



HAREID KOMMUNE

# KOMPETANSEPLAN FOR VELFERD

2021 - 2023

Vedteke i kommunestyremøte 24.06.21

Velferd



## Innhald

Samandrag.....	2
Kompetanseplanen sin forankring og ambisjonar .....	3
Nøkkeltal for Hareid kommune.....	3
Overordna mål frå kommuneplanen og styringsdokument.....	4
Målsetting .....	4
Kva femnar omgrepet kompetanse.....	4
Kompetanse – kva har vi og kva er behovet? .....	5
Kompetansebeholdning .....	5
Korttidseininga .....	5
Bueininga .....	5
Skjerma eining .....	5
Heimetenesta .....	6
Bu- og habiliteringstenesta .....	6
Helse- og koordinerande eining.....	7
Kjøkken .....	7
Administrasjon.....	8
Prioriterte kompetansesatsingsområde .....	8
Våre kompetansekrav .....	9
Tiltak for kompetanseheving .....	9
Rammer .....	12
Økonomiske rammebetingelsar .....	12
Prioritering .....	12
Leiarane skal prioritere:.....	12
Saksgang .....	12

## **Samandrag**

Hareid kommune, sektor for velferd, arbeider systematisk for å vere ein kvalitets- og kompetanse organisasjon. Langsiktig planlegging er viktig for å kunne nytte tilgjengeleg kompetanse og ressursar på den best tenelege måten for organisasjonen.

Vi skal ha ei målretta og bevisst haldning til kompetanse og utvikling for å yte gode og forsvarlege helse- og omsorgstenester.

For å utløyse kompetansemidlar i helse og omsorgstenestene er det sentrale krav og forventningar om ein lokal plan.

## Kompetanseplanen sin forankring og ambisjonar

Arbeidsgjevarpolitikken til Hareid kommune er tydeleg på at rett kompetanseutvikling er ei naudsynt investering. Kompetanseutvikling skal vere eit av tiltaka for å rekruttere og halde på dyktige og engasjerte medarbeidarar. Tiltaka skal bli gjennomført på ein kostnadseffektiv og resultatorientert måte. Det er organisasjonen og den enkelte arbeidstakar sitt behov for kompetanse, som skal vere styrande for kva tiltak som skal settast i gang.

Sektor for velferd ser på dei tilsette som tenesta sin viktigaste ressurs. Vi må legge til rette for at dei tilsette har dei naudsynte kvalifikasjonane, kunnskapane og haldningane, for å sikre kvalitet på dei tenestene vi skal yte til innbyggjarane i våre.

Fokus på rett kompetanse, på rett plass og til rett tid, vil vere med å bidra til å sikre gode, effektive og trygge tenester.

### Nøkkeltal for Hareid kommune

Kommunen skal ta i vare brukarar og pasientar med stadig meir samansette og komplekse behov. Analyser og framskrivingar viser at kommunen vil stå overfor utfordringar med å skaffe tilstrekkeleg og kompetent bemanning til tenestene i åra som kjem.

Å legge til rette for gode oppvekstvilkår for barn og unge er ei av dei viktigaste samfunnsoppgåvene, og gode oppvekstvilkår legg grunnlaget for ei god helse gjennom heile livet. Dei fleste barn lever trygge og gode liv, men urovekkjande mange veks opp under risikable forhold i familiar prega av rus, vald, alvorleg psykisk sjukdom og skilsmisser med høgt konfliktnivå (Meld. St. 26). Dette krev kompetente fagfolk som kan sjå behovet og har kunnskap om korleis gi rett hjelp.

For meir informasjon om nøkkeltal for Hareid kommune viser vi til informasjon i omsorgsplanen.

## Overordna mål frå kommuneplanen og styringsdokument

Kompetanseløftet 2025 er regjeringa sin plan for rekruttering, kompetanse og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstenesta og den fylkeskommunale tannhelsetenesta.

Kompetanseløft 2025 består av fire strategiske områder med en rekke tiltak:

- Rekruttere, behalde og utvikle personell,
- brukarmedverknad, tenesteutvikling og tverrfagleg samarbeid,
- kommunal sektor som forskingsaktør, fagutviklings- og opplæringsarena samt
- leiing, samhandling og planlegging.

Arbeidsgjevarpolitikken til kommunen sei noko om bevisst oppbygging av kompetanse:

*Vi har høve til å tileigne oss relevant kompetanse, dette gir auka kvalitet og for den enkelte ei positiv kjensle av faglig oversikt og meistring. Kompetanseutvikling er nødvendig for å yte tenester av høg kvalitet, skape trivsel og rekruttere og halde på dyktige tilsette.*

Kompetanseutvikling er eit fokusområde i arbeidsgjevarpolitikken.

Lønspolitisk plan sei også noko om kompetanseutvikling, korleis vi skal rekruttere og stabilisere og løn og lønspolitiske verkemiddel.

### Målsetting

God kompetanse på rett nivå og stad og til rett tid, er ein føresetnad for gode, effektive og trygge tenester. Det vil vere viktig å sikre at kommunen gjennom kompetanseheving styrkar sine moglegheiter til å utvikle berekraftige og gode helse- og omsorgstenester.

### Kva femnar omgrepet kompetanse

For å lykkast med kompetanseplanlegging, er det avgjerande å ha god forståing for kva kompetanse eigentleg er, og på kva måte den er ein ressurs i organisasjonen.

Viktige stikkord er:

- Kompetanse handlar om "å vere i stand til"
  - Kompetanse reflekterer totalpotensialet ein person har – for å yte og utvikle seg
  - Kompetanse er ikkje ein eigenskap, men må sjåast i forhold til situasjonar, mål og krav
  - Kompetanse eignar seg ikkje så godt for lagring, men får verdi gjennom å bli brukt
  - Byggesteinane i kompetanse er kunnskap, ferdigheiter, evner og holdningar.
  - Kunnskap er ofte overfokusert i kompetansearbeid, medan holdningar er underfokusert
  - Den mest verdifulle kompetansen er "taus", dvs. vanskeleg å måle og sette ord på
  - Realkompetanse består av formell kompetanse (basert på utdanning) og uformell kompetanse (basert på erfaring)
  - Organisasjonar får tilgang til kompetanse gjennom sine medarbeidarar
  - System, rutinar og databaser er ikkje kompetanse, men verkemiddel for å bruke kompetanse og tilrettelegge for utvikling og kvalitetssikring.
- (frå KS)

## Kompetanse – kva har vi og kva er behovet?

Med tanke på eldrebølga som kjem og at tenestene skal dreiest mot å yte meir tenester i heim, må fokuset framover vere på førebygging og rehabilitering i alle ledd. Førebygging og rehabilitering må vere eit tverrfagleg fokus.

### Kompetansebeholdning

#### Korttidseininga

Fast tilsett 2021	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	10,467	12	87%
Relevant fagbrev	4,60	6	76%
Utan relevant formell fagutdanning	0		
Sum	15,067	18	81,5%

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Sjukepleiar	12	Akuttsj.pl i komm.helset, ledelse	30 stp
Hjelpepleiar	5		
Helsefagarbeidar	1		

#### Bueininga

Fast tilsett 2021	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	5,6	6	93%
Relevant fagbrev	5,98	8	75%
Utan relevant formell fagutdanning	1,39	2	69,5%
Sum			

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Sjukepleiar	6	Rus 30 stp, Vidareutd. psykisk helse 60 stp, Miljøterapi demensomsorgen 15 stp	1 1 1
Hjelpepleiar	7		
Helsefagarbeid	1		

#### Skjerma eining

Fast tilsett 2021	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	4,95	6	83%
Relevant fagbrev	7,53	11	68%
Utan relevant formell fagutdanning	1,28	2	64%
Sum	13,76	19	72%

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Sjukepleiar	6	Miljøterapi i demensomsorga (15 stp)	4 (snart 6)

		KRLE, sjelesorg, menighetspedagogikk (100 stp)	1
Hjelpepleiar	7	Geriatrici (vidareutd hjelpepleiar) Miljøterapi i demensomsorga (15 stp)	1 1
Helsefagarbeidar	4		

## Heimetenesta

Fast tilsett 2021	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	10,5	13	81 %
Relevant fagbrev	6,74	9	74%
Utan relevant formell fagutdanning	5,78*	17**	34%
Sum			

\*1.88årsverk gjeld heimesjukepleie (tilsette utan formell fagutdanning). Resterande 3,9 årsverk gjeld praktisk bistand (heimehjelp og matombering) og personleg assistanse der det ikkje er krav til formell kompetanse.

\*\*8 av stillingane gjeld 12% vakante helgar på arbeidsavtale, som regel helsefagarbeider eller sjukepleiarstudentar som går desse.

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Sjukepleiar	12 (vakant helg natt er nr 13)	Kreftsjukepleie (60 stp)	1
		Rus som kulturelt fenomen (15 stp) og Tiltak mot rusproblem (15 stp)	1
		Leiing og personalutv. (15 stp) og Nasjonal helseledelse (30 stp)	1
Helsefagarbeider/hjelpepleiar	8 (vakant helg natt er nr 9)	Psykisk helsearbeid og rusarbeid (fagskule) Spesialhjelpepleiar	1 1

## Bu- og habiliteringstenesta

Fast tilsett 2021	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	8,9	13	89
Relevant fagbrev	17	20	
Utan relevant formell fagutdanning	3,5	6	
Sum	29,38	38 (53 stillingar med vakanse helg)	

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Vernepleiar	2		
Barnevern/sosionom	6		
Ergoterapeut	1		
Helsefagarbeider	5		
Fagarbeidar	6		
Hjelpepleier	6		

## Helse- og koordinerende eining

Fast tilsett 2021	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	11,62	14	83 %
Relevant fagbrev	1,9	3	63 %
Utan relevant formell fagutdanning			
Sum	13,52	18	

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Leiar (fysioterapeut)	1	Leiing i helse- og omsorgssektoren Tverrfagleg rehabilitering	1 1
Fysioterapi	1	Tverrfagleg rehabilitering, fysioterapi for barn	1
Ergoterapi	1		
Sjukepleiar	8	Helsesjukepleiar Overvekt og fedme PMTO rådgjevar PMTO kartleggar NBO (newbornobsevation) COS instruktør (kurshaldar i foreldrerettleiing i kurs om tryggleiksirkelen Kurshaldar i skilsmissegrupper Psykologisk fyrstehjelp Psykisk helse for barn (under utdanning) Psykisk helse (høgskulenivå) Rus ( under utdanning) Kurshaldar i babymassasje	4 2 2 2 2 2  4 5 1 2 1 2
Hjelpepleiar	3	Demensens ABC Psykisk helse (fagskule)	2 1
Vernepleiar	1		
Sosionom	1	Vald og traumatisk stress	1
Lege	4	Spesialisering allmenntmedisin	3

## Kjøkken

Fast tilsett 2021	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	0	0	0
Relevant fagbrev	2,73%	3	91%
Utan relevant formell fagutdanning	1,74%	3	58%
Sum	4,47%	6	74%

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Kokk	3		



--	--	--	--

## Administrasjon

Fast tilsett 2021	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	5,2	6	
Relevant fagbrev	0	0	
Utan relevant formell fagutdanning	0	0	
Sum			

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Sjukepleiar	3	Miljøterapi i demensomsorgen	1
		Helserett	1
		Leiing	3
		Logistikk og markedsføring	1

Kommuneoverlege, kommunalsjef og/eller konstituert kommunalsjef er ikkje teke med i oversikta.

## Prioriterte kompetansesatsingsområde

- Avansert klinisk sjukepleiar. Fagutvikling – styrka kompetanse i klinisk almennsjukepleie, framtidens helseteneste
- Målretta miljøarbeid
- Rehabilitering
- Kreftsjukepleiar
- Helserett
- Infeksjonssjukepleiar og smittevern
- Fysioterapi
- Ergoterapi
- Kognitiv terapi
- Barn og psykisk helse
- Handtere vald og truslar
- Signalkartlegging
- Geriatrisk sjukepleiar
- Geriatri for helsefag
- Alderspsykiatri og demens
- Sjukepleiar med vidareutdanning innan palliasjon
- Palliasjon for helsefag
- Vidareutdanning innanfor velferdsteknologi
- Leiarutdanning
- Sjukepleiar med vidareutdanning innan rettleiing (veiledning)
- Tannstell og ernæring ved demens
- Gruppeterapi
- Akuttsjukepleiar
- Saksbehandling
- Administrasjon og planlegging
- Sårsjukepleiar

Utdanninga står i prioritert rekkefølge. Om Statsforvaltaren har andre prioriteringar for tildeling av tilskot til utdanningar, må vi gjer ny vurdering og eventuelt endre rekkefølge.

## Våre kompetansekrav

Hareid kommune, sektor for velferd, har mål om å vere ein kvalitets- og kompetanseorganisasjon. Vi satsar på våre tilsette som den viktigaste ressursen i organisasjonen.

Viktige verdiar for oss er (teke frå arbeidsgjevarpolitikken til kommunen):

**K**valitet,

**V**ilje,

**A**rbeidsglede,

**M**edmenneske,

**E**ffektiv,

**I**nkluderande

**R**omsleg

Ved å legge til rette for at tilsette får auka kompetanse, oppnår vi gode tenester og glade tilsette.

## Tiltak for kompetanseheving

### Permisjon

Det må i svar frå administrasjonen på søknad om kompetanseheving, frå den tilsette, seie noko om den tilsett får permisjon.

Det må vidare seiast noko om omfanget permisjonen har. Det kan ha stor betydning om det er to vekesamlingar i halvåret eller om det er snakk om månadar med permisjon. Til lenger permisjonen er til større belastning vert det på eininga og sektoren.

Vidare må det seiast noko om permisjonen vert gitt med eller utan løn. Om det er med løn og det vert lang tid med permisjon der innleige av vikarar er naudsynt for å klare drifta, må vi kunne sikre oss med bindingstid.

Om det vert gitt permisjon eller ikkje må også vurderast opp mot kor mange som til ei kvar tid er under utdanning i eininga og sektoren sett samla. Vi må sette eit tak for kor mange det kan vere.

### Kompetansemidlar

Det vert søkt årleg til Statsforvaltaren om dekning av utgifter knytt til utdanning som tilsette tek. Det er Statsforvaltaren som avgjer storleiken på tilskotet. Det som kommunen får til dette formålet – til fordeling frå Statsforvaltaren – går uavkorta til dei som har søkt og som kommunen har meldt inn til Statsforvaltaren.

Det skal - i svar på søknad – stå om utdanninga vert vurdert som relevant for kommunen og arbeidsoppgåvene den tilsette utfører per dags dato. Vidare må svarbrevet gi svar på om ferdig godkjent eksamen gir lønnsauke.

Dersom det vert gitt lønnsauke vert det gitt etter følgjande takst:

- 15 studiepoeng kr 5 000 i 100 % stilling
- 30 studiepoeng kr 10 000 i 100 % stilling
- Høgskuleutdanning med ytterlegare spesialutdanning (som regel 60st.p)- i hht HTA kap 4

### Bindingstid

Omfanget av permisjon med løn avgjer om det vert sett krav om bindingstid. Vi kan t.d. sei at 40 dagar permisjon med løn gir 1 år bindingstid.

## **Kompetanse vi har særskilt behov for**

I særskilte høve kan vi vurdere å gi stønad ut over det som er skissert i planen.

## **Økonomisk støtte under utdanning**

Det må stå klart i tildeling av utdanningspermisjon kva som ligg i dette både av godtgjersle og eventuelt dekte utgifter.

Støtte som kan verte gitt:

- Tilskot frå Statsforvaltaren (om vi får dette)
- Permisjon med løn

Den tilsette må sjølv

- Koste bøker og anna materiell
- Reise

For dei som er organiserte er det lurt å sjekk om fagforeininga gir tilskot til utdanning.

## **Studentar og lærlingar**

Sektor har prioritert å ta inn både lærlingar og studentar. For sjukepleiarstudentar har vi eit samarbeid med NTNU.

## **Kurs**

Tilsette kan ta kurs både gjennom NHI e-læringskurs og Veilederen.no.

Her vil vi prøve å sette opp «bør» kurs og «må» kurs t.d. slik som dette:

Alle tilsette skal ta e- læringskurs i **legemiddelhandtering**

Fagarbeidarar: grunnkurs først og oppfriskingskurs kvart 3. år.

Sjukepleiarar: grunnkurs først og oppfriskingskurs kvart 5. år.

Pleiemedarbeidarar: grunnkurs først og oppfriskingskurs kvar 3 år.

## **Fagdagar**

Sektor for velferd har fire einingar som har 24 timer drift heile året. Dette gjer det utfordrande å samle alt fast personale til dømes til kompetanseutvikling, planlegging av arbeidet i avdelinga, oppfølging av rutinar og kvalitetssikring. I nært samarbeid med tillitsvalde, er det utvikla ein fagutviklingsdag som er fast innarbeidd i turnus og arbeidsplanar på alle einingane. Dette har vist seg svært viktig for å sikre kvalitet i det daglege arbeidet og grunnlag for naudsynt utvikling av tenestene.

Tiltaket gjeld i utgangspunktet alle faste tilsette i 50% stilling og oppover. Einingsleiar kan ta med tilsette i mindre stillingar ved behov. Det er lagt til rette for samarbeid mellom avdelingane for å kunne gjennomføre fagdagan.

Bueining, skjerma eining, heimetenestene og bu- og habiliteringstenesta:

Fagutviklingsdag i turnus inneber at ein får samla alle tilsette ein dag 4 dagar per år. Det vert halde ikkje fagutviklingsdagar i ferieavviklinga.

Helse- og koordinerande eining (omfatter psykiatriteneste, støttekontakter, dagsenter, fysio- og ergoterapi, helsesøsterteneste, jordmor, koordinerande eining, legeteneste):

Alle tilsette har dagarbeid, og har andre møtepunkt i løpet av arbeidsdagen. Innhaldet i kompetanseutvikling varierer mykje mellom deltenestene. Det vert halde to fagutviklingsdagar per år. Dette inneberer både felles samling med fokus på tema som femnar alle, og individuelle opplegg for den enkelte faggruppe for å jobbe med kvalitetssikring og forbetring av tenestene.

Kjøkken:

Det vert halde to fagutviklingsdagar per år.

Ingen fagutviklingsdagar for stab/velferdskontoret. Vi må difor prioritere eksterne kurs i våra arbeidsfelt – både innan 7-stjerna og nasjonalt.

Det skal kvart år ligge føre eit årshjul med fagdagane til alle einingane. Årshjulet skal sei noko om oppbygging til fagdagane:

- Faste saker slik som t.d. nærvær og avviksmelding
- Variable saker slik som t.d. tilsette sitt ansvar
- Einings relaterte saker slik som t.d. legemiddelhandtering og ernæring

### **Internopplæring**

Det er viktig at vi nyttar den kunnskapen vi allereie har i sektoren og at vi deler med kvarandre. Her kan vi nytte internopplæring slik som kollegarettleiing, tema/opplæring på fagdag (frå den som har kunnskapen) og hospitering ved andre einingar.

På den måten kan dei som har kunnskap dele med andre – bygger kompetanse i sektoren – og får oppfriska/halde vedlike eigen kunnskap.

## Rammer

### Økonomiske rammebetingelsar

Sektoren er gitt ei budsjettamme, ved året sin slutt skal den vere i balanse.

### Prioritering

#### Leiarane skal prioritere:

- Kven som skal tilrådest fri for å gjennomføre utdanningane.
- Kva type utdanning som skal prioriterast i dei ulike einingane/avdelingane.
- Om det er fleire som ynskjer same utdanning/kompetanseheving.

Det er einingsleiarane som har oversikta til ei kvar tid kva kompetanse dei har tilgjengeleg i eiga eining, kva kompetanse er det behov for og kven av dei tilsette er motiverte til å auke sin kompetanse.

### Saksgang

For å sikre at kommunen skal kunne drive planlagt kompetanseheving er det viktig at alle delar er kjend med saksgangen. Nedanfor synest dette:

Tid	Tiltak	Ansvar
Januar	Sikre oversikt over kva ein har av kompetanse og behov i eininga	Einingsleiar
Februar	Diskusjon på tvers av einingane over prioriterte tiltak og behov i organisasjonen. Sikre oversikt over kven som kan tenke seg å ta kompetaneheving	Einingsleiarane og kommunalsjef
Februar/mars	Prioritering av tiltak. Søknad til Fylkesmannen (søknadsfrist 10.mars)	Kommunalsjef, einingsleiarane og Oddrun
Juni	Informasjon til tilsette som får støtte gjennom kompetanseløftet	Einingsleiarar
Oktober/november	Årshjul for fagdagar og prioritering av kurs tilsette skal og bør ta	Einingsleiarar
Oktober/november	Utbetaling av støtte til tilsette	Einingsleiar og økonomiavdelinga