



KOMPETANSEPLAN 2015

Sektor for velferd

- ein kvalitets-og kompetanseorganisasjon

07.10.2015

Innhold

| | |
|--|----|
| Forord | 3 |
| Innleiing | 3 |
| Lover, forskrifter og avtaleverk | 3 |
| Stortingsmeldingar og utgreiingar | 4 |
| Fagutviklingsdag - kompetanseutvikling i kvardagen..... | 4 |
| Mål:..... | 5 |
| Gjennomføring | 5 |
| Dokumentasjon | 5 |
| Leiarutvikling | 5 |
| Kompetanse og innovasjonsløftet 2015..... | 6 |
| Handlingsplan for sektor for velferd | 6 |
| Avslutning | 7 |
| Vedlegg 1 Retningsliner for tilskot og permisjonar til kompetanseheving..... | 8 |
| Vedlegg 2 Søknadsskjema for kompetanseheving | 9 |
| Vedlegg 3 Tema for fagutviklingsdag | 12 |
| Vedlegg 4 Skalamåling for fagutviklingsdag | 13 |

Forord

Hareid kommune, sektor for velferd, har satt seg som mål å bli ein kvalitets- og kompetanse organisasjon. Det vil krevje langsiktig planlegging for å kunne nytte tilgjengelig kompetanse og ressursar på den best tenelege måten for organisasjonen. Arbeidet med kompetanseplan for velferd sine tenester har bakgrunn i sentrale dokument og krav og forventningar om ein lokal plan for å utløyse kompetansemidlar innafor helse og omsorgstenestene. I tillegg er det viktig å ha ei målretta og bevisst haldning til kompetanse og utvikling for å yte gode og forsvarlege helse- og omsorgstenester.

Innleiing

Arbeidsgivarpolitikken 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 kunne sikre kvalitet på dei tenestene vi skal yte til innbyggjarane i Hareid kommune.

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

Lover, forskrifter og avtaleverk

Kompetanse og kompetanseutvikling er forankra i fleire lover, forskrifter og avtaleverk.

I Lov om kommunale helse- og omsorgstenester heiter det mellom anna i kapittel 8:

«Enhver kommune plikter å medvirke til undervisning og praktisk opplæring av helsepersonell, herunder videre- og etterutdanning» (§8-1).

«personell som utfører tjeneste eller arbeid etter loven her, plikter å ta del i videre- og

etterutdanning som er nødvendig for å holde faglige kvalifikasjoner ved like» (§8-2).

I Forskrift om internkontroll for helse- og sosialtenesta heiter det at verksemda skal

«sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskap og ferdigheter innenfor det aktuelle fagfeltet samt om virksomhetens internkontroll» (§4-c)

«sørge for at arbeidstakerne medvirker slik at samlet kunnskap og erfaring utnyttes» (§4-e).

Hovudtariffavtalen kapittel 3 punkt 3.3 omtaler kompetanse mellom anna slik:

«Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud.»

Stortingsmeldingar og utgreiingar

Det er utgitt ei rekke stortingsmeldingar og NOU, som skal legge føringar for omsorgstenestene i framtida.

1. Omsorg 2020- Regjeringens plan for omsorgsfeltet 2015-2020. Helse-og sosialdepartementet.
2. St.meld. nr 29 (2012-2013), « Morgendagens omsorg». Helse-og sosialdepartementet.
3. St.meld. nr 11 (2014-2015), « Kvalitet og pasientsikkerhet 2013». Helse-og sosialdepartementet.
4. NOU, 2011:11, « Innovasjon i omsorg». Utval, leiar Kåre Hagen.
5. St.meld. nr 16 (2010-2011), « Nasjonal helse- og omsorgsplan». Helse-og sosialdepartementet.
6. St.meld. nr 26 (2014-2015), « Fremtidens primærhelsetjeneste- nærhet og helhet». Helse-og sosialdepartementet.
7. St.meld. nr 25 (2005-2006), «Mestring, muligheter og mening- framtidens omsorgsutfordringer». Helse- og sosialdepartementet.

«Omsorg 2020 er regjeringa sin plan for omsorgsfeltet 2015-2020 utgitt av Helse- og Sosialdepartementet. Den omfatter prioriterte områder i regjeringsplattformen, med viktige tiltak for å styrke kvaliteten og kompetansen i omsorgstjenesten»

Regjeringa har satt opp 5 hovudsatsingsområder , og oppmoder kommunane til å sette fornying og forbedring av omsorgssektoren på dagsorden i kommunalt plan-og utviklingsarbeid.

1. Saman med brukar , pasient og pårørande: brukaren skal få større innverknad over eigen kvardag, gjennom meir valfridom og eit større mangfald av tilbod.
2. Ei fagleg sterk helse- og omsorgsteneste: sikre ei berekraftig helse- og omsorgsteneste i framtida.
3. Moderne lokale og boformer: framtidens sjukeheimar og omsorgsboligar skal bli utforma for å stette behov for morgendagens brukarar, som vil omfatta alle aldersgruppe i samfunnet.
4. Den nye heimetenesta: Tenesta har den største auken i tal på brukarar. Dette har bakgrunn i ei tredobling av yngre brukarar under 67 år, kortare liggetid ved sjukehus og eit aukande tal på eldre i kommunen.
5. Fornyng og innovasjon: Nye løysingar må bli utforma for å mobilisere samfunnet sine samla omsorgsressursar, ta i bruk ny teknologi, utarbeide nye faglege metodar, og innovasjonsarbeid. «

Fagutviklingsdag - kompetanseutvikling i kvardagen

«Kompetanseutvikling er nødvendig for å yte tenester av høg kvalitet, skape trivsel , rekruttere og halde på dyktige medarbeidarar .» (Arbeidsgivarpolitikken til Hareid kommune)

Sektor for velferd har eit mål om å vere ein kompetanse- og kvalitetsorganisasjon. Det er ikkje fast avsett tid i arbeidstida til å drive kvalitets og kompetanseutvikling, og det er naudsynt å finne ei ordning som kan betre kvaliteten og effektivitet på dei tenestene som blir gitt.

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. Det har utvikla seg eit godt samarbeid med

tillitsvaldapparatet, og det har kome til sameining om at ein skal satse på å bygge opp ein fagutviklingsdag som blir fast innarbeidd i turnus og arbeidsplanar på alle einingane.

Mål:

- ei fagleg sterk og framtidsretta teneste
- god innføring og oppfølging av interne rutiner
- felles forståing og rett bruk av fagsystem/verktøy
- styrke fellesskapskjensle og internt samarbeid
- kompetanseutvikling for tilsette
- godt arbeidsmiljø og lavt sjukefråver
- rekruttering og omdømmebygging

Gjennomføring

Tiltaket skal gjelde alle faste tilsette i 50% stilling og oppover. Det skal leggest til rette for samarbeid mellom avdelingane for å kunne gjennomføre fagdagane.

Somatisk, skjerma og heimetenestene: Fagutviklingsdag i turnus vil innebere at ein får samla alle tilsette ein dag kvar 6. veke, dette inneberer sju dagar per år. Ein held ikkje fagutviklingsdagar i ferieavviklinga.

Bu- og habilitering: Fagutviklingsdag i turnus vil innebere å samle alle faste tilsette ein dag kvar 12 veke. Dette inneber fire fagutviklingsdagar per år. Bu- og habilitering har andre møtetidspunkt mellom anna gjennom ansvarsgruppemøte, og har derfor behov for færre fagutviklingsdagar i turnus.

Helse- og koordinerande eining: Alle tilsette har dagarbeid, og har andre møtepunkt i løpet av arbeidsdagen. Ein held fire 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: Ein held fire fagutviklingsdagar per år. Det skal bli utarbeidd ein plan for tema som bidreg til kvalitetssikring og betring av tenestene. Nokre aktuelle tema går fram av vedlegg 3.

Dokumentasjon

Det er viktig å dokumentere endring og effekt av nye tiltak. Vi vil prøve å dokumentere i kor stor grad vi når måla vår, gjennom

- spørreskjema med skalamåling før innføring, og etter eitt år. (Vedlegg 4)
- sjukefråversstatistikken.

Leiarutvikling

«En styrket helse- og omsorgstjeneste krever et faglig og strategisk lederskap. Regjeringen vil derfor satse aktivt på lederutvikling, nettverksarbeid og på å skape gode vilkår for et innovativt og fremtidsrettet lederskap» (Omsorg 2020)

God leiing er avgjerande for å skape samarbeid, felles retning og utvikling, god kvalitet, god ressursutnytting og kostnadskontroll. Det er derfor viktig å satse på utvikling i fagkompetanse og leiarkompetanse for alle som har leiarfunksjonar. Dette må vere ein prioritert del del av kompetansearbeidet i området.

Kompetanse og innovasjonsløftet 2015

Fylkesmannen i Møre og Romsdal er ansvarleg for å tildele kompetansetilskot til kommunane etter søknad. Ein kan få tilskot til både kompetanseutvikling for einskildarbeidstakarar, og grupperetta tiltak.

«Vi viser til St.meld.nr25 - Omsorgsmeldinga, Omsorgsplan 2015, St.meld.nr.29 - Morgendagens omsorg og Kompetanseløftet 2015. Fylkesmannen i Møre og Romsdal er ansvarleg for oppfølging av Kompetanseløftet 2015 når det gjeld mellom anna tilskot til utdanningstiltak i kommunane.

Det er etablert eit nasjonalt kompetanse- og innovasjonstilskot for kommunane frå inneverande år. Føremålet med dette tilskotet er å forenkle tilskotsforvaltninga, samstundes gjere tilskota meir oversiktlege, robuste og fleksible i tråd med kommunane sine behov.» (Kjelde: www.fylkesmannen.no)

Arbeidsgiverpolitikken til Hareid kommune stadfestar at ein skal nyttiggjere seg statlege og fylkeskommunale tilskotordningar.

Handlingsplan for sektor for velferd

Sektor for velferd er ein av dei store arbeidsplassane i Hareid kommune. Kommunen ynskjer at dei tilsette gjennom ein tydlig arbeidsgivarpolitikk, skal oppleve ein utfordrande og god arbeidsplass. Dei fleste innbyggjarane har ei form for kontakt med sektoren, enten som arbeidstakar, pasient eller pårørende. Det er eit mål at Hareid kommune skal ha eit godt rykte og bra status i den lokale arbeidsmarknaden.

Det er 6 einingar i sektor for velferd.

1. Helse- og koordinerande eining
2. Bu- og korttidseining
3. Skjerma eining
4. Heimetenestene
5. Bu- og habiliteringseining
6. Kjøkken

Målet til sektoren er å vere ein kvalitets- og kompetanseorganisasjon, og må samarbeide på tvers av einingane for å kunne oppnå dette.

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

Handlingsplanen skal gjere det oversikteleg for heile organisasjonen å drive planlagt kompetanseutvikling.

| Tid | Tiltak | Ansvar |
|---------|--|---------------------------------|
| Januar | 1.Kartlegging av kompetansen i kvar eining 2.Kartlegging av tilsette som ynskjer å ta vidareutdanning, og i kva tema | Einingsleiar |
| Februar | Diskusjon på tvers av einingane. Kva kompetanse har organisasjonen behov for? Behov for felles opplæringstiltak, leiarutvikling? | Kommunalsjef Einingsleiarane |

| | | |
|-----------|---|--|
| | Er tilsette særskilt motiverte, bør vi motivere nokon til vidareutdanning Søknadskjema må vere innsendt. | |
| April | Prioritering av tiltak | Kommunalsjef |
| Mai | Søknad til Fylkesmannen på kompetanse- og innovasjonsmidler | Kommunalsjef |
| Juni | Informasjon til tilsette som får støtte gjennom kompetanseløftet | Kommunalsjef Einingsleiarane |
| September | Utbetaling av støtte til tilsette | Kommunalsjef Rådgiver, sektor for velferd |

Avslutning

Hareid kommune, sektor for velferd, har eit mål om å bli ein kvalitets-og kompetanseorganisasjon. Det er mogleg å nå dette ved å ha fokus på våre tilsette som den viktigaste ressursen i vår egen organisasjon. Vi skal ha fokus på verdiar som kvalitet, vilje, arbeidsglede, medmenneske, effektiv, inkluderande og romsleg.

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

Vedlegg 1

RETNINGSLINER FOR TILSKOT OG PERMISJONAR TIL KOMPETANSEHEVING (OKT 2015)

1. Omfang

- a) Gjeld sektor for velferd– Hareid kommune.
- b) Gjeld tilsette som har søkt og fått godkjent tilskot til kompetansehevande studiar.
- c) Gjeld ikkje tilsette som startar studium utan at dette er godkjent av arbeidsgjevar.

2. Utgifter til studiet

- a) Den tilsette kan få utbetalt ein eingongssum per studium ut frå søknad om konkrete, forventa utgifter. Dette med bakgrunn i kva Hareid kommune får i tilskot i høve Kompetanseløftet via Fylkesmannen.
- b) Utbetalinga er *skattepliktig* dersom du *ikkje* dokumenterer utgiftene med kvitteringar.
- c) Du kan forskottere utgiftene sjølv og få dekt reelle utgifter ved å levere kvitteringar .

3. Desse utgiftene vert dekt

- a) Studieavgift
- b) Faglitteratur etter studieplan. Litteraturen er arbeidsgjevar sin eigedom og skal leverast etter endt studie. Ønskjer du å eige noko av litteraturen sjølv, får du ingen refusjon. Du må finne ut om litteratur alt finns i sektoren etter at andre har teke same studium.
- c) Reiseutgifter vert i utgangspunktet ikkje dekt ved studiar i Møre og Romsdal. Dersom studiet finns berre utanfor M&R, kan det søkjast om delvis dekning av reise- og opphaldsutgifter.

4. Permisjon

- a) Det vert gitt permisjon med løn (HTA §14.2) når studiedagar fell på arbeidsdagar etter ordinær turnus (ikkje ekstravakter eller bytte av vakter).
- b) Det vert gitt permisjon med løn eksamensdagen + dei to føregåande dagane før eksamen. (HTA §14.4). Dette gjeld og viss eksamen er på måndag og den tilsette har arbeidshelg etter ordinær turnus.
- c) Dersom den tilsette bryt av studiet eller det ikkje vert gjennomført eksamen, skal ein melde dette umiddelbart til næraste leiar som tek det vidare til kommunalsjef. Om arbeidstakar må betale tilbake studieavgifta vert individuelt vurdert ut frå tidspunkt, årsak, arbeidsgjevar si meirutgift og andre relevante vurderingar.
- d) Det er eitt års bindingstid for fagstudier på videregåande nivå og 1 år pr 30 studiepoeng på høgskulenivå.

Berit Aasen
Kommunalsjef sektor for velferd

Vedlegg 2



Revidert oktober 2015

SØKNAD

FOR KOMPETANSEHEVING

Tilsette i sektor for velferd som ønsker støtte til vidareutdanning , vert bedd om å søkje på skjemaet under. Dette gjeld fagretta kompetanse på videregående nivå og etter- og vidareutdanning på høgskulenivå Søklar må sjølv vere aktiv i å finne studietilbod . Søknaden skal leverast næraste leiar. Områdeleiar har ansvar for handsaminga.

Hareid kommune , sektor for velferd har følgende prioriteringar:

- Rehabilitering
- Kreftomsorg og lindrande behandling
- Demens
- Rus og psykisk helsearbeid
- Miljøarbeid
- Medisinhandtering
- Velferdsteknologi
- Leiing

For at Hareid kommune skal gi lønskompensasjon, må utdanninga på førehand vere godkjend av næraste leiar og kommunalsjef etter skriftleg søknad frå den tilsette.

For innvilging av lønskompensasjon etter endt utdanning vert dess kriteria lagt til grunn:

- Utdanninga skal vere i tråd med prioriteringane og godkjent på førhand av næraste leiar og kommunalsjef.
- Den tilsette søker skriftleg om lønskompensasjon saman med levering av kompetansebevis.
- Dato for kompensasjon er den 1. i månaden etter søknad er sendt inn.

Følgande lønskompensasjon vert gitt:

- Høgskuleutdanning med ytterlegare spesialutdanning (som regel 60st.p)- i hht HTA kap 4
- 30 studiepoeng: kr 10 000 pr årsverk
- 15 studiepoeng: kr 5000 pr årsverk

Søknadsfrist 01.03.

Du må sjølv søkje aktuelt studie på vanleg måte. Frå tid til anna kan det vere særleg ordning som til dømes samarbeid i Sjustjerna.

For å kunne yte stønad høve denne søknaden, er Hareid kommune avhengig av midlar frå Kompetanseløftet eller budsjettmessig dekning.

Berit Aasen
Kommunalsjef sektor for velferd

Revidert skjema pr oktober 2015

Søknadsskjema kompetanseheving i sektor for velferd

| Personopplysningar | | | | | | |
|--|-------------|---------------------|----------|---------------------|-----------------|---------|
| Søkjær: | | | | | F.dato | |
| Adresse: | | Postnr.adr. | | Tlf.nr: | | |
| | | | | e-post: | | |
| Noverande avdeling: | | Noverande stilling: | | Stillingsprosent: | | |
| | | | | | | |
| Utdanning til no | | | | | | |
| Kva | Studiepoeng | | | Eksamensår | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Kva ønsker du av kompetanse / vidareutdanning | | | | | | |
| Utdanning | Lærestad | St.poen g | Oppstart | Ferdig | Heil/delti d | Kostnad |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Begrunn søknaden din. Kvifor ønsker du denne utdanninga? Kva motivasjon har du ? osv | | | | | | |
| | | | | | | |
| Dato: | | | | Underskrift søkjær: | | |
| Dato for søknad motteke av næraste leiar: | | | | Underskrift leiar: | | |

Søknaden er handsama den _____

INNVILGA AVSLÅTT

Vert lagt inn i søknad om midlar frå Kompetanseløftet JA NEI

Hareid den _____

Kommunalsjef

Vedlegg 3

Aktuelle felles tema for fagutviklingsdagen:

- Arbeidsgivarpolitikk
- Omdømmebygging
- Organisasjonskunnskap - kven er Hareid kommune? Kven er velferd?
- Teieplikt
- Språkbruk
- Fagdokumentasjon
- Etikk
- Opplæring i fagsystem
- Brannøving
- Kvalitetslosen - avvik
- HMS arbeid
- Smittevern
- Internundervisning, spesifikke tema tilpassa einingane

Vedlegg 4

Spørjeskjema for skalaevaluering av fagutviklingsdag.

Vi ber om at du fyller ut dette skjemaet med ein skala frå 0 til 10 der 0 er dårlegast mogleg, og 10 er best mogleg.

Kva eining arbeider du i? (Kjøkken, korttidsavdeling, buavdeling, skjerma avdeling, heimetenester, helse- og koordinerande eining):

| | |
|---|--|
| Har du kjennskap til rutineane som gjeld for din arbeidsplass? | |
| Er du trygg på rutineane som gjeld for din arbeidsplass? | |
| Korleis legg arbeidskvardagen til rette for fagutvikling? | |
| Føler du deg trygg på bruk av dine fagsystem (Gericca, HSPRO, SAMPRO, Aivo, Isopiloten, PPS)? | |
| I kva grad er du bevisst på kvalitetsforbedring i det daglege arbeidet? | |
| Har du tilstrekkeleg kunnskap om dei arbeidsoppgavene du er sett til å utføre? | |
| Kor godt er det lagt til rette for planlegging av eigne arbeidsoppgåver? | |
| Kor godt er det lagt til rette for felles planlegging og koordinering på eigen arbeidsplass? | |
| Kor godt er det lagt til rette for felles planlegging og koordinering mellom einingane? | |
| Opplever du arbeidsglede? | |
| Opplever du arbeidsmiljøet ditt som godt? | |
| Tar du ansvar for trivselen på arbeidsplassen? | |
| Er du stolt av arbeidsplassen din? | |
| Kor bevisst er du på di eiga påvirkningskraft når det gjeld omdømme i forhold til eigen arbeidsplass? | |
| Vil du anbefale andre å søke arbeid i sektor for velferd i Hareid | |