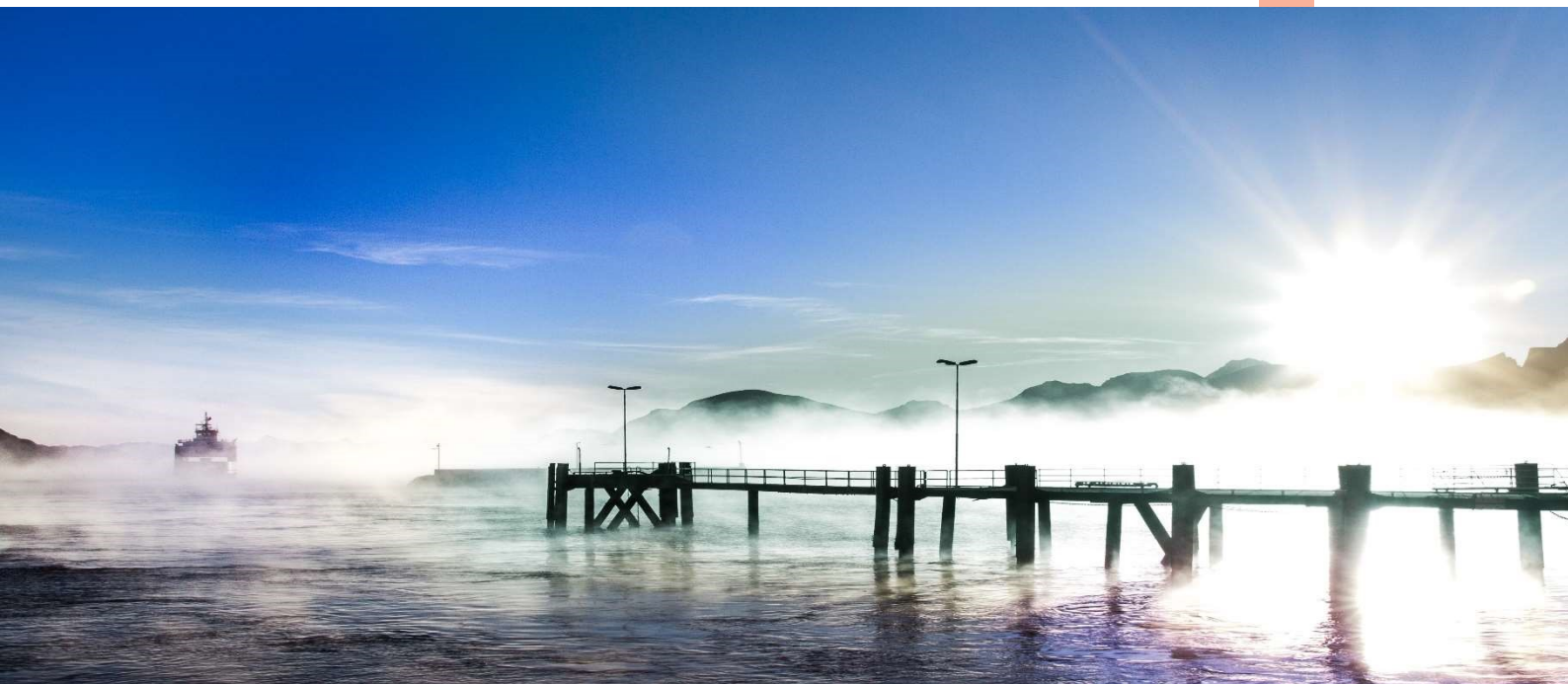




HAREID KOMMUNE



KOMPETANSEPLAN

Sektor for velferd 2025-2026

Innholdsliste

1	Samandrag	3
1.1	Kompetanseplanen sin forankring og ambisjonar.....	3
1.2	Nøkkeltal for Hareid kommune.....	3
2	Overordna mål frå kommuneplanen og styringsdokument.....	3
2.1	Målsetting	4
3	Kva femnar omgrepet kompetanse.....	4
3.1	Kompetanse – kva har vi og kva er behovet?.....	4
3.2	Kompetansebeholdning	4
3.2.1	Korttidseininga	4
3.2.2	Bueininga	5
3.2.3	Skjerma eining	5
3.2.4	Heimetenesta.....	5
3.2.5	Bu- og habiliteringstenesta.....	6
3.2.6	Helse- og koordinerande eining	6
3.2.7	Kjøkken.....	7
3.2.8	Administrasjon	8
3.3	Kompetanse vi treng i sektoren.....	8
3.4	Våre kompetansekrav	9
3.5	Tiltak for kompetanseheving	9
3.5.1	Permisjon.....	9
3.5.2	Kompetansemidlar	9
3.5.3	Bindingstid	10
3.5.4	Kompetanse vi har særskilt behov for	10
3.5.5	Økonomisk støtte under utdanning.....	10
3.5.6	Studentar og lærlingar.....	10
3.5.7	Kurs	10
3.5.8	Fagdagar	10
3.5.9	Internopplæring.....	11
4	Rammer	11
4.1	Økonomiske rammebetingelsar.....	11
4.2	Prioritering	11
4.2.1	Leiarane skal prioritere:.....	11
5	Saksgang	12

1 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 tenlege 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.

1.1 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.

1.2 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.

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

2 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 fagleg oversikt og meistring. Kompetanseutvikling er nødvendig for å yte tenester av høg kvalitet, skape trivsel og rekruttere og halde på dyktige tilsette”.

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

2.1 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.

3 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)

3.1 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.

3.2 Kompetansebeholdning

3.2.1 Korttidseininga

Fast tilsette 2025	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	11,26	13	87 %
Relevant fagbrev	5,85	6	98 %
Utan relevant formell fagutdanning	0		
Sum	17,1	19	92,5%

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Sjukepleiar	13	Akuttsj.pl i kommunehelset.(30 st.p) kreftsjukepleie (60 st.p) Intensivspl (90 st.p)	1 2 1
Hjelpepleiar	4		
Helsefagarbeidar	2		

3.2.2 Bueininga

Fast tilsette 2025	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	7,3	8	92 %
Relevant fagbrev	8,95	12	75 %
Utan relevant formell fagutdanning	0,86	1	86 %
Sum	17,1	21	84 %

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Sjuepleiar	8	Rus 30 stp, Vidareutd. psykisk helse 60 stp, Miljøterapi demensomsorg 15 stp	1 1 3
Hjelpepleiar	6		
Helsefagarbeidar	6		

3.2.3 Skjerma eining

Fast tilsette 2025	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	7,1	8	89 %
Relevant fagbrev	7,1	9	78 %
Utan relevant formell fagutdanning	1,3	2	65 %
Sum	15,5	19	81 %

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Sjuepleiar	7	Miljøterapi i demensoms. (15 stp) KRLE, sjelesorg, menighetspedagogikk (100 stp) Demensomsorg/eldre med psykiske lidningar (30 stp)	4 1 1
Fysioterapeut	1	Mastergrad i helse- og sosialfag (120 stp) Helseledelse, 3 masteremne, (22,5 stp)	1 1
Hjelpepleiar	6	Geriatrici Miljøterapi i demensoms. (15 stp)	1 1
Helsefagarbeidar	3		

3.2.4 Heimetenesta

Fast tilsette 2025	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	13,9	15	93 %
Relevant fagbrev	4,4	5	88 %
Utan relevant formell fagutdanning	5,7 *	7	82 %
Sum	24	27	87,7 %

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

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Sjukepleiar	14	Kreftsjukepleie (60 stp) Rus som kulturelt fenomen (15 stp) Tiltak mot rusproblem (15 stp) Leiing og personalutv. (15 stp)	1 1 1 1
Helsefagarbeider/hjelpepleiar	5	Psykisk helsearbeid og rusarbeid (fagskule) Spesialhjelpepleiar	1 1 1

3.2.5 Bu- og habiliteringstenesta

Fast tilsette 2025	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	11,8	14	84 %
Relevant fagbrev	18,2	20	91 %
Utan relevant formell fagutdanning	11,35	22	52 %
Sum	41,35	56	76 %

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Vernepleiar	2		
Barnevern/sosionom	10		
Ergoterapeut	1		
Helsefagarbeider	9		
Fagarbeidar	5		
Hjelpepleier	5		
Førskulelærer	1	Leiing (15 st.p)	1

3.2.6 Helse- og koordinerande eining

Fast tilsette 2025	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgare utdanning	18,5	25	74 %
Relevant fagbrev	2,1	3	70 %
Utan relevant formell fagutdanning			
Sum	20,6	28	72 %

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Leiar	1		1
Fysioterapi	1		1

Ergoterapi	1		1
Sjukepleiar	10	Jordmor Helsesjukepleiar Klinisk sjukepleiar Overvekt og fedme PMTO rådgjevar PMTO kartleggar NBO (newbornobservation) COS instruktør (kurshaldar i foreldrerettleiing i kurs om tryggleiksirken Kurshaldar i skilsmissegrupper Psykologisk fyrstehjelp Psykisk helse for barn (normalutvikling og skeivutvikling) Kurshaldar i babymassasje Kurshaldar TINT (Tuning into Teens) Kvinnehelse (vidareutd. Jordmor) Psykisk helse (høgskulenivå) Spesialspl.	1 5 1 2 3 3 2 4 3 4 1 2 4 1 1
Hjelpepleiar	3	Demensens ABC Psykisk helse (fagskule)	2 1
Vernepleiar	1		1
Sosionom	2	Vald og traumatisk stress	2
Barnevernspedagog	1		1
Lege	3,25	Spesialisering allmenmedisin	5

3.2.7 Kjøkken

Fast tilsette 2025	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	0	0	0
Relevant fagbrev	3,33%	4	83%
Utan relevant formell fagutdanning	1,74%	3	58%
Sum	5,07%	7	72%

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Kokk	4		

3.2.8 Administrasjon

Fast tilsette 2025	Tal på årsverk	Tal på stillingar	Gj.snitt st.storl
Relevant høgskuleutdanning	4	6	67 %
Relevant fagbrev			
Utan relevant formell fagutdanning	1	1	100 %
Sum	5	7	84 %

Utdanning	Tal	Vidareutdanning	Tal
Sjukepleiar	2	Leiing i helse og sos (30 st.p)	1
		Regional planl og utvikl (30 st.p)	1
	1	Leiing (15 st.p)	1
		Arbeid og org.psykologi (180 st.p)	1
		Planlegging og leiing (60 st.p)	1
		Økonomi og adm. (180 st.p)	1
		Forvaltningsarbeid (15 st.p)	1
		Fagbrev ambulansesfag (60 st.p)	1
		Paramedic (60 st.p)	1
		Kommunal økonomi (30 st.p)	1
Lege	1	Kommuneoverlege	1

3.3 Kompetanse vi treng i sektoren

Det er ikkje laga prioritert rekkefølge, dette er ei oppstilling av kompetanse vi treng. Behovet vil variere for dei ulike einingane. Behovet gjeld både kurs og vidareutdanning.

- Avansert klinisk sjukepleiar. Fagutvikling, styrka kompetanse i klinisk allmenn sjukepleie, framtidens helseteneste
- Vernepleie
- Målretta miljøarbeid
- Rehabilitering
- Helserett
- Sår
- Kognitiv terapi
- Saksbehandling
- Psykisk helse barn og unge
- Vald og truslar
- Tvang og makt
- Kartlegging av åtferd og kommunikasjon
- Geriatrisk sjukepleiar
- Geriatri for lege
- Geriatri for helsefag
- Alderspsykiatri og demens
- Palliasjon for helsefag
- Vidareutdanning innanfor velferdsteknologi
- Leiarutdanning
- Tannstell og ernæring ved demens
- Gruppeterapi

- Praksisveiledning innan medisin, helse- og sosialfag
- Personentrert omsorg
- Sorgarbeid
- Samtalemotodikk
- Migrasjonshelse
- Traume

Om Statsforvaltaren har andre prioriteringar for tildeling av tilskot til utdanningar, må vi gjere ei ny vurdering og eventuelt endre rekkefølge.

3.4 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):

Kvalitet,

Vilje,

Arbeidsglede,

Medmenneske,

Effektiv,

Inkluderande

Romsleg

3.5 Tiltak for kompetanseheving

3.5.1 Permisjon

Ved søknad om kompetanseheving frå den tilsette, må det svarast om den tilsette får permisjon og omfanget av denne.

Det kan ha stor betyding 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.

[Permisjonsreglement for Hareid kommune](#) – Kap. 4 Gjeld utdanningspermisjon, eksamen og lesedagar.

3.5.2 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. Svaret på dette kjem i juni, det eventuelle tilskotet vert utbetalt til den enkelte søkjar/tilsette i oktober/november. Den tilsette må sjølv legge ut for studieavgifter og liknande som må betalast før denne utbetalinga.

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 (gjeld ikkje tilsett i leiande stilling HTA kap. 3.4.2):

- 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 vil ved lokale forhandlingar kunne gå over i anna stillingskode og dermed også anna lønsstige

3.5.3 Bindingstid

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

[Permisjonsreglement for Hareid kommune](#) – Kap. 4 Punkt som heiter «Pliktteneste, bindingstid/refusjon (HT kap. 1 § 14-3) sei meir om kva som skal ligge til grunn og korleis vi kan rekne ut bindingstida.

3.5.4 Kompetanse vi har særskilt behov for

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

3.5.5 Økonomisk stønad under utdanning

Stønad som kan bli gitt:

- Tilskot frå Statsforvaltaren
- Permisjon med løn

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

Svaret frå Statsforvaltar kjem i juni, det eventuelle tilskotet vert utbetalt til den enkelte søkjar/tilsette i oktober/november. Den tilsette må sjølv legge ut for studieavgifter og liknande som må betalast før denne utbetalinga.

Den tilsette må sjølv rekne med å betale delar av utdanninga, spesielt gjeld dette reiseutgifter og overnatting. Beløp frå Statsforvaltar dekker vanlegvis studieavgift og studiemateriell. For dei som er organiserte er det lurt å sjekk om fagforeininga gir tilskot til utdanning.

3.5.6 Studentar og lærlingar

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

3.5.7 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.

3.5.8 Fagdagar

Sektor for velferd har fire einingar som har 24 timar 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 fagdagane.

Bueining, skjerma eining, korttidseininga, heimetenestene og bu- og habiliteringstenesta: Fagutviklingsdag i turnus inneber at ein får samla alle tilsette ein dag 4 dagar per år. Det vert ikkje halde fagutviklingsdagar i ferieavviklinga.

Helse- og koordinerande eining (omfattar psykiriteneste, støttekontakt, 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:

Kjøkenet reiser på kurs/fagdagar i nærområdet når det vert arrangert eller når der er relevante tema vi kan ta på arbeidsplassen. Målet er to fagdagar 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

3.5.9 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 kollegarettleing, 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 ved like eigen kunnskap.

4 Rammer

4.1 Økonomiske rammebetingelsar

Sektoren er gitt ei budsjetttramme for kvart år. Ved årsslutt skal den vere i balanse.

4.2 Prioritering

4.2.1 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 på kva kompetanse dei har tilgjengeleg i eiga eining, kva kompetanse det er behov for og kven av dei tilsette som er motivert til å auke sin kompetanse.

5 Saksgang

For å sikre at kommunen skal kunne drive planlagt kompetanseheving er det viktig at alle i sektoren 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 kompetanseheving	Einingsleiarane og kommunalsjef
Februar/mars	Prioritering av tiltak. Søknad til Statsforvaltaren	Kommunalsjef, einingsleiarane og administrasjon
Juni/juli	Informasjon til tilsette som får stønad gjennom kompetansemidlar	Administrasjon
Oktober/november	Årshjul for fagdagar og prioritering av kurs tilsette skal og bør ta	Einingsleiarar
Oktober/november	Utbetaling av stønad til tilsette	Administrasjon og økonomiavdelinga