet før tiden hadde sammensatte årsaker til det. Slik vi opplever det var mangelfulle forventningsavklaringer og kommunikasjonsutfordringer noe av grunnen til at konflikter oppstod. De involverte har blitt fulgt opp spesielt av oss, både underveis og etter at mentorforholdene var avsluttet.

Vi har justert mentorordningen ut fra erfaringene fra disse hendelsene. Spesifikt innebærer det at vi følger opp forholdene noe tettere. Vi krever også- og gir støtte til - minimum en uke påsitterpraksis i forkant av oppstart av arbeidsforhold. Og vi går grundig inn på kommunikasjon og forventningsavklaringer i våre digitale kurs og i oppstartssamtalen vi har med mentorparene.

Nylig har vi startet et test-tilbud om én time med psykolog til både mentor og mentee, dersom de ønsker det. Tanken med det er at det kan være nyttig, enten fordi de har støtt på utfordringer, eller om de bare ønsker bistand fra en profesjonell til å reflektere over sin rolle og situasjon. Vi har erfart at det i enkelte tilfeller kan være utfordrende for programledelsen å gi gode råd og å håndtere mellommenneskelige utfordringer, da vi ikke har spesialkompetanse på feltet, og fordi vi bør ha en nøytral og operativ rolle i ordningen. Hensikten er også å teste ut om det kan være en måte å øke programledelsens kompetanse på, samtidig som det hjelper deltakerne å mestre sine erfaringer og utfordringer. Erfaringene vi gjør oss knyttet til dette tilbudet skal brukes

til å forbedre ordningen, kursene og støtten vi tilbyr. Vi vil evaluere resultatene etter en viss prøvetid, og vurdere om dette er et tilbud som skal videreføres.



Figur 7. Områder med mentorforhold i løpet av pilotperioden til Mentorprosjektet. Skraverte felt viser vaktdistrikt hvor mentorforhold har blitt gjennomført i løpet av prosjektet. Kartutforming: Turid Asklund Trötscher v/Landbruksdirektoratet.

Mentorordningen gjelder også for veterinærer som har jobbet med andre ting enn klinisk produksjonsdyrpraksis, og som ønsker å prøve seg i slik praksis. Det kan være vanskelig å gå tilbake til klinisk praksis når man har vært lenge borte fra det, og da er det viktig at man har mulighet for ekstra oppfølging fra en mentor. Vi hadde ett slikt mentorforhold i pilotperioden, og tilbakemeldingen fra mentor tyder på at mentorprosjektet var avgjørende for at de kunne ta inn en veterinær som hadde vært ute av klinisk praksis i lang tid:

Da mentee i dette tilfellet ble rekruttert tilbake til yrket etter å ha jobbet i et annet yrke i 10 år, var mentorordningen grunnleggende viktig for at vi skulle kunne gi henne den nødvendige oppfølgingen for å komme tilbake til veterinæryrket.

Mentor

I de aller fleste mentorforholdene har prosjektet hatt ett eller flere digitale møter med mentor og mentee, og ofte resten av veiledergruppen også. Vanligvis har det blitt gjennomført et møte like før oppstart av mentorforholdet, der vi har gått igjennom forventninger til mentorforholdet, og mentors og mentees roller og ansvar.

I enkelte forhold har vi i tillegg fulgt opp både mentorer og mentees med direkte kontakt en til en og med felles møter med mentor og mentee. Et par av disse tilfellene har vært mentorforhold der det har vært samarbeidsproblemer mellom mentor og mentee, men vi har også hatt tettere oppfølging av andre forhold. Vi sent ut evalueringsskjema til alle deltakerne i prosjektet.

De fleste mentorforholdene har gått veldig fint, og både mentor og mentee har vært fornøyd. Mange mentorer har lang erfaring med å ta imot både studenter og uerfarne kolleger, men de har uttrykt at det er godt å ha en strukturert ordning med rammer og klare forventninger. Det er også et faktum at det krever mye av veterinærene å følge opp på en god måte, så det oppleves som positivt at dette anerkjennes gjennom en økonomisk godtgjørelse. Enkelte mentorer har gitt uttrykk for at de synes den økonomiske støtten til mentor er for lav. Dette er i stor grad mentorer som da også har ytt en støtte og oppfølging som klart overgår minimumskravene som stilles i ordningen i dag.

Kommunikasjon

Mentorprosjektet har jobbet mye med synlighet, tilgjengelighet og ekstern kommunikasjon. Dette har vært nødvendig for å gjøre prosjektet kjent, og for å rekruttere mentorer og mentees. Vi har blant annet vært til stede på NMBUs yrkesdag 2024 og 2025, og veterinærstudentenes internasjonale fagseminar i Budapest i 2024 og i Warszawa i 2025, vi har deltatt med innlegg på veterinærdagene og Produksjonsdyrveterinærenes forenings høstkurs, og vi har arrangert webinarer. Vi skrev også et innlegg som kom på trykk i *Kommunal rapport* høsten 2024, for å spre bevisstheten om kommunenes ansvar og mulighetene mentorprosjektet gir, og mentorprosjektet har vært tema i flere artikler i Norsk veterinærtidsskrift, i tillegg til

poster på Veterinærforeningens SoMe-kanaler. Vi har fått redaksjonell omtale i Nationen og Bondebladet.

I tillegg til innlegg i relevante fora har vi bygget opp åpne nettsider med utfyllende informasjon om prosjektet på Veterinærforeningens nettområde, *Vetnett.no* (se <https://www.vetnett.no/lonn-og-arbeidsliv/mentorprosjektet/>).

Den utadrettede virksomheten har vært viktig, særlig i startfasen. Men vel så viktig er det at prosjektledelsen alltid har vært tilgjengelig for deltakere i prosjektet og andre interesserte. Vi har svart på spørsmål, tatt imot innspill, hatt møter og telefonsamtaler, og fulgt opp mentorforhold personlig. Dette har gjort at vi har fått mange flere og bedre innspill enn vi kun ville fått gjennom møter, evalueringsskjemaer og spørreundersøkelser.

Samarbeid og dialog med det offentlige

Kommunene

Mentorprosjektet har i de første pilotene involvert kommunene direkte i dialogen sammen med mentorer og mentees. For å styrke det lokale samarbeidet, har vi etterhvert satt inn i avtalene med mentorene at de skal informere og involvere kommunene. Tilbakemeldingene tyder på at dette har blitt gjort i varierende grad.

Kommunene vi har vært i kontakt med kommuniserer at de synes at ansvaret for veterinærdekning er utfordrende. De kommuneansatte med ansvar for veterinærdekning savner et nettverk og felles retningslinjer for dette arbeidet. Det varierer sterkt hvor direkte involvert kommunene er og hvordan de håndterer ansvaret de er pålagt.

Kommunenenes villighet til å bidra i samarbeid med mentorprosjektet for å oppnå gode lokale totalløsninger har variert. I en kommune ble mentee ansatt av kommunen, mens i en annen fikk mentee leie en kommunal leilighet i mentorperioden. I flere distrikt er det også kommunene som først har tatt kontakt med mentorprosjektet for å undersøke om det kan bidra til bedret rekruttering i deres område. Men i de fleste mentorforholdene tyder tilbakemeldingene på at kommunene har hatt en tilbaketrukket rolle.

Landbruksdirektoratet

Det har vært en løpende kontakt mellom Mentorprosjektet og Landbruksdirektoratet (Ldir). Mentorprosjektet bidro med enkelte spørsmål til spørreundersøkelsen som AgriAnalyse, Landbruksdirektoratet, Veterinærforeningen og KS sammen sendte ut til landets administrasjonskommuner (mer om undersøkelsen kan leses i rapporten fra prosjektet HITVet (Wærp, Bungert, & Blakstad, 2025)). Spørreundersøkelsen til administrasjonskommunene bekreftet inntrykket av at svært mange kommuner opplever at veterinærdekningen er krevende å håndtere, blant annet på grunn av mangel på verktøy og lite samarbeid mellom administrasjonskommuner. For direktoratet er dagens håndteringssystem for vakttilskudd tungvint og utdatert, da det baserer seg på et gammelt excel-skjema for vaktoppsett og -registrering i det enkelte vakt-distrikt, og ellers hovedsakelig manuell håndtering. Ldir jobber selv med en konseptutredning som ser på behovene for, og potensielle gevinster fra digitalisering

av systemet for vakt- og stimuleringstilskudd. Digitalisering av systemet for vaktoppsett, vaktregistrering og vakttilskudd er naturlig å knytte opp mot en koordineringsplattform for behov for- og tilgang på veterinær arbeidskraft. Dette har vært en del av mentorprosjektets oppdrag. En velfungerende koordineringsplattform vil kunne gjøre det enklere for kommunene å identifisere og hente inn aktuell arbeidskraft, både på kort og lang sikt. Vi har derfor hatt dette behovet i mente når vi har jobbet med prosjektets koordineringsplattform.

Statsforvalterne

Mentorprosjektet har hatt flere digitale møter med Statsforvalterne i hele landet. Vi har fått både innspill til prosjektet og bakgrunnsinformasjon. Statsforvalterne ser at mange kommuner sliter med å oppfylle sin plikt til å sørge for tilstrekkelig tilgang på veterinære tjenester, men de har ingen sanksjonsmuligheter overfor kommunene. Flere har uttrykt en viss frustrasjon over dette, da de ser at dagens system ikke fungerer tilfredsstillende.

Digitale Helgeland

Det interkommunale prosjektet «DigiHelgeland» har gjennomført et delprosjekt, kalt «DigiVet», som har sett på digitaliseringsbehovene i produksjonsdyrveterinærenes hverdag. Digitaliseringsbehovet i norsk veterinærbransje er stort. Men det er viktig å unngå en lang rekke av ulike portaler med ulike innlogginger og tjenester som skal benyttes i løpet av en arbeidsdag der man til dels er utenfor dekning. Mentorprosjektet hadde mye kommunikasjon med prosjektledelsen i «DigiVet» i konseptutredningsfasen for å sikre at våre syn på behov og videre utvikling av digitale løsninger for norske veterinærer er avstemt med hverandre. Dette er særlig viktig i forhold til koordineringsplattformen vi fikk i oppdrag å utvikle.

Mattilsynet

Vi har hatt dialog med Mattilsynet, både for å informere om prosjektet, men også for å få avklart konkrete spørsmål om regelverkskrav. Vi hadde særlig behov for avklaringer knyttet til hva de som arbeider på midlertidig lisens ikke kan gjøre innenfor rammene av regelverket. Vi fikk tilbakemeldinger fra deltagere blant annet om at det var uklart om de kunne attestere i vaksinekort og utstede nødslakteattester. Mentorprosjektet har derfor avklart disse spørsmålene med Mattilsynet for å kunne gi tydelig informasjon videre til de det gjelder.

Dialog med utenlandske aktører

Mentorprosjektet hadde grundige samtaler i 2024 med lederne for VetGDP-programmet i Storbritannia, som driftes av Royal College for Veterinary Surgeons (RCVS, 2025). VetGDP står for Veterinary Graduate Development Programme. Programmet gir støtte og oppfølging til nyutdannede eller utenlandske veterinærer på vei inn i klinisk praksis. Programmet går over 12-18 måneder og omfatter kurs for veiledere og en omfattende mappestruktur som den nyutdannede må følge opp og fylle ut fortløpende om utfordringer, oppfølging og egen utvikling. Deltagelse er obligatorisk ved alle ansettelses av nyutdannede til klinisk praksis.

En stor forskjell fra det norske systemet er at RCVS også forvalter de britiske veterinærautorisasjonene og setter standardene for britisk veterinærbransje, og med det kan sette krav til deltagelse for fortsatt autorisasjon. Programmet er nylig relansert i en ny form, da den første versjonen av programmet etter hvert fikk en del kritikk for å være mest en skrivebordsøvelse, med avkryssing på en mengde sjekklister.

Vi har vi også vært i kontakt med den finske veterinærforeningen, som nylig har gjennomført et mentorprosjekt. Kontakten her ble opprettet i 2025, da vårt mentorprosjekt var godt i gang, og det finske pilotprosjektet var mer eller mindre avsluttet. Vi har utvekslet prosjektplaner og mentor-/ menteeguides, og kunne konstatere at vi i MentorVET-delen av prosjektet vårt har tenkt og gjort svært mye likt som finnene, og at de personlige utfordringene man møter på som ny i praksis, ser ut til å være universelle. Finland opplever imidlertid ikke den samme utfordringen med veterinærdekning i rurale strøk som sine naboland, da de har opprettholdt et sterkt fokus på beredskap gjennom de siste 40 årene, og til enhver tid har 80 offentlig ansatte veterinærer (municipal veterinarians) spredd over hele landet. Disse bidrar både i privat tjenesteyting og med offentlige veterinæroppgaver og fungerer som et bindeledd og en buffer både for det private og det offentlige. Nyutdannede og andre støter dermed ikke i like stor grad på de samme praktiske tersklene på vei ut i praksis som i Norge, og behovet for reduksjon av disse tersklene via utplasserings- og støtteordninger er dermed mindre.

Mentorprosjektet har også vært i kontakt med øvrige nordiske og baltiske land via deres veterinærforeninger og Nordisk ministerråds arbeidsgruppe for dyrehelse og -velferd, og informert om mentorprosjektet. Særlig den svenske veterinærforeningen har ytret interesse for prosjektet, da de ønsker å igangsette noe tilsvarende i Sverige.

Kriterier og økonomisk støtte

Kriteriene og den økonomiske støtten ble revidert og republisert i juni 2025, på bakgrunn av de erfaringene vi har gjort oss med den første versjonen av mentorordningen. For sammenligning og for å viseutviklingen, er en fullstendig oversikt over kriterier og støtterammer i pilotversjon 1 og 2 vist i vedlegg bakerst i rapporten. Mentorene får opptil 40 000,- per mentorforhold med ferdig utdannede menteer og menteer med midlertidig lisens. Mentorene fikk tidligere 3500,- per uke for å ha med seg studenter i påsitterpraksis, det er økt til 4000,- i gjeldende versjon. Dette er fordi det er relativt arbeidskrevende å ha med seg studenter, og det kreves både digitalt kurs og søknad fra mentor. Vi ser også at ordningen for studentpraksis ikke er så mye brukt som vi antok basert på innspill i innsiktsarbeidet.

Fordi veterinærdekning i distriktene er et mål for prosjektet og studentene ofte vil måtte reise for å skaffe seg påsitterpraksis med produksjonsdyr, har vi også lagt til mulighet for å søke om behovsprøvd støtte til reise og opphold i den siste versjonen av mentorordningen. Dette gjelder også studenter med midlertidig lisens. Nytt er også at vi krever minst en ukes påsitterpraksis for studenter med midlertidig lisens og ferdig utdannede. For dette gir vi økonomisk kompensasjon til mentee, og vi legger til grunn at mentor tar honorar for oppdragene i denne perioden. Vi anbefaler at den

økonomiske kompensasjonen holdes på nivå med versjon 2.0 i en lang nok periode til at det kan evalueres om disse endringene har hatt tilsiktet effekt.

	Versjon 1.0	Versjon 2.0
Påsitterpraksis - mentor	3500,- per uke	4000,- per uke
Påsitterpraksis - mentee	Inntil 50% av tilskuddet til mentor kunne gå til bolig, bil, utstyr og forsikring.	Opp til 2500,- per uke i bostøtte. Opp til 6000,- i reisestøtte
Midlertidig lisens - mentor	20 000,- for 1. mnd, deretter 10 000,- per mnd i inntil to måneder (max 40 000,-).	20 000,- for 1. mnd, deretter 10 000,- per mnd i inntil to måneder (max 40 000,-).
Midlertidig lisens - mentee	Inntil 50% av tilskuddet til mentor kunne gå til bolig, bil, utstyr og forsikring.	Opp til 5000,- per mentorforhold i bostøtte. Opp til 6000,- i reisestøtte. Praksisstipend: 5000,- per uke.
Urfaren veterinær - mentor	Inntil 40 000,- ved 6 ukers bakvakt.	Inntil 40 000,- ved 8 ukers bakvakt
Urfaren veterinær - mentee	Inntil 50% av tilskuddet til mentor kunne gå til bolig, bil, utstyr og forsikring.	Praksisstipend: 5000,- per uke.

Figur 8. utviklingen i de økonomiske støtteordningene i mentorprosjektet fra start og frem til versjon 2.0 som er gjeldende i dag.

Mentorer må oppfylle disse kriteriene:

- Minst ett år bak seg i norsk fulltids kombinert- eller produksjonsdyrpraksis
- Norsk autorisasjon.
- Et ønske om å videreformidle fagkunnskap, yrkesstolthet og arbeidsglede.
- Se på mentorordningen som en mulighet for egen utvikling.
- Kunne tilby bakvakt i mentorperioden (i samarbeid med andre mentorer eller veiledergruppe) for vikarer og nyansatte.
- Være villige til å involvere kommunen i et samarbeid om å finne gode rekrutteringsløsninger.
- Være interessert i faglig oppdatering og åpen for nye måter å gjøre ting på.
- Forplikte seg til å følge opp studenter og/ eller nye veterinærer på en god måte.

Vurdering av kursportefølje og kursbehov for produksjonsdyrpraksis

Inseminasjonskurs

I de aller fleste områder er inseminasjonskompetanse nødvendig for å kunne kjøre praksis. Per i dag tilbyr ikke NMBU eller de utenlandske studiestedene inseminasjonsopplæring som en del av utdannelsen. Dette er en del av det studentene selv må sørge for å skaffe seg kompetanse på før de skal ut i jobb. Geno er idag enerådende på å tilby inseminasjonskurs i Norge.

Kurset koster i dag kr 18 000,-, og reise og opphold kommer i tillegg. Dette er en betydelig utgift for en student, og dermed en viktig terskel for at de skal kunne prøve seg i produksjonsdyrpraksis. Siden inseminasjonskompetanse er kritisk i produksjonsdyrpraksis, har det siden starten vært en av mentorprosjektets oppgaver å ha et system for økonomisk støtte til inseminasjonskurset.

Kriteriene for å gi støtte og den økonomiske kompensasjonen har vi endret underveis i prosjektet, på basis av de erfaringene vi har gjort oss. Det har hele tiden vært et krav at søkerne måtte ha en arbeidsavtale som innebar at de trengte å inseminere, og fra nyttår 2025 presiserte vi at arbeidsforholdet måtte være av et omfang som tilsvarer minst 6 ukers fulltidspraksis, det vil si omtrent lengden av et sommervikariat. Geno anbefaler også at søkere skal ha jobbstart innen 6 måneder etter fullført kurs. Dette er fordi inseminasjon er et håndverk, og det er nødvendig å praktisere det innen relativt kort tid og ofte nok til at en får det «inn i fingrene».

Vår erfaring er at ordningen med økonomisk refusjon av hele eller deler av kursavgiften til veterinærer og veterinærstudenter er svært viktig for å senke terskelen for å søke seg til produksjonsdyrpraksis. Det trengs ikke denne typen insentiver for de som er fast bestemt på at dette er retningen de vil gå, men det er heller ikke dem vi ønsker å nå. De ville kommet ut i denne typen praksis uansett. Det er de som er interessert, men som ikke har bestemt seg helt enda, som det er viktig å nå og å gi en positiv opplevelse. Da er det avgjørende at det ikke ligger for mange praktiske og økonomiske hindringer i veien.

Refusjonsordningen medførte et betydelig press på Genos kapasitet, og i 2024 hadde de over 70 kursdeltagere. De klarte såvidt å tilby kursplass til alle som oppfylte kriteriene. Våren 2025 ble ordningen strammet inn noe. Det innebar at vi stilte krav til dokumentasjon av fulltids arbeidsforhold av minst 6 ukers varighet. Dette ble besluttet på bakgrunn av at vi så en tendens til at enkelte søkte om kostnadsdekking basert på svært uforpliktende eller lite omfattende arbeidsforhold. Høsten 2025 strammet vi inn ytterligere, og dekker nå 75% av kurskostnadene i stedet for 100%, som tidligere. Dette ser vi som en del av arbeidet med å finne terskelnivåene for maksimal effekt til lavest mulig kostnad.

Kurs i ante mortem-kontroll

Dette kurset er digitalt, har oppstart 2 ganger i året, og har til nå kostet kr 3000,-. Studentene på NMBU får fra og med i år tilbud om å gjennomføre kurset under utdanningen. For autoriserte veterinærer som går inn i fast jobb, er ikke utgiften til

Ante mortem kurs

Det er kun offentlige veterinærer som kan utføre ante mortem-kontroll (kontroll av dyrets helsetilstand før avliving) av nødslakt, oppdrettsvilt avlivet på gården og ved feltslakting.

Mattilsynet har derfor, i samarbeid med NMBU, utarbeidet et kurs som skal gi privatpraktiserende veterinærer nødvendig kompetanse og kvalifikasjoner for å kunne utpekes til offentlig veterinær for å gjennomføre ante mortem-kontroll i felt.

Studenter med midlertidig lisens kan ikke utføre ante mortem-kontroll, men studenter kan ta kurset og dermed ha mulighet til å utføre slik kontroll umiddelbart fra de mottar sin endelige autorisasjon.

Kurset har vært gjennomført regelmessig siden 2023.

dette kurset stor, relativt til årlig forventet omsetning. Likevel bidrar kostnaden til totalpakken av kurs og investeringer som studenter og nyutdannede møter dersom de ønsker seg ut i produksjonsdyrpraksis.

Det er en utfordring at kurset kun tilbys 2 ganger i året. Dette medfører at en veterinær som skaffer seg jobb i produksjonsdyrpraksis i mars, med jobbstart i mai vil være for sent ute til å rekke påmelding til vårens kurs i ante mortem-kontroll. Neste kurs går på høsten, med fullføring i november, og vedkommende vil da allerede ha stått i jobb i et halvt år uten mulighet til å skrive nødslakteattester. Det kan oppleves som en belastning å være «den nye» i et område, og i tillegg være den ene som ikke kan tilby denne tjenesten, en tjeneste norske bønder er vant til å ha god tilgang på og som står for slakting av hvert 20 storfe i Norge (Skúladóttir, Holmøy, & Martin, 2025).

Vi har vært i kontakt med Mattilsynet med konkrete forslag til utbedring av ordningen, blant annet om muligheten til moderat omforming av det digitale kurset slik at det kan åpnes for fortløpende påmelding og gjennomføring.

Mattilsynets svar indikerer at de ikke fullt

ut forstår problemstillingen, da de svarer at de anser at de drøyt 700 veterinærene som har tatt kurset til nå er et tilstrekkelig antall til å dekke behovet. Men det hjelper bonden og veterinæren på vakt lite at mange veterinærer har kurset, dersom vakthavende ikke har det. Og antall med bestått kurs sier lite om hvor mange av dem som opererer i produksjonsdyrpraksis og vakt i dag, eller fordelingen av dem på landsbasis. Videre angir Mattilsynet og NMBU at omgjøring av kurset er mulig, men vil koste om lag 100 000,-. Det ønsker de ikke å bruke, delvis begrunnet i at høstens kurs ikke var fulltegnet. Det er imidlertid ikke kurskapasiteten, men kurshyppigheten som utgjør problemet for nye praktikere. Per idag gir mentorordningen mulighet til mentees for å søke om støtte til ante mortem-kurs.

Dyrevelferdsprogrammene

Dette kurset er hovedsakelig relevant for ferdig autoriserte veterinærer, men det kan også være nyttig for studenter på midlertidig lisens med lengre vikariater. I vår nye støtteordning har ingen foreløpig søkt om støtte, men i versjon 1 av mentorordningen var det enkelte som brukte noe av mentorstøtten til å dekke DVP-kurs. Kurset er digitalt, og har løpende opptak. Det koster 4600,- Kursene anses som nødvendig for veterinærer som er ferdig utdannet, men er mindre aktuelt for studenter på midlertidig lisens med kortvarige vikariater.

Dyrevelferds-programmene

Dyrevelferdsprogrammene (DVP) er et bransjeinitiativ for å forbedre dyrevelferd og dyrehelse i norske husdyrbesetninger, som krever regelmessig gjennomgang av besetningens velferd og velferdsarbeid sammen med veterinær.

Programmene har som mål å dokumentere og forbedre dyrevelferd i norske husdyrbesetninger, og omfatter alle produsenter som søker om produksjonstilskudd.

Under besøket vil veterinæren og produsenten samarbeide for å identifisere forbedringsområder og dokumentere dyrevelferd.

Det er Animalia som administrer ordningen. De krever at veterinærer som skal gjennomføre velferdsbesøk for dyrevelferdsprogrammene har gjennomført programmets digitale kurs.

Andre kurs

Vi ser også behov for flere kurs som ikke finnes gratis tilgjengelig i dag, men som kan gjøre opplæringen av mentees mindre arbeidskrevende. Vi har identifisert følgende kursbehov:

- Hvordan opptre korrekt og effektivt i en smittesluse.
- Bruk av dyrehelseportalen og andre norske registre.
- Prinsipper for fakturering og prissetting.
- Struktur og aktører i norsk landbruk og norsk veterinærbransje.
- Hvordan opprette et eget foretak.
- Klinisk kommunikasjon.
- ABC for ansettelser.

Disse kursene kan med fordel legges til i kursportalen til mentorordningen som frivillige, digitale mikrokurs. De kan bidra til å avlaste mentorene, slik at de får frigjort mer tid til faglig og personlig veiledning. Vi er per i dag i prosess med å opprette et digitalt kurs for mentee'er i klinisk kommunikasjon.

Særlig utenlandsstudentene står overfor en utfordring med å orientere seg i en nasjonal veterinær- og landbruksbransje som de ikke har blitt introdusert for gjennom studiet i det hele tatt. Alle parter har derfor mye å vinne på at vi tilbyr en enkel digital opplæring i norsk veterinær- og landbruksstruktur.

Økonomi

Pilotfasen av mentorprosjektet ble avsluttet den 1. oktober 2025. Men mentorordningen ruller videre, og driftes nå som en løpende ordning frem mot en overgang til permanente løsninger. Mentorordningens totale kostnader for 2025 er derfor høyere enn det som vises i oppsettet nedenfor, som viser kostnadene forbundet med oppgaver som er definert å høre til pilotfasen. Kostnader forbundet med videre drift av en overgangsordning er knyttet til LMDs tildeling av midler til ordningen for 2025, og disse er ikke inkludert i regnskapet for pilotfasen.

Som det fremgår av oppsettet nedenfor, er tildelte og brukte midler i pilotfasen nesten i balanse, med et lite underskudd på 84 378 kroner totalt. Det gjøres oppmerksom på at oppsettet gir et bilde på totale kostnader og inntekter per 1. oktober, og at tallene vil kunne endre seg noe når alle kjente kostnader er endelig fakturert og regnskapsført. De største kostnadene ligger i lønn til prosjektmedarbeidere og timeforbruk blant øvrig sekretariat i Veterinærforeningen, samt til utbetaling av mentorstøtte, utvikling av kurs og opplæringsmateriell og kostnadsdekking av insemineringskurs (under posten kurs/mentorkostnader). Isolert har om lag 2 000 000 kroner blitt brukt til kostnadsdekking av inseminasjonskurs i pilotprosjektet.

Økonomioversikt mentorordningens pilotfase	2023 og 2024 sammenstilt	Inntekt/kostnad pilotfase 2025 (jan-okt)	Inntekt/kostnad hele pilotprosjektet (til okt. 2025)
SALGS- OG DRIFTSINNTEKTER			
Tilskudd LMD	9 301 000	Overført fra 2024:	9 301 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	9 301 000	5 767 207	9 301 000
DRIFTSKOSTNADER			
Personalkostnader sekretariat	1 171 880	1 633 053	2 804 933
Eksterne tjenester	226 545	415 000	641 545
Reiser og møtekostnader	33 830	125 000	158 830
Kurs/Mentorkostnader	1 919 664	3 442 972	5 362 636
Kontorkostnader	153 258	175 560	328 818
Andre kostnader	28 616	60 000	88 616
SUM DRIFTSKOSTNADER	3 533 793	5 851 585	9 385 378
DRIFTSRESULTAT	5 767 207	-84 378	-84 378

Figur 9. Økonomisk oversikt pilotfase.

Effekter, gevinster og ringvirkninger

Mentorprosjektet har vært operativt med aktive mentorforhold siden sommeren 2024. De fire første mentorforholdene (sommer og tidlig høst 2024) var en del av utredningsfasen, og var å regne som en pilot i piloten. Det innebærer at selv om vi har hatt 42 mentorforhold til sammen i pilotprosjektet, er vi fremdeles tidlig i utviklingen av ordningen. Likefullt har vi opparbeidet oss en solid base med gode mentorer, og ordningen har rukket å bli populær og verdsatt blant studentene.

«Det gir en trygghet å vite at du har back up i bakhånd og en ro å vite at man har snakket ut om en strategi i forkant av oppdrag. Dette gjør at man står tryggere i rollen og har større kapasitet til kontinuerlige situasjonsvurderinger, samt håndtering av evt overraskelser/endringer/utvikling underveis. Økt kapasitet gir også større mestring som medfører at det er enklere å prøve nye ting på egenhånd både fordi man ikke er like stresset og fordi man har fått gode råd i forkant.»

Mentee i arbeid på midlertidig lisens

Mentorprosjektets eksistens ser ut til å ha økt interessen for produksjonsdyrpraksis, og det har blitt gitt tydelige uttrykk for at det er en god ting å ha spesifikke, navngitte personer studentene kan henvende seg til dersom de ønsker seg praksis, men ikke helt vet hvor de skal starte.

Vi har testet ut ulike løsninger, og også endret rammebetingelsene for deltagerne noe underveis gjennom pilotfasen, på bakgrunn av erfaringene vi har gjort oss underveis. Totalt sett er tilbakemeldingene i all hovedsak positive. Studentene er svært positive til en mentorordning, men også mentorene mener at dette er et godt tiltak. Også Geno melder at de ser positive effekter av mentorordningen, blant annet i økt motivasjon og trygghet blant de inseminasjonskursdeltagere som også er med i mentorordningen.

«Eg tenkjer studentar som får lov å jobbe på midlertidig lisens er heldige og har eit kjempefortrinn når dei skal ut i det ekte arbeidslivet. Det er litt lettare for praksisgrupper å ta inn studentar på midlertidig lisens når det ligg under mentorordninga.»

Mentor



Figur 10. Gjennomsnittlig vurdering fra mentorer og mentees på spørsmålet:

«Hvor fornøyd var du med mentorordningen slik den var da du deltok?» Med tanke på at dette har vært en ordning under oppbygging, og hvor de første pilotene ble kjørt i en svært tidlig fase, er vi godt fornøyd med dette resultatet.

Vi har fått innspill fra mentorer som mener at det er positivt at mentorprosjektet krever ansettelse av studenter på midlertidig lisens. Det oppleves som nyttig at vi har laget en veiledning til ansettelsesprosess og arbeidsavtale.

Prosjektet har også vist seg å ha positive ringvirkninger på mange andre sider ved arbeidshverdagen til veterinærene i distriktene. Spesifikt tenker vi da på bedret samarbeid og kommunikasjon, samt økt bevissthet omkring hvilken arbeidshverdag man bidrar til å skape for seg selv og andre.

Vi er fremdeles tidlig i utviklingen av mentorordningen. Det viktigste for ordningen nå fremover vil være kontinuitet og kapasitet til å etablere og følge opp nye mentorforhold, mens man fortløpende videreutvikler ordningen. Men selv om vi er i en tidlig fase og mye kan og bør være gjenstand for videre utvikling, ser vi allerede konkrete gevinster av mentorordningen så langt:

- Gjennomføring av 42 mentorforhold og en betydelig erfaringsbase for et robust system på sikt.
- En mentorordning som gir et garantert minimum av praktisk, faglig og personlig støtte og dermed senker terskelen for å prøve seg i produksjonsdyrpraksis betraktelig.
- Bred ekstern kommunikasjon om ordningen har allerede gitt et økt positivt fokus på produksjonsdyrpraksis som karrierevei.
- Bygging av nettverk, fag- og kollegafellesskap i en bransje som er preget av solitært arbeid. Ikke minst for de unge, som får en «nettverks-boost» helt tidlig i karrieren, men også de erfarne rapporterer at de setter pris på samlingene og menneskene de har truffet gjennom ordningen.
- Studenter og andre som er interessert i produksjonsdyrpraksis har et konkret sted å henvende seg med sine spørsmål.
- Koordineringsplattform som gir oversikt over mentorer, mentees, deres tilgjengelighet, preferanser og dokumentasjon av gjennomførte mentorforhold,

og som uten behov for utviklertjenester kan utvides til å omfatte arbeidsgivere, arbeidstagere/ -søkere, og vaktdelegerte i ulike distrikt.

- Flere kommuner har allerede sett at mentorordningen er et verktøy de kan bruke i sitt arbeid for veterinærdekning, og har kontaktet oss på selvstendig grunnlag for mer informasjon og mulig samarbeid.

Måloppnåelse

Tildelingsbrevene fra departementet har formulert fire konkrete mål for prosjektet. Nedenfor gjengir vi disse målene og hvordan de er oppfylt.

En utplasserings- og mentorordning som etablerer kontakt og erfaringsutveksling mellom veterinærstudenter/nyutdannede veterinærer, og erfarne veterinærer og produksjonsdyrbransjen.

Dette målet har vi nådd. Vi har opprettet et velfungerende system som omfavner både studenter som trenger eller ønsker å være med i praksis, studenter som ønsker å jobbe på midlertidig lisens, og autoriserte veterinærer, nyutdannede eller fra andre sektorer, som ønsker å tre inn i produksjonsdyrpraksis. Vi har rekruttert både mentorer og mentees, og systemet er etter hvert godt kjent i veterinærmiljøet. Vi har avtaleverk, system for oppfølging av både mentorer og mentees, vi har veiledning og utstyr og et system for finansiering. I tillegg har prosjektledelsen også koblet mentorpar sammen der det har vært ønsket.

Totalt sett har vi fått mange gode tilbakemeldinger, om at prosjektet og treffpunktene det har opprettet har bidratt til et økt nettverk for erfaringsutveksling. Enkelte mentorer har blant annet hatt en aktiv dialog seg imellom om arbeidsgiverrollen og utforming av arbeidsavtaler. Med den strukturen norsk veterinærbransje har, er det begrensede muligheter for å samles og utveksle erfaringer på tvers av praksisdistrikter. Våre samlinger og tematikken for samlingene har vært et godt supplement til eksisterende arenaer, som oftest er faglige kurs med dette program.

Som en del av opplæringen har vi gjennomført oppstartssamtaler med gjennomgang av sentrale punkter i ordningen for nesten alle de 42 mentorforholdene. En del av innholdet i disse samtalene er nå inkludert i de digitale mentor- og mentee kursene.

Et system som kan koordinere behov for veterinærtjenester og arbeidskraft, behov for studentpraksis, interesse for arbeid i produksjonsdyrpraksis og interesse for å bidra som mentor på nasjonalt nivå.

Dette målet er nådd, ettersom Webtemp-systemet har rom for å håndtere både en database av mentorer og mentees som kan kobles sammen, og kobling av veterinærpraksiser/kommuner/ arbeidsgivere med rekrutteringsbehov, mot jobbsøkende studenter og veterinærer. Plattformen inkluderer mulighet for en detaljert CV-database som kan gi oversikt over tilgjengelig kompetanse.

Systemet finnes og kan, dersom man bestemmer seg for det, benyttes til å samle og håndtere informasjon om alle norske veterinærer og veterinærstudenter, deres geografiske lokasjon, deres kompetanse og deres tilgjengelighet på jobbmarkedet. En slik oversikt vil utvilsomt være en stor fordel også i beredskapsøyemed.

Kurs-/ nettverkstilbud for mentorer

Gjennom prosjektet har vi testet ut ulike måter å nå ut til og bygge nettverk mellom mentorer og mentees. Vi har gjennomført jevnlig digitale møter for mentorer og mentees, to fysiske samlinger, og vi har opprettet en innspillsportal som også kan benyttes som en nettverks- og diskusjonsportal for deltagerne. Sistnevnte ble svært lite brukt. De fysiske samlingene var velkommen og ga utvilsomt størst utbytte for deltagerne, men det var utfordrende for mange å møte opp på grunn av forpliktelser i jobb eller studier. De digitale møtene fungerte som en god «lavterskel-arena» for å møtes, med godt oppmøte.

I tillegg har vi et obligatorisk digitalt kurs for mentorer og ett for mentees, og vi har også laget en skriftlig mentor-/menteeguide.

Refusjonsordning for inseminasjonskurs og en vurdering av kursporteføljen som behøves for praksis med vakt.

Refusjonsordningen for inseminasjonskurs var det første som kom på plass i prosjektet, og den har vært en stor suksess. Kursdeltagelsen i 2024 var på 72 veterinærer og veterinærstudenter, og det er den høyeste deltagelsen på Geno sine inseminasjonskurs noensinne. Refusjonsordningen har vært vurdert og justert fortløpende i samarbeid med Geno for å finne riktig kostnadsdekking, krav og målretting.

Vi har gjort vurderinger gjennom prosjektet av behovet for kurs som er nødvendige eller en stor fordel å ha når man trer ut i produksjonsdyrpraksis og vakt. Denne gjennomgangen er oppsummert i kapitlet *Vurdering av kursportefølje og kursbehov for produksjonsdyrpraksis*.

Erfaringer og læringspunkter

Pilotprosjektet har gitt en stor mengde erfaring og innsikt i hva som skal til for å etablere en velfungerende, nasjonal mentorordning på permanent basis. En mentor- og utplasseringsordning for veterinær distriktspraksis er mer krevende å opprette en de fleste andre mentorordninger, av flere grunner:

- Det er behov for både praktisk, faglig og personlig støtte.
- Bransjen er preget av lav veterinærtetthet og studenter i et krevende studium med mye obligatorisk undervisning. Mentorpar må derfor ofte etableres mer på basis av hva som er tidsmessig og geografisk gjennomførbart, enn på personlige preferanser og egenskaper. Dette stiller større krav til fleksibilitet og toleranse enn mange andre mentorordninger. Vi kan ikke være for selektive i utvelgelsen av mentorer, vi må jobbe med de som er tilgjengelig. Dette medfører et større behov for opplæring og bevissthet rundt kommunikasjon og forventningsavklaring enn mange andre mentorordninger.
- Bransjen er preget av en høy andel enkeltpersonsforetak. De fleste praksisgruppene består av en gruppe veterinærer med hvert sitt enkeltpersonsforetak som samarbeider om praksisen og vekten, men som også i prinsippet er konkurrenter, samtidig som det er kommunene som har ansvaret for veterinærdekningen. Dette er ikke en struktur som legger til rette for forpliktende kollegiale fellesskap. På tross av dette lykkes mange praksisgrupper svært godt med å skape et godt samarbeidsklima, og i sitt mentorarbeid. Men veterinærene har ingen formaliserte insentiver for å jobbe aktivt med rekrutteringsstrategier, og før mentorprosjektet kom har mye slikt arbeid vært gjort på dugnad og basert på de enkelte veterinærenes pliktfølelse overfor neste generasjon veterinærer. Det har ført til stor variasjon i kulturen for å ta imot nykommere.

Anbefalinger og mulige scenarioer for videre drift

I starten av dette prosjektet var vi sikre på at en mentorordning ville kunne bidra positivt til veterinærdekning i distriktene. Vi var imidlertid usikre på hvor stor denne effekten ville bli. Gjennom prosjektarbeidet har vi sett at selv om en god mentorordning som dekker behovene for studenter og ferske produksjonsdyrpraktikere er krevende og kompleks å opprette sammenlignet med andre typer mentorordninger, er gevinsten og ringvirkningene til gjengjeld langt større enn vi først så for oss.

De demografiske endringene i samfunnet gjør at det må kraftfulle tiltak til for å rekruttere og beholde høyt kompetent arbeidskraft i distriktene i fremtiden. I AgriAnalyses rapport «Hvor ble det av dyrlegene?» (Wærp & Bungert, 2023), anslås det at det i 2021 manglet et sted mellom 40-100 veterinærer i den offentlige vekten for at denne skal være på et robust nivå over hele landet. Dette anslaget stemmer trolig fremdeles. Det er om lag 800 vakttdeltagere og produksjonsdyrpraktikere i Norge i dag. Om disse gjennomsnittlig står 25 år i jobben vil det gjennomsnittlige nasjonale rekrutteringsbehovet per år være på om lag 30 for vedlikehold av dagens antall veterinærer. Dersom det nasjonale etterslepet skal dekkes i løpet av en femårsperiode, må det rekrutteres minst 40 veterinærer per år til produksjonsdyrpraksis, under forutsetning av at disse blir værende i bransjen over tid. Tar man høyde for at enkelte vil gå ut i produksjonsdyrpraksis og deretter gå over til andre sektorer etter kortere tid enn fem år, økes rekrutteringsbehovet ytterligere.

Det er krevende å bygge opp en mentorordning fra start, rekruttere og gjøre ordningen kjent. Derfor er det viktig at vi får kontinuitet i ordningen og lar den få virke over tid. Vi anbefaler på det sterkeste at ordningen videreføres. Dette kan imidlertid gjøres på flere måter. I det følgende går vi igjennom hovedelementene i mentorordningen så langt og hvordan disse enkeltelementene kan videreføres, før vi avslutter med en beskrivelse av den totalløsningen vi anbefaler for videre utvikling og drift.

Opplæring og oppfølging av mentorer og mentees i felt

Veterinærforeningen har utviklet et system for registrering av mentorer og mentees, opplæring, onboarding og oppfølging av mentorforhold som fungerer godt som et grunnlag for en permanent ordning.

Opplæring og en viss personlig oppfølging fra noen som kjenner bransjen og veterinærhverdagen er i en del tilfeller helt nødvendig for å skape gode mentorforhold. Dette skyldes både at mentorforhold ute i felt i veterinær praksis er langt tettere enn de mentorforholdene man oppretter i klassiske mentorprogram i andre bransjer, og at mentorforholdene ofte må opprettes like mye på basis av geografiske og tidsmessige forutsetninger, som på basis av personlige preferanser. Veterinærforeningen organiserer majoriteten av norske veterinærer, har et stort kontaktnett og god oversikt over bransjen, noe som gir klare synergieffekter med tanke på kontakten med, og oppfølging av, veterinærer og studenter. Derfor vil det være gunstig at kontakten med mentorer og mentees, opplæring, veiledning og etablering av mentorforhold fortsatt ligger til Veterinærforeningen.

Tilfredsstillende oppfølging krever mye tid. På tross av at vi hele tiden har hatt et overordnet mål om å opprette en ordning som er så selvgående som mulig, med fokus på effektiv administrasjon, er det behov for personlig oppfølging av de fleste mentorforhold for at de skal lykkes godt. Via Webtemp kan kontakten formidles nesten automatisk og heldigitalt, men det er vår klare oppfatning at både mentorer og mentee's har behov for, og setter stor pris på noen å henvende seg til personlig med spørsmål de måtte ha. Dette behovet vil trolig reduseres, men ikke elimineres, etter hvert som ordningen blir mer innarbeidet.

Dersom videre oppfølging skal ligge til Veterinærforeningen, vil det derfor være nødvendig med tilstrekkelig finansiering av arbeidskapasitet til å drifte ordningen.

Man kan også se for seg en ordning hvor NMBU, gjennom sin kommende praksisvert-ordning på sikt kan ta hånd om og drifte utplasseringsdelen av ordningen. Som den største utdanningsinstitusjonen for veterinærer til det norske arbeidsmarkedet, er det heller ikke utenkelig at NMBU på sikt kan ta et medansvar for å klargjøre studentene for fremtidig arbeid ved å bidra i driften av en mentorordning for studenter i arbeid på midlertidig lisens. Dette er imidlertid ikke noe NMBU tradisjonelt har befattet seg med, og vi tviler på at NMBU anser at de har kapasitet til en slik aktivitet, selv om det følger med midler. Dersom de skulle være villig til å drifte deler av ordningen, er det imidlertid viktig at de forpliktes til å drifte ordningen for alle norske veterinærstudenter, ikke kun sine egne. En slik ordning er ikke diskutert med NMBU, og vil måtte utredes noe først, dersom det er ønskelig å gå videre med den.

Man også kan vurdere om mentorordningen eller deler av denne kan organiseres innenfor rammen av treparts bransjeprogrammene for kompetanseutvikling (HK-dir, 2025)

Håndtering av økonomisk tilskuddsordning

Tilskuddene som tildeles mentor og mentee er ofte avgjørende for kapasitet og økonomisk evne til gjennomføring av mentorforhold hos begge parter.

Når det gjelder den direkte utbetalingen av økonomisk støtte i mentorordningen, ser vi det som hensiktsmessig at denne opprettes og håndteres som en målrettet tilskuddsordning som kan administreres av Landbruksdirektoratet og/eller Statsforvalterne. Veterinærforeningen er en medlemsforening, og det er på sikt utfordrende om foreningen skal forvalte og tildele tilskudd til våre egne medlemmer. Dette kan gjøres relativt enkelt av det offentlige, på grunnlag av innrapportering om gjennomført opplæring og gjennomførte mentorforhold fra Veterinærforeningen.

Selv om finansiering av mentorordningen i dag ligger under samme post som stimuleringstilskuddet, kan mentorordningen imidlertid ikke håndteres nøyaktig likt: Stimuleringstilskuddet omsøkes og fordeles én gang per år, på basis av kommunenes og veterinærenes vurdering av eget næringsgrunnlag på søknadstidspunktet og det kommende året. Rekrutteringsbehov kan imidlertid bare i noen grad forutsees og planlegges, og det samme gjelder pågang fra studenter som ønsker praksis. Tildeling av mentorstøtte må dermed håndteres mer fortløpende enn øvrig stimuleringstilskudd, og på basis av gjennomførte mentorforhold.

Enkelte vil kunne se for seg at mentorordningen lever videre som en ordning som tilbyr opplæring og oppfølging, men uten direkte økonomisk støtte til gjennomføring av mentorforhold, da dette blant annet vil være i tråd med prinsippene for klassisk mentoring. Som nevnt tidligere, er imidlertid den delen av mentorordningen som foregår ute i felt, *ikke* mentoring i klassisk forstand. Behovet for tett oppfølging er langt høyere, det bør omfatte både praktiske, faglige og personlige problemstillinger, og oppfølgingen er daglig, ikke ukentlig eller månedlig. Videre er dette mentoring og opplæring i relasjoner som i større eller mindre grad er forpliktende, da partene oftest også har et praksissamarbeid, et ansettelsesforhold, eller rett og slett skal tilbringe svært mye tid sammen over en periode (sistnevnte gjelder særlig ved påsitterpraksis). Dette omfatter langt mer enn et klassisk mentorforhold, som ofte er basert på kortere møter en gang i måneden, eller sjeldnere.

I tillegg er det ikke naturlig å forvente at etablerte produksjonsdyrpraktikere skal yte opplæring til nye veterinærer på dugnad, selv om mange har gjort det tidligere. Veterinærdekning, og dermed rekruttering, er et kommunalt ansvar. Men selv om kommunene har ansvaret, har de ikke selv kompetansen som kreves for å yte opplæring til nye veterinærer, i hvert fall så lenge de etablerte veterinærene sjelden er kommunalt ansatt.

I en økonomisk tilskuddsordning bør følgende vurderes inkludert:

Økonomisk støtte til mentor:

Mentorene bør motta økonomisk støtte for timene de legger i bakvakt, opplæring og oppfølging av sine mentees. Vi anbefaler at økonomisk støtte tilsvarende mentorordningen 2.o legges til grunn for videre drift, og at den justeres årlig.

I tillegg til at det er viktig å kompensere veterinærene for arbeidet de legger ned, vil en økonomisk støtteordning gi rom for å målrette mentorordningen i en retning som er gunstig for norsk veterinærbransje og veterinærdekning som helhet. Uten økonomiske insentiver vil en mentorordning være 100% frivillig og uten reelle krav, kun anbefalinger. Med økonomisk støtte får man mulighet til å innrette en tilskuddsordning som også direkte eller indirekte kan insentivere struktur- og kulturendringer som på sikt kan gi en mer robust veterinærdekning. Slik kan den økonomiske støtten bli et målrettet verktøy som gir store ringvirkninger og langtidseffekter til en relativt lav kostnad. Den økonomiske støtten bør ligge på et nivå som gir en reell, ikke kun symbolsk, godtgjørelse for innsatsen. Men den bør ikke legges så høyt at det økonomiske insentivet blir totalt dominerende i valget om å tre inn som mentor.

Økonomisk støtte til mentee:

For mentee'en er ordningen et gode i seg selv. Den økonomiske støtten til mentee'er handler derfor ikke om å godtgjøre innsats, men om å redusere så mange som mulig av de konkrete tersklene studentene støter på veien ut i produksjonsdyrpraksis, og som kan føre til at de velger bort denne typen praksis. Også for mentee'ene gjelder prinsippet om at en økonomisk støtte må være tilstrekkelig til å virke reelt fasiliterende, men for å være målrettet kan den heller ikke ligge så høyt at studenter med en svært lav motivasjon for produksjonsdyrpraksis velger dette fordi det fremstår som et enkelt og lukrativt valg. Disse prinsippene har ledet mentorordningen til det

nivået av støtte og krav som gjelder i dag, men disse må evalueres på nytt når flere deltagere har vært igjennom et mentorløp.

I mentorprosjektet har vi hatt flere typer økonomisk støtte for mentee'er:

Inseminasjonskurs

De siste årene har Geno vært alene om å tilby inseminasjonskurs i Norge. Fra tidlig i mentorprosjektet har vi diskutert med Geno og NMBU om muligheten for at NMBU kan tilby et digitalt kurs med teori innen inseminering, etterfulgt av praktisk opplæring hos utvalgte stordyrveterinærer/ mentorer. Et slikt kurs er tenkt å fungere som et supplement til, og en avlastning av Genos kurstilbud. På den måten vil det finnes to veier til insemineringskompetanse; én via Genos 1-ukes intensivkurs på slakteri, og én via digitalt forkurs og opplæring i felt. Ingen av partene stilte seg negative til forslaget, men var ikke klare for å gå videre med det i 2024. Men i august 2025 ble vi kontaktet av NMBU angående dette, og Geno, NMBU og Mentorordningen/ Veterinærforeningen er nå enige om at det vil være positivt å jobbe videre sammen for å teste ut en slik løsning.

Utvikling av et slikt kurs bør trolig skje som et prosjekt hvor man først legger grunnlaget for fordeling av ansvar, kostnader og finansiering, deretter en testfase hvor man utvikler og prøver ut en første utgave av teoretisk og praktisk opplæring. Begge deler bør være mulig å gjennomføre i 2026. Dersom mentorordningen tilbyr samme støttebeløp til kursdeltagere i begge typer kurs, vil kursene konkurrere om deltagere på like vilkår, samtidig som god og rimelig tilgang til inseminasjonskurs opprettholdes for de som trenger det. Mentorordningens rolle i et slikt prosjekt vil først og fremst være informasjon om ny testordning, økonomisk støtte til deltagelse på kurs, samt innledende kommunikasjon med og verving av mentorer som kan egne seg som inseminasjonsveiledere.

Et alternativ til å fortsette å gi økonomisk kompensasjon fra mentorordningen for å sikre inseminasjonskompetanse er å gi økte midler til NMBU, slik at inseminasjonsopplæring blir et kostnadsfritt valgfag i den veterinære grunnutdanningen. Ulempene med dette er at det ikke vil gi effekt for utenlandsstudentene, det vil være like vanskelig som tidligere å avgjøre hvilke studenter som vil ha bruk for kurset og ikke, og at det over tid kan være utfordrende å sikre at midlene går til inseminasjonskurs og ikke til andre ting.

For minst mulig unødig belastning på dyr i opplæringsformål, ønsker vi at kurs tilbys bare til veterinærstudenter som har reelt behov for inseminasjonsopplæring. Dette vil være mellom 50 og 70 studenter per år. Med hensyn til dyrevelferd er det også interessant å gå videre med muligheten for insemineringsopplæring på brunstige dyr i sitt vante miljø, fremfor utelukkende opplæring på dyr i slakteri. Det er imidlertid avgjørende, for at en alternativ løsning på inseminasjonsopplæring skal lykkes, at det er tilstrekkelig mengde inseminering i områdene der kursdeltakere får praksis, og at det finnes gode rutiner for kvalitetssikring av opplæringen.

Et alternativ til å fortsette å gi økonomisk kompensasjon fra mentorordningen for å sikre inseminasjonskompetanse er å gi økte midler til NMBU, slik at inseminasjonsopplæring blir et kostnadsfritt valgfag i den veterinære

grunnutdanningen. Ulempene med dette er at det ikke vil gi effekt for utenlandsstudentene, det vil være like vanskelig som tidligere å avgjøre hvilke studenter som vil ha bruk for kurset og ikke, og over tid kan det være utfordrende å sikre at midlene går til inseminasjonskurs og ikke til andre ting.

Oppsummert er vår anbefaling at inseminasjonskurset fortsatt kostnadskompenseres minst på linje med dagens kompensasjon (75% av kurskostnadene/ 13 500 kroner per kursdeltager), men at vi går videre i et samarbeid med Geno og NMBU og i 2026 tester ut et alternativt opplegg via NMBU som kan kompenseres på lik linje med kurset til Geno. Dette vil kunne gi et robust og godt tilbud, senke terskelen for å prøve seg i produksjonsdyrpraksis, samtidig som det kan bidra til bedret veterinærdekning på lang sikt.

Ante mortem-kurs

Vi anbefaler at støtte til ante-mortem kurs videreføres. Dette er kritisk kompetanse for å kjøre produksjonsdyrpraksis. Selv om kurset ikke representerer en stor utgift isolert sett, er det en av faktorene som bidrar til å høyne inngangsterskelen til denne typen jobb. Ettersom kurset vil tilbys som valgfritt, og forhåpentligvis kostnadsfritt kurs for NMBU-studentene, vil mentorordningens kostnader forbundet med behovsprøvd dekking av kursutgifter være lave. Kurset blir da kun aktuelt for utenlandsstudenter og ferdig utdannede som ikke har tatt kurset. Imidlertid vil tiltaket kunne ha avgjørende effekt for enkeltindivider, og det vil være positivt for mentorordningens omdømme og dens evne til å reelt senke inngangstersklene der det er behov for det.

Kurs i dyrevelferdsprogrammene

Vår vurdering og anbefaling her er tilsvarende som for ante mortem-kurset. Dette er ikke en stor post i budsjettet, men den kan i enkelte tilfeller være avgjørende for om en som sitter litt på gjerdet velger å prøve seg i produksjonsdyrpraksis eller ikke. Siden det er akkurat disse personene mentorordningen søker å nå, anbefaler vi videreføring av slik støtte.

Reise- og bostøtte

Ferdig utdannede veterinærer på vei ut i fast jobb eller langvarige vikariater vurderer vi at ikke har behov for dette. Men for studenter som vil ut i praksis, og som har et begrenset budsjett, er reise- og bokostnader reelle hindre for å ta steget ut til distrikt de ikke kjenner fra før. Mentorordningens effekt på veterinærdekning *i hele landet* blir dermed større ved å videreføre en behovsprøvd støtte (med tilskuddstak) for ekstrakostnader forbundet med reise og losji for studenter i utplassering og på midlertidig lisens.

Bil

Kostnader forbundet med anskaffelse av bil representerer en inngangsterskel for mange studenter som skal ut sin første jobb på midlertidig lisens eller som ferdig utdannet. Imidlertid representerer dette en kostnad man til dels kan styre størrelsen på selv, og en kostnad som gjelder for mange yrker, ikke kun ambulerende veterinærer. Det er dessuten de fleste steder mulig å langtidsleie eller korttidslease bil, slik at man kun bindes av bilhold i den aktuelle arbeidsperioden. Støtte til bilhold eller

anskaffelse av bil i startfasen kan derfor vurderes, men anses av prosjektledelsen ikke å være det mest treffsikre eller betydningsfulle tiltaket.

Veterinærutstyr

Tilgang på veterinært basisutstyr er helt nødvendig for å kunne starte i jobb, og i pilotversjon 1 åpnet prosjektet for at deler av den totale mentorstøtten kunne benyttes til utstyr. Dette byr imidlertid på flere utfordringer, som eierskap til utstyret etter avsluttet mentorforhold (skal utstyret tilfalle mentor eller mentee?), og muligheten for at tilskudd benyttes til innkjøp av utstyr som er i bruk i noen få måneder før det selges videre til inntekt for tilskuddsmottager dersom vedkommende bestemmer seg for en annen karrierevei. Direkte støtte til innkjøp av utstyr kan dermed bli lite målrettet, og anbefales ikke. Mentorprosjektet har kjøpt inn 3 sett med basisutstyr som kan lånes ut til mentee'er i en startfase, eller på midlertidig lisens. Dersom tilbudet om utlån blir populært, kan man heller vurdere å utvide denne ordningen.

Praksisstipend

I pilotversjon 1 krevde vi at alle mentorgrupper skulle tilby muligheten for å sitte på med mentor og/ eller veileder i minst 1 uke før jobbstart som autorisert eller på midlertidig lisens, men vi lot det være opp til mentee å avgjøre om de behøvde eller ønsket å benytte tilbudet. Erfaring gjennom prosjektet har imidlertid understreket viktigheten av en slik periode i forkant, både for at mentor og mentee skal bli godt kjent, at mentee skal presenteres for distriktet og kundene på en god måte, og for at mentee skal få prøve seg i helt trygge rammer og under veiledning den første tiden.

Det er en fordel om denne praksisperioden gjennomføres som det vi kaller «omvendt påsitterpraksis». Det innebærer at mentee'en ikke kun sitter på og observerer, men at mentee'en skal gjøre mest mulig av oppdragene og arbeidsoppgavene man støter på. Slik oppstartspraksis gir også trygghet og øvelse i veiledning for mentor, og en bedre innsikt i akkurat hva det er denne mentee'en vil behøve ekstra støtte og oppfølging på.

Å være to i samme bil i en periode innebærer imidlertid at to personer opererer på den inntjeningen som normalt ville tilfalt en veterinær, i tillegg til at effektiviteten for den etablerte veterinæren vil bli lavere enn på en vanlig dag. Altså vil mentor stå overfor en periode med redusert effektivitet, og mentee får en periode uten inntjening overhodet. Vi har derfor vurdert at et moderat praksisstipend til mentee i perioden med omvendt påsitterpraksis er nødvendig for mentorordningen skal kunne stille et slikt krav. Perioden skal også inkluderes i perioden mentor mottar mentorstøtte for.

Oppsummert om mentorordningens innhold

For å oppsummere; Ut fra erfaringene i pilotprosjektet, bør en mentorordning inkludere følgende punkter, for å lykkes godt:

- Opplæring av både mentor og mentee i forkant, om roller, ansvar, kommunikasjon og forventningsavklaringer, og hva den enkelte kan bidra med for et best mulig mentorforhold. Fysiske samlinger gir best opplæring og nettverksbygging, men kan være krevende å møte opp på, på grunn av arbeid og obligatorisk undervisning. Disse kan derfor ikke være absolutt obligatoriske, men man kan se for seg en løsning med halvårlige samlinger og krav om oppmøte på minst én samling hvert eller annethvert år. Fysisk opplæring må suppleres med digitale kurs og -møter.
- Målrettet økonomisk støtte som bidrar til god oppfølging og til å senke de viktigste inngangstersklene, og som kan virke drivende i en positiv retning på struktur, kollega- og fagfellesskap.
- Kontaktpersoner som kan gi god informasjon om mentorordningen til de som er interessert
- Omvendt påsitterpraksis i 1-2 uker i starten av arbeidsforhold
- Mulighet for oppfølgende samtaler og noen grad av ekstra støtte til de som støter på utfordringer.

Vurdering av alternativer for drift av mentorordningen

Alternativ	Kontinuitet	Kost-nytte effekt	Nettverk	Total effekt av tiltaket
Videre drift administrert av Veterinærforeningen som i dag	+++	++	+++	++
Ordningen legges ned	---	Ikke relevant	Ikke relevant	---
Veterinærforeningen fortsetter med ansvar for ordningen, med unntak av tildeling av midler til det enkelte mentorforhold	+++	+++	+++	+++
Drift av ordningen legges til andre enn Veterinærforeningen	-	++	---	+/-

Figur 11. Ut fra vår kartlegging er det mest gunstige alternativet at Veterinærforeningen fortsetter å drifte ordningen, med unntak av de økonomiske tilskuddene.

Oppsummering: Veterinærforeningens anbefaling for videre drift og utvikling av en permanent mentorordning

Basert på erfaringene fra pilotfasen og ovenstående betraktninger, anbefaler vi følgende totalløsning for videre drift og utvikling av mentorordningen:

- Videre drift av den samtalebaserte MentorVET-ordningen legges til Veterinærforeningen og håndteres som en videreutvikling og utvidelse av foreningens eksisterende fadderordning. Finansiering av ordningen deles mellom Veterinærforeningen og mentorordningen: Mentorordningen finansierer ordningen for deltagere fra produksjonsdyr- og distriktspraksis, mens kostnader for eventuelle deltagere fra andre bransjer dekkes på andre måter.
- Registrering, etablering, opplæring og oppfølging av mentorforhold i felt gjøres av Veterinærforeningen. Foreningen mottar støtte for arbeidet dette medfører, og rapporterer videre om gjennomførte mentorforhold til den instans som håndterer den økonomiske tilskuddsordningen
- Håndteringen av den økonomiske tilskuddsordningen for støtte til gjennomføring av utplassering og mentorforhold i felt legges til Landbruksdirektoratet eller Statsforvalterne. Støtte utbetales basert på dokumentasjon om gjennomførte kurs og mentorforhold, samt dokumenterte utgifter.
- Det utarbeides et tydelig mandat for som beskriver ordningens overordnede mål og formål.

Kostnader for videre drift

Under skisserer vi estimerte kostnader for videreføring av mentorordningen i henhold til våre anbefalinger. Det presiseres at estimatene er gitt i 2025-kroner, og under angitte forutsetninger. Mentorordningen er rigget slik at ordningen kan skaleres både opp og ned i antall mentorforhold og oppfølging av det enkelte mentorforhold, og slik tilpasses etterspørsel, kapasitet og finansiering. Det anbefales imidlertid ikke å gå lavere i støtte til det enkelte mentorforhold enn hva som er skissert her, og som vi har gjennomført i pilotprosjektet, siden vi nå har lagt oss på det vi anser som et minimumsnivå for reell effekt.

Ordningen kan med fordel intensiveres med grundigere opplæring av lengre varighet, tettere oppfølging, og høyere krav til deltagerne kompensert via høyere tilskudd, men dette må i så fall skje når ordningen og deltagerne er modne for det. Med mål om en

permanent, nasjonal ordning med reell evne til å bidra til rekruttering og veterinærdekning i hele landet, har det vært avgjørende å finne en balanse mellom krav og støtte som kan være oppnåelig og gjennomførbar i alle vaktområder, og som samtidig gir en oppfølging av reell betydning for mentee. Det mener vi at vi har lyktes med.

Det er imidlertid ingen tvil om at enkelte veterinærer og områder evner å yte støtte langt utover mentorprosjektets minstekrav, og at disse områdene jevnt over er i en god posisjon rekrutteringsmessig. Det bør være et mål å få alle eller flest mulig vaktområder opp på et slikt nivå, men dette bør skje gradvis, og kan ikke skje ved at mentorordningen initielt stiller krav som er uoppnåelige for en stor del av vaktområdene.

Ut fra estimatet nedenfor anslår vi at videre langsiktig drift av mentorordningen på et nivå som er i stand til å gi reelle, merkbare gevinster over tid, vil ligge på 6-15 millioner kroner per år. Størrelsen på finansieringen vil avgjøre hvor mange mentorforhold som kan gjennomføres, og graden av oppfølging til hvert enkelt. Vi anbefaler imidlertid ikke at det budsjetteres med mindre enn 6 millioner per år, da finansiering under dette vil medføre en uhensiktsmessig lav kapasitet relativt til driftskostnadene, og/ eller en for svak grad av opplæring og oppfølging til å lykkes.

Hva	Kostnadstype	Hvem	Beløp per år
Økonomisk støtte til mentorer og mentees	Tilskuddsutbetaling	Ldir/ Statsforvaltere	4 500 000
Forvaltning av økonomisk støtteordning	Arbeidstimer	Ldir	500 000
Opplæring, etablering og oppfølging av mentorforhold i felt	Arbeidstimer, kurs, samlinger, digitale plattformer	Veterinærforeningen, eksterne	1 750 000
MentorVet	Arbeidstimer, samlinger, opplæringsmateriell	Veterinærforeningen	600 000
Drift og utvikling av digitale opplærings- og koordineringsplattformer	Eksterne kostnader	Veterinærforeningen	200 000
Totalt per år:			7 550 000

Figur 12. Estimerte kostnader for videreføring av mentorordning slik den er utviklet nå, med finansiering og kapasitet til mentorforhold for om lag 40 nye arbeidsforhold og 180 uker med studentpraksis per år.

Dette er en svært lav kostnad når de positive ringvirkningene ordningen vil kunne ha over tid tas i betraktning, i tillegg til de umiddelbare positive effektene: Vi ser allerede nå at mentorprosjektet har ført til økt interesse, positivitet og engasjement for produksjonsdyrpraksis blant studentene, og vi har konkrete tilfeller der mentorprosjektet utvilsomt har bidratt positivt eller vært avgjørende for rekrutteringen til et område. Likevel er ordningen i en tidlig fase, og det er stadig både kommuner, veterinærer, og studenter som har liten kjennskap til mentorprosjektet.

Ved drift over tid, vil stadig flere veterinærer ha erfaring med mentorordningen, både som mentee og senere som mentor, i tillegg til kommunene. Flere vil etter hvert anse mentorordning og god støtte til nye veterinærer som en selvfølge, og kompetansen og kapasiteten til å kunne yte denne støtten vil øke. Dette kan bidra til en kulturendring hvor man etter hvert lykkes i å bygge nettopp de kollega- og fagfellesskapene som etterspørres av den nye generasjonen veterinærer.

Avsluttende refleksjoner fra prosjektgruppa

Ved starten av dette prosjektet var vi ikke i tvil om at en mentorordning for produksjonsdyr- og distriktspraksis var et positivt tiltak for rekrutteringen av veterinærer til distriktene. Vi var imidlertid usikre på hvor stor effekt tiltaket ville kunne ha på den totale veterinærdekningsproblematikken, som er kompleks. I løpet av pilotarbeidet har vi innsett at behovet er langt større enn vi først så for oss, men det er også ringvirkningene og de potensielle langtidseffektene en godt utarbeidet mentorordning kan ha.

Vi har nå en base av dyktige mentorer med erfaring, og studenter som allerede har registrert seg i mentorprosjektets plattform og ønsker å være med videre. Det har krevd stor innsats fra prosjektets side å opparbeide denne basen, og det er avgjørende at den opprettholdes, særlig mentorene.

Gjennom en velfungerende mentorordning gir man ikke bare insentiver til de unge for å komme seg ut i praksis og få verdifull arbeidstrening, man gir også insentiver til en kultur for fagfellesskap, kollegafellesskap og bedriftsstrukturer som er bedre rustet for å ta imot nykommere. Men kulturendringer tar tid, og det er derfor avgjørende at mentorordningen ikke stoppes, men at den tvert imot videreføres mens den fortløpende vurderes og utvikles. Slik den foreligger etter pilotfasen er ordningen fleksibel, og kan skaleres opp eller ned ut fra pågang og tilgjengelige ressurser, for å gi:

Trygghet, faglig støtte og kollegialitet – på vei ut i
produksjonsdyrpraksis.

Referanser

- HK-dir. (2025, 10 o8). *Treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling*. Hentet fra hkdir.no: <https://hkdir.no/programmer-og-tilskuddsordninger/treparts-bransjeprogram-for-kompetanseutvikling>
- LMD. (2023). *Tilgang til veterinærtjenester i Norge*. Oslo.
- RCVS. (2025, 10 o8). *Veterinary Graduate Development Programme (VetGDP)*. Hentet fra rcvs.org.uk: <https://www.rcvs.org.uk/lifelong-learning/veterinary-graduate-development-programme-vetgdp/>
- Skúladóttir, G., Holmøy, I., & Martin, A. (2025, Vol. 245, ISSN 0167-5877). *Time to death for on-farm emergency slaughtered cattle in Norway*. Hentet fra Preventive Veterinary medicine: Time to death for on-farm emergency slaughtered cattle in Norway,
- Wærp, H., & Bunger, A. (2023). *Hvor ble det av dyrlegene?* Oslo: AgriAnalyse.
- Wærp, H., Bunger, A., & Blakstad, E. (2025). *Hva kan bedre veterinærdekningen i norske distrikt?* Oslo: AgriAnalyse. Hentet fra <https://www.agrianalyse.no/publikasjoner/hva-kan-bedre-veterinaerdekningen-i-norske-distrikt-article1668-856.html>

Vedlegg

Vedlegg 1: Kriterier og støtterammer for mentorordning pilotversjon 1

Mentorordning 1.0

Økonomisk støtte og kriterier:

I første versjon av mentorordningen (publisert september 2024) var den økonomiske støtten og retningslinjene som følger:

Mentorordningen tildeler økonomisk støtte til gjennomføring av mentorperioder, gitt at kriteriene for deltagelse i mentorordningen overholdes. Midlene er tenkt å brukes hovedsakelig til godtgjørelse for jobben mentorene legger ned i forberedelse og oppfølging av en student eller ny veterinær.

Andre aktuelle tiltak som mentormidlene delvis kan benyttes til er bistand til anskaffelse av bil, bolig eller utstyr, eller dekking av nødvendige kurs for ny veterinær, f.eks. ante mortem- og DVP-kurs. (Inseminasjonskurs dekkes uansett av prosjektet ved behov, gjennom egen ordning og tildeling). Slike andre tiltak ser vi helst at dekkes av kommunen, via stimuleringstilskudd eller annet, slik at totalsituasjonen for rekruttering og innrulling blir så god som mulig. Men ettersom situasjonen er ulik i ulike distrikter, ønsker vi å bygge en fleksibel løsning med et visst rom for tilpasning ut fra lokale behov. Vi gjør oppmerksom på at dette er et system under oppbygging, og dette er første versjon. Det kan komme endringer i system, kriterier eller satser.

For alle mentorforhold gjaldt følgende:

- *Det skal gjennomføres en samtale i forkant av mentorperioden for å avklare mentors og mentees' forventninger til hverandre og til mentorperioden*
- *Mentee skal inkluderes i praksissamarbeid og kommunikasjon fra første dag, og mentee skal følges opp på en god måte gjennom perioden.*
- *Flere veterinærer kan gjerne gå sammen i en mentor-/ veiledergruppe, om oppfølgingen av én mentee. En av disse skal imidlertid ha hovedansvar, status som mentor og være prosjektets kontaktperson. Øvrige veterinærer i gruppa har status som veiledere.*
- *Planlagt fordeling og bruk av tilskuddsmidler skal spesifiseres ved inngåelse av mentoravtale, og midlene utbetales etter innsendelse av rapportskjema ved mentorperiodens slutt.*
- *Vi ønsker å bidra til ansvarliggjøring av kommunene, og til dialog mellom kommune og veterinærer. Kommunen skal derfor informeres om mentorforholdet og gis muligheten til å bistå med tiltak eller finansiering som kan bedre mentorperiode og innrulling ytterligere.*
- *Både mentor og mentee oppfordres til å kontakte prosjektet ved spørsmål eller utfordringer underveis i mentorperioden*
- *Vi jobber med opprettelsen av et kurs for mentorer, og alle som mottar tilskudd forplikter seg til å gjennomføre dette kurset (kostnadsfritt) når det er klart.*

- Begge parter forplikter seg til å fylle ut et rapportskjema ved endt mentorperiode, hvor de vurderer hvordan ting har fungert.

For de ulike typene praksis og arbeidsforhold var satsene og kriteriene for tildeling slik:

Student i utplassering fra studiested:

Godtgjørelse:

- 3500,- per uke (5 arbeidsdager)
- Kan brukes til å dekke:
 - o Mentorgodtgjørelse (minimum 50 % av tilskuddet)
 - o Forsikringskostnader
 - o Bolig
 - o Reisekostnader

Retningslinjer og kriterier:

- For å oppnå god læring på en begrenset praksistid, er det en fordel at studentene kommer til områder med tilstrekkelig oppdragsmengde til å fylle normale dager.
- Mentor skal søke å la studenten prøve seg på ulike oppgaver tilpasset studentens kunnskaps- og selvstendighetsnivå.

Student i arbeid på midlertidig lisens:

Godtgjørelse:

- 20 000 kroner for første måned, deretter 10 000 kroner per måned i opptil 2 ytterligere måneder ved fulltids arbeid.
- Kan brukes til å dekke:
 - o Mentorgodtgjørelse (minst 50 % av tilskuddet)
 - o Forsikringskostnader
 - o Bolig
 - o Bilkostnader
 - o Basisutstyr

Retningslinjer og kriterier:

- Student skal ha bakvakt tilgjengelig på telefon og for fysisk oppmøte ved behov til enhver tid mens studenten jobber/ har vakt

- *Studenten skal ansettes*
- *Studenten skal tilbys muligheten for å sitte på med mentor/ veiledergruppe i minst 1 uke (gjerne flere) før vedkommende begynner å jobbe selvstendig*

Nyutdannet eller uerfaren, fullt autorisert veterinær:

- *Inntil 40 000 kroner per arbeidsforhold, ved fulltids arbeid*
- *Kan brukes til å dekke:*
 - o *Mentorgodtgjørelse (minst 50 % av tilskuddet)*
 - o *Forsikringskostnader*
 - o *Bolig i startfasen*
 - o *Basisutstyr*

Retningslinjer og kriterier:

- *Mentee skal ha bakvakt tilgjengelig på telefon, og for fysisk oppmøte ved behov, ved all arbeidstid/ vakt i minimum de første 6 ukene etter oppstart*
- *Mentee skal tilbys muligheten for å sitte på med mentor/ veiledergruppe i minst 1 uke (gjerne flere) før vedkommende begynner å jobbe selvstendig.*

Vedlegg 2: Kriterier og støtterammer for pilotversjon 2

Mentorordning 2.0

Mentorordningen tildeler økonomisk støtte til gjennomføring av mentorperioder, gitt at kriteriene for deltagelse i mentorordningen overholdes. Mentorstøtten er tenkt å brukes hovedsakelig til godtgjørelse for jobben mentorene legger ned i forberedelse og oppfølging av en student eller ny veterinær.

Mentee har mulighet for å søke om støtte til konkrete kostnader forbundet med inseminasjonskurs, ante mortem- og DVP-kurs, praksisstipend ved omvendt påsitterpraksis i forkant av arbeidsforhold, samt at studenter kan tildeles en viss bo- og reisestøtte ved behov.

Prosjektet dekker 75% av kurskostnadene for inseminasjonskurs ved dokumentert behov, gjennom egen ordning og tildeling. Se Geno sine nettsider for mer informasjon om ordningen.

Det er ønskelig at kommunen også går inn med en viss egeninnsats for å bidra til gode mentorforhold, slik at totalsituasjonen for rekruttering og innrulling blir så god som mulig.

Ettersom situasjonen er ulik i ulike distrikter er løsningen for økonomisk støtte fleksibel, med et visst rom for tilpasning ut fra lokale behov.

For alle mentorforhold gjelder følgende:

Alle mentorer må registrere seg her og mentee'er må registrere seg her.

Det skal gjennomføres en samtale i forkant av mentorperioden for å avklare mentor og mentees' forventninger til hverandre og til mentorperioden.

Mentee skal inkluderes i praksissamarbeid og kommunikasjon fra første dag, og skal følges opp på en god måte gjennom perioden.

Flere veterinærer kan gjerne gå sammen i en mentor-/ veiledergruppe, om oppfølgingen av mentee. En av veilederne skal ha hovedansvar, status som mentor og være prosjektets kontaktperson. Øvrige veterinærer i gruppa har status som veiledere.

Vi ønsker å bidra til ansvarliggjøring av kommunene, og til dialog mellom kommune og veterinærer. Kommunen skal derfor informeres om mentorforholdet og gis muligheten til å bistå med tiltak eller finansiering som kan bedre mentorperiode og innrulling ytterligere.

Både mentor og mentee oppfordres til å kontakte prosjektet ved spørsmål eller utfordringer underveis i mentorperioden.

Alle mentorer og mentee'er må gjennomføre et digitalt kurs. Kurset skal være gjennomført før man søker om opptak til mentorordningen, og kursbevis for både mentor og mentee skal legges ved søknaden.

Det må søkes om opptak i mentorordningen. Ved innvilget søknad vil utfylt søknadsskjema fungere som kontrakt for mentorperioden.

Både mentor og mentee forplikter seg til å fylle ut et evalueringsskjema ved endt mentorperiode, samt stille opp på evalueringsmøte med mentorordningen ved behov.

For de ulike typene praksis og arbeidsforhold er de foreløpige satsene og kriteriene for tildeling slik:

Student i utplassering fra studiested:

Til mentor

Kr 4000,- per uke (5 arbeidsdager).

Til mentee

Eget søknadsskjema, du finner det på nettsidene våre.

Bostøtte: Inntil kr 2500,- per uke (behovsprøvd og etter søknad, dokumentasjon kreves).

Reisestøtte ved praksis langt unna hjem- eller studiested: Inntil kr 6000,- t/r (etter søknad, dokumentasjon kreves).

Retningslinjer og kriterier:

For å oppnå god læring på en begrenset praksistid, er det en fordel at studentene kommer til områder med tilstrekkelig oppdragsmengde til å fylle normale dager.

Mentor skal søke å la studenten prøve seg på ulike oppgaver tilpasset studentens kunnskaps- og selvstendighetsnivå.

Mentee må være villig til å være med ut på lærerike kasus også utenom normal arbeidstid.

Student i arbeid på midlertidig lisens:

Til mentor

Kr 20 000,- for første måned, deretter kr 10 000,- per måned i opptil 2 ytterligere måneder ved fulltids arbeid.

Til mentee

Eget søknadsskjema, du finner det på nettsidene våre.

Bostøtte: Inntil kr 5000,- per mentorforhold (behovsprøvd og etter søknad, dokumentasjon kreves).

Reisestøtte ved praksis langt unna hjem- eller studiested: Inntil kr 6000,- t/r (etter søknad, dokumentasjon kreves).

Praksisstipend på kr 5000,- per uke, til perioden med omvendt påsitterpraksis.

Retningslinjer og kriterier:

Studenten skal ha minimum en uke omvendt påsitterpraksis i forkant av arbeidsperioden.

Studenten skal ha bakvakt tilgjengelig på telefon og for fysisk oppmøte ved behov til enhver tid mens studenten jobber/ har vakt.

Studenten skal ansettes.

Nyutdannet eller uerfaren, fullt autorisert veterinær:

Til mentor

Inntil kr 40 000,- per arbeidsforhold, ved fulltids arbeid.

Til mentee

Praksisstipend på kr 5000,- per uke, til perioden med omvendt påsitterpraksis (etter søknad, dokumentasjon kreves).

Retningslinjer og kriterier:

Mentee skal ha bakvakt tilgjengelig på telefon, og for fysisk oppmøte ved behov, ved all arbeidstid/ vakt i minimum de første 8 ukene etter oppstart.

Mentee skal ha minimum en uke omvendt påsitterpraksis i forkant av arbeidsperioden.

Endringene som er gjort innebærer at det er obligatorisk med påsitterpraksis i forkant av mentorforhold som innebærer at mentee skal jobbe. For denne praksisen gir vi tilskudd på 5000,- per uke, da det nødvendigvis innebærer et økonomisk tap for den som har påsitterpraksis fremfor å kunne kreve fullt honorar til seg selv. I tillegg er perioden med bakvakt for ferdig autoriserte veterinærer utvidet til 8 uker fremfor 6

uker, slik det var tidligere. Vi har også økt satsene til studentpraksis, samt at vi tilbyr både bostøtte og refusjon av reiseutgifter til studenter. Bakgrunnen for disse endringene kommer vi inn på senere i rapporten.