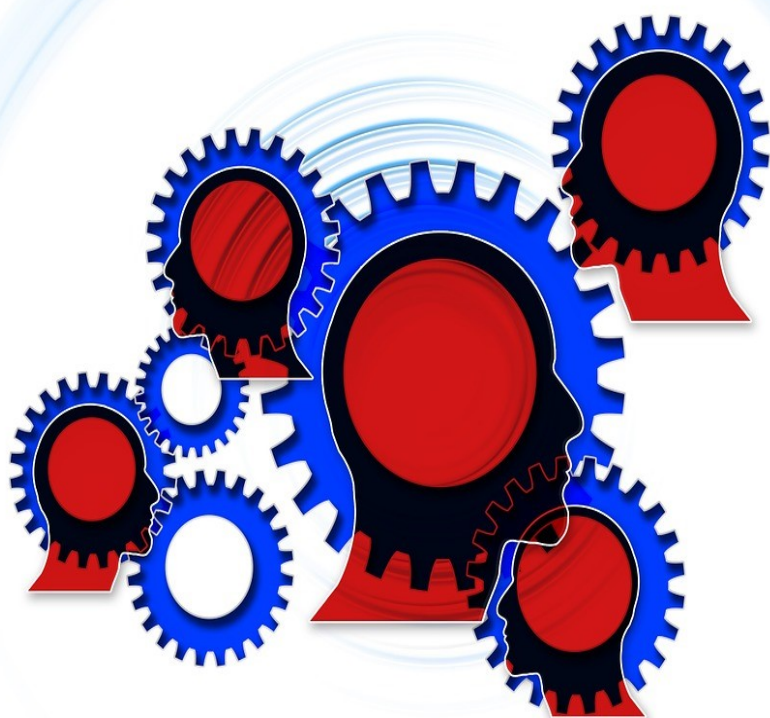




Strategisk kompetanseplan for helse og omsorg



Lebesby kommune

Kompetente Lebesby 2035 fokuserer på
livslang læringslyst, kunnskapsvekst og
kompetanseutvikling

2021 - 2031

Innhold

1	Innledning.....	2
2	Kompetanseplanens forankring og ambisjoner.....	2
2.1	Forankring.....	2
2.2	Ambisjoner.....	2
3	Overordnede mål og føringer.....	3
3.1	Overordnede mål	3
3.2	Nasjonale føringer	3
3.3	Lokale føringer	3
4	Hva inngår i begrepet kompetanse?	4
4.1	Kompetansebegrepet.....	4
5	Kompetanseanalyse	4
5.1	Våre kompetansekrav og vår kompetanse – beholdning/kapital	4
5.1.1	Helse og omsorgsleder.....	5
5.2	Kompetansebehov: Kompetanse som skal anskaffes, utvikles, mobiliseres eller avvikles	5
5.2.1	Ufaglærte	6
5.2.2	Fagarbeiderutdanning.....	6
5.2.3	Høyskole/universitetsutdanning	6
5.2.4	Master, etter – og videreutdanning.....	6
5.2.5	Lederkompetanse	7
6	Kompetansestrategier og tiltak	7
6.1	Strategier for å anskaffe, utvikle, mobilisere og avvikle kompetanse.....	7
6.1.1	Strategi	7
6.2	Tiltaksplan	7
6.3	Økonomisk rammebetingelser	7
6.3.1	Støtte til utdanning.....	8
6.3.2	Permisjon med lønn/uten lønn	8
6.3.3	Lønn og omgjøring av stillinger	8
6.3.4	Økonomiske konsekvenser av kompetanseheving.....	8
7	Evaluerings og oppfølging av kompetansetiltakene.....	8
8	Referanser	8
9	Vedlegg.....	8

1 Innledning

Lebesby kommune sine kjerneoppgaver er knyttet til tjenesteproduksjon og samfunnsutvikling. De fleste oppgaver er lovpålagt, mens andre oppgaver er resultat av politiske vedtak.

Kommuneplan for Lebesby kommune 2018 – 2035 sier at i arbeidet med å forme fremtidens Lebesby skal vi bl.a alltid ha fokus på å levere gode tjenester. Ut fra det, så heter det videre at man skal fokusere på livslang læringslyst, kunnskapsvekst og kompetanse utvikling. Hvor Lebesby 2035 skal anerkjenne betydning av utdanning og kompetanse. Kunnskap skal være en verdifull ressurs, for den enkelte innbygger, for samfunnet og kommunal virksomhet. Lebesby kommune har som mål at vi vil lykkes med rekruttering av kvalifisert arbeidskraft, og kompetente ansatte bidrar til god tjenestekvalitet.

Ansvar for å gi gode helse – og omsorgstjenester er i større grad lagt til kommunene, nærmere der pasienter og brukere bor. Lebesby kommune har derfor som oppgave å sørge for et samkjørt tilbud med forebygging, tidlig intervensjon, tidlig diagnostikk, behandling og oppfølging i fokus slik at behandlingstilbudet har et helhetlig forløp. Dette krever samarbeid mellom de ulike fagprofesjoner ved å utnytte de beste faglige fortrinn hos den enkelte gruppe og god koordinering av alle tjenester.

Dette er i tråd med Samhandlingsreformen som har som mål at alle skal ha en enhetlig og likeverdig tjeneste uavhengig av bosted og økonomi. Denne reformen har - og stiller store krav til omstilling, nytenkning og kompetanseplanlegging.

Rammeplan for kompetanse ble vedtatt med bakgrunn i store utfordringer med å få tilsatt personell i nøkkelstillinger. Samtlige avdelinger og fagenheter innenfor helse – og omsorg utfordres med å rekruttere fagkompetanse samt å beholde fagkompetansen i kommunen. Det er en stor utfordring med «turn over» av personell, når sektoren i sine planverk har lagt vekt på samhandling og samarbeid mellom avdelinger/tjenester og på tvers av sektorene.

2 Kompetanseplanens forankring og ambisjoner

2.1 Forankring

Planen er forankret i Kommunedelplan helse og omsorg

2.2 Ambisjoner

Kommunedelplanen for helse og omsorg 2017 – 2021 ble vedtatt i kommunestyret. For å nå målene i kommunedelplanen var det nødvendig å iverksette et større arbeid med utarbeidelse av ny strategisk kompetanseplan. Den strategiske kompetanseplanen skal være en del av kommunens planverk. Den skal gi føringer for hvilken kompetanse som trengs for å nå målene, samt gi retning for kompetanseoppbygging i virksomhetene i helse og omsorg. Planen skal være et verktøy for rekruttering, for å beholde kvalifisert personell, og bidra til mer strategisk styring av kompetansen på helse - og omsorgsområdet.

3 Overordnede mål og føringer

3.1 Overordnede mål

Helse - og omsorgstjenesten er et stort og viktig område innenfor kommunens samfunnsoppdrag.

I kommunedelplanen for helse- og omsorg konkretiseres kommunens visjon og hovedmål for helse og omsorgstjenesten i Lebesby kommune. Kommunedelplanen danner et viktig utgangspunkt for arbeidet med kompetanseplan.

Strategisk kompetanseplan er en del av kommunens planverk og skal:

- Gi informasjon om kompetansebeholdning og forventet behov for kompetanse
- Være et hjelpemiddel for riktig prioritering både administrativt og politisk
- Sikre ansatte med god og rett kompetanse knyttet til tjenesteproduksjon
- Sikre helhetlig planlegging og bruk av kompetanse som en del av kvalitetssikring i helse – og omsorgstjenestene

3.2 Nasjonale føringer

I arbeidet med strategisk kompetanseplan er det også lagt vekt på nasjonale planer og meldinger som gir føringer for helse – og omsorgstjenestene. Det finnes en rekke strategier og veiledere knyttet til kommunens ansvarsområder.

- Meld.St 26 Framtidens primærhelsetjeneste – nærhet og helhet.
- Meld.St 47 Samhandlingsreformen – Rett behandling – på rett sted – til rett tid
- Meld St.29 Morgendagens omsorg
- NOU 2011:11 Innovasjon i omsorg
- Lov om kommunale helse og omsorgstjenester
- Lov om helsepersonell
- Lov om barneverntjenester
- Lov om pasient – og brukerrettighetsloven
- Lov om folkehelsearbeid
- Lov om behandling av helseopplysninger ved ytelse av helsehjelp
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern
- Forskrift om pasientjournal
- Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse – og omsorgstjenesten

3.3 Lokale føringer

Kommunens egne mål og strategier har vært et viktig utgangspunkt for arbeidet med strategiske kompetanseplan.

- Samfunnsplan Lebesby mot 2035
- Kommuneplan helse – og omsorg, pleie og omsorgsplan
- Rus og psykiatriplanen
- Vold i nære relasjoner
- Arbeidsgiverpolitikk

4 Hva inngår i begrepet kompetanse?

4.1 Kompetansebegrepet

For å lykkes med kompetanseplanlegging er det avgjørende å ha en god forståelse av hva kompetanse er. Begrepet kompetanse kommer av latin *competentia*, som betyr funksjonsdyktig, vurderingsevne og ferdigheter til å utføre oppgaver og styrke til å oppnå resultater.

Kompetansebegrepet må forstås som noe mer enn den formelle kunnskapen som kan dokumenteres gjennom utdanningssystem. Uformell kompetanse er en ikke dokumentert eller standardisert kompetanse som er utviklet gjennom erfaring. Kilder til kompetanse kan være medfødte egenskaper, utdanning, kurs tiltak, erfaringer fra arbeidsliv og andre arenaer.

Den raske endringen i samfunnet krever oppdatert kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger. Kompetanseutviklingstiltak tar sikte på å utvikle de ansattes kunnskaper, ferdigheter og holdninger.

Holdninger og verdier.

Grunnleggende for våre valg er de holdninger vi står for. Holdninger bygger på verdier, og holdninger har å gjøre med hvordan vi oppfører oss mot hverandre.

Vet / kan.

Kunnskap deles inn i teoretisk, praktisk og erfaringskunnskap. Teoretisk kunnskap dreier seg om å vite at, vite om og vite hvorfor. Praktisk kunnskap dreier seg om å vite hvordan å kunne gjøre det.

Vet hvordan

Fagspesifikk kompetanse – Krav til ferdigheter vil variere ut fra hvilken stilling og ansvarsområde den ansatte har, men tar vi utgangspunkt i sentrale ferdighetsområder innenfor helse og omsorg så framkommer det krav om kompetanse innenfor:

- ✓ Kommunikasjon og samhandling
- ✓ Ferdigheter som er nødvendig for å ivareta pasientens /brukerens grunnleggende behov under sykdom, behandling og rehabilitering, samt bidra til at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig ut fra sine muligheter.
- ✓ Samarbeidsferdigheter
- ✓ Problemløsnings – og fagutviklingsferdigheter
- ✓ Ferdigheter som er nødvendige for å ivareta etisk ansvarlighet
- ✓ Ferdigheter som er nødvendige for å ivareta samfunnsengasjement
- ✓ Undervisningsferdigheter
- ✓ Ledelsesferdigheter

5 Kompetanseanalyse

Vi er inne i en tid der de kommunale helse og omsorgstjenestene står ovenfor store utfordringer. Krav og forventninger til kvalitet i tjenesten gjør at kompetanse er og blir svært viktig i tiden framover. Utfordringen ligger i å analysere kompetansebehovet for deretter å utnytte ressursene på best mulig måte. Kompetansebehovet påvirkes også av lovkrav, utvikling, teknologi og utfordringer i befolkningen.

5.1 Våre kompetansekrav og vår kompetanse – beholdning/kapital

Det er flere forhold som påvirker hvordan det bør jobbes med kompetanse i organisasjonen. Endringer i samfunnsoppdrag, befolkningssammensetning og økonomisk handlingsrom er noen

av de medvirkende faktorene det må tas hensyn til når det planlegges for framtidig kompetansebehov.

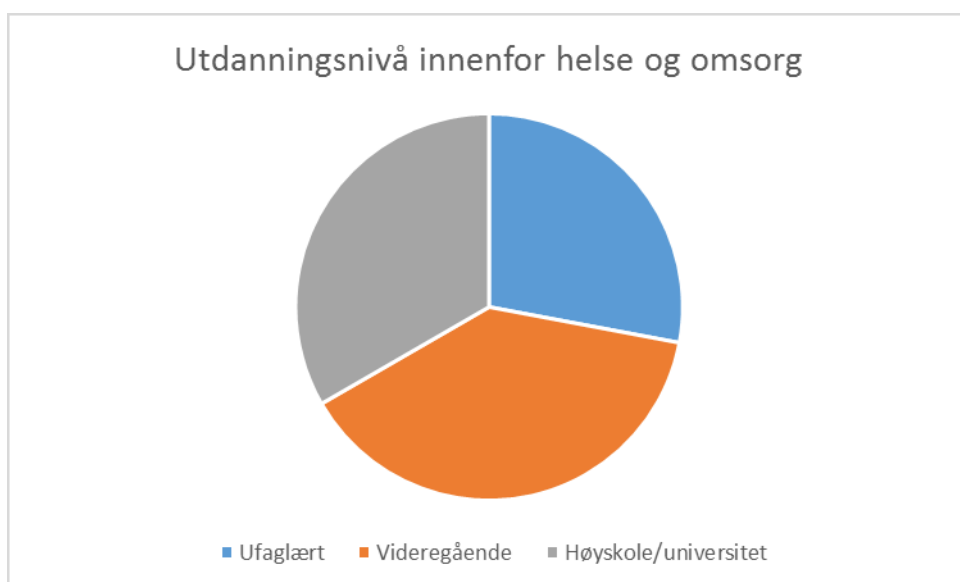
Det er foretatt en kompetansekartlegging for hele helse og omsorg Lebesby kommune. Det er kun fast ansatte som er tatt med i analysen:

Antall ansatte 93

Ufaglært 26%

Videregående 36%

Høyskole/universitet 31%



I RO rapport fra 2017 er det vurdert at det er noen mangler på lederkompetanse. Rapporten sier at det er behov for tydeliggjøring av hvilke krav og forventninger man har til å være leder i Lebesby kommune, og hvilke kriterier som skal ligge til grunn for god ledelse.

Det er fra statlig hold sterke føringer på å styrke lederkompetanse i helse og omsorg. I Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring er formålet at den skal bidra til at vi har en faglig forsvarlig helse – og omsorgstjeneste, kvalitetsforbedring og pasient – og brukersikkerhet, og at øvrig krav i helse – og omsorgslovgivningen etterleves.

5.1.1 Helse og omsorgsleder

Hovedansvaret er tillagt den som har det overordna ansvaret for å legge til rette at det etableres og gjennomføres systematisk styring av virksomhetens aktiviteter i tråd med formskriften og at medarbeiderne i virksomheten medvirker til dette. «Tjenester av god kvalitet er virkningsfulle, trygge og sikre, involverer brukerne og gir den innflytelse, er samordnet og preget av kontinuitet, utnytter ressursene på en god måte og er tilgjengelig og rettferdig fordelt.»

5.2 Kompetansebehov: Kompetanse som skal anskaffes, utvikles, mobiliseres eller avvikles

Det er i forbindelse med utarbeidelse av denne planen framkommet behov for kompetanse innen

- Hverdagsmestring, et forebyggende og rehabiliterende tankesett som vektlegger den enkeltes mestring i hverdagen uansett funksjonsnivå. Brukerstyring og vektlegging av den enkeltes ressurser og deltakelse står sentralt.
- Kunnskapsbasert praksis og kvalitet, for å nyttiggjøre seg lokal kompetanse og sikre at utøvelse av jobben gjøres ut fra kunnskapsbasert kompetanse
- Innovasjon og velferdsteknologi; sikre godt kvalifisert personale som behersker moderne velferdsteknologi
- Ledelse og kompetanseheving; sikre god ledelse ved å øke lederkompetanse blant ledere

5.2.1 Ufaglærte

Lebesby kommune vil alltid ha en viss andel ufaglærte og pr dags dato er den på 26 % av de som er fast ansatte. Målet skal være å få ned andelen til 15 %

5.2.2 Fagarbeiderutdanning

Samhandlingsreformen har påvirket behovet for spesialisert kompetanse i Lebesby kommune, samtidig er det behov for grunnleggende kompetanse innen pleie og omsorg.

5.2.3 Høyskole/universitetsutdanning

Det vil være et stort behov for brede utdanninger på høyere utdanningsnivå i helse – og omsorgssektoren. Lebesby kommune trenger kompetent personell til å ivareta flere pasienter totalt sett og flere med komplekse helseutfordringer. Det kreves mer avansert behandling i kommunehelsetjenesten som tilsier at behovet for kompetanse er større for å opprettholde god kvalitet.

5.2.4 Master, etter – og videreutdanning

Som en konsekvens av Samhandlingsreformen sammen med den demografiske utviklingen gjør at framtidens brukere av helse – og omsorgstjenester er flere, sykere og har mer sammensatte behov. Dette krever god fagkompetanse og i noen tilfeller også spesialkompetanse. I tillegg til fokus på brede høyskoleutdanninger må det også satses på etter – og videreutdanninger innen:

- Rus/psykisk helse
- Lungesykdommer
- Diabetes
- Geriatri
- Lindring og palliasjon
- Ledelse
- Barn, unge og familie
- Pårørendearbeid
- Hverdagsmestring
- Avansert klinisk sykepleie
- Habilitering/rehabilitering
- Forebygging, tidlig innsats og egenmestring
- Veiledning
- Kunnskapsbasert praksis

5.2.5 Lederkompetanse

Ledelse i helse og omsorg er ofte komplekse ved at lederansvaret innebærer relativt store personalgrupper og at aktiviteten er døgnbasert. Ledere i helse og omsorg må ha endringskompetanse, de må både utfordre, stille krav og støtte sine medarbeidere. Gode resultater kommer gjennom god ledelse. Lebesby kommune vil og må styrke ledelsen i helse og omsorg med fokus på innovasjon, kompetanse og rekruttering for å kunne levere tjenester som er helhetlige, samordna og av god kvalitet.

5.2.6 Holdninger, verdier og etisk kompetanse

Holdninger, respekt og verdighet er like viktig i møte med pasientene / brukerne som formell utdanning. De som er i behov av vår hjelp ønsker å bli sett som individ og har et behov for at helsepersonell ser hele mennesket. Fokus på sterkere brukerinnflytelse, bedre samspill med pårørende, frivillige og lokalsamfunnet er forventninger innbyggerne har til helse og omsorgstjenesten framover.

6 Kompetansestrategier og tiltak

6.1 Strategier for å anskaffe, utvikle, mobilisere og avvikle kompetanse

Mange av de utfordringene Lebesby kommune står overfor de neste årene har vi felles med andre små kommuner i Norge; nedgang i folketallet, økende andel eldre, færre yrkesaktive og flere oppgaver som kommunene skal løse med strammere økonomi. Behovet for pleiepersonell vil øke betraktelig, og Lebesby kommune har utfordringer med å rekruttere og beholde fagpersonell.

Fokus på muligheten for faglig utvikling er en forutsetning for mange ansatte innen helse og omsorgen skal ses på som fremtidig arbeidsplass. Andre faktorer som kan bidra til å beholde personalet er godt arbeidsmiljø, fleksibilitet i arbeidssituasjonen, faglig utvikling, og synlige ledere som oppmuntrer og er lyttende.

Som arbeidsgiverpolitikk vil viktigheten av kompetanse som tema i lønnsstrategi, partnerskap med aktuell utdanningsinstitusjoner og systematisk etisk refleksjon i alle virksomheter.

6.1.1 Strategi

- Øke andelen høyskoleutdannede, sykepleiere, vernepleier, ergoterapeut
- Styrke etisk refleksjon og kunnskapsbasert praksis
- Styrke ledelsen
- Være en attraktiv arbeidsplass med godt omdømme gjennom bl.a satsing på kompetanseutvikling
- Velferdsteknologi

6.2 Tiltaksplan

Strategisk kompetanseplan gir føringer for hvordan Lebesby kommune skal sikre helhetlig planlegging og bruk av kompetanse som en del av kvalitetssikringen i helse – og omsorgstjenestene.

6.3 Økonomisk rammebetingelser

Finansieringen av tiltakene i kompetanseplanen gjøres gjennom årsbudsjett og økonomiplan, samt til dels gjennom statlige kompetansetilskudd. Ansvar for å ha fokus på prioritere midler til

kompetanseheving ligger på ledere og de politiske beslutningsorganer. Dette da Lebesby kommune har et ansvar for å sikre den kompetanse som skal til for å gi befolkningen gode og trygge tjenester i henhold til rettigheter.

6.3.1 Støtte til utdanning

Finansiering av grunn – og videreutdanninger gjøres på bakgrunn av søknad og kommunens behov. Den enkelte kan søke støtte til studieavgift, eksamensavgift og litteratur. Reise og overnatting dekkes unntaksvis. For enkelte utdanninger er det mulig å søke tilskudd til lønn fra Helsedirektoratet.

6.3.2 Permisjon med lønn/uten lønn

Flere kurs og opplæringstiltak arrangeres internt i helse- og omsorg, og det er en vår ambisjon at flest mulig skal kunne delta på disse i arbeidstiden. Ved behov for deltakelse på eksterne kurs eller formell utdanning er det en målsetting om at det gis permisjon med lønn. Begrensningen i en slik mulighet er at de ulike avdelingene har vikarbudsjetten for å innvilge slik permisjon. Det skal så langt det lar seg gjøre tilrettelegges for at de ansatte skal kunne ta grunnutdanning og videreutdanning.

6.3.3 Lønn og omgjøring av stillinger

Ved ledighet i stillinger skal det, i tråd med den strategiske kompetanseplan og bemanningsplan, hvilke kompetanse helse og omsorg har behov for. Denne vurderingen skal være førende for hvilke kompetanse som etterspørres.

6.3.4 Økonomiske konsekvenser av kompetanseheving

De økonomiske konsekvensene av kompetanseheving og omgjøring av stillingshjemler skal så godt det lar seg gjøre innarbeides i de årlige budsjettprosessene. Kommunen sin lønnstrategiske plan angir nærmere bestemmelser og fremgangsmåte for behandling av krav om økt lønn ved kompetanseheving

7 Evaluering og oppfølging av kompetansetiltakene

Skal en lykkes med kompetanseplan må denne være ett aktivt verktøy i kommunens daglige arbeid. Denne må til enhver tid sees i sammenheng med øvrig planverk og gjøres kjent for de ansatte.

Det er viktig at plan følges fordi det vil gi de ansatte trygghet ved at arbeidsgiver fremstår som ryddig med klare rammer, og at det er kommunens behov for kompetanse som gjelder som er overordnet for tildeling av permisjoner og virkemidler.

Planen skal evalueres administrativt første gang etter 1 år, deretter rulleres annet hvert år.

8 Referanser

Helsedir, Veileder om pårørende i helse og omsorg

Vi - de pårørende; Regjeringens pårørendestrategi og handlingsplan 2021-2025

Skodd fot framtida – lokal arbeidsgiverpolitikk

Telemarksforskning – utredning om små kommuner

9 Vedlegg

Tiltaksplan

Hovedmål	Strategier	Tiltak	Relevante indikatorer
Øke andelen høyskoleutdannede i helse og omsorg	Her kan det legges inn om evt fordeling yrkesfag/høyskoleutdannede i de tjenester hvor det er behov	Tilrettelegge for at ansatte kan ta sykepleie- og vernepleierutdanning Samarbeide med utdanningsinstitusjoner Opprette rekrutteringsstillinger for studenter	Antall omgjorte stillinger Andel fagarbeidere og høyskoleutdannede i de ulike virksomhetene
Heve kompetansen i helse og omsorgstjenesten – jobbe kunnskapsbasert	Mål om å ha en fagutvikler som sikrer at vi jobber kunnskapsbasert Bruke de læringsarenaene som er i kommunen Delta i KS – og andre relevante nettverk Ha personell i etter – og videreutdanning til enhver tid – det er en verdi i seg selv	Legge til rette for at ansatte får brukt og utviklet sin kompetanse Arbeide systematisk med opplæring og utvikling og stimulere ansatte til kompetanseheving som kommunen trenger Hospitering på tvers av avdelinger og virksomheter, men også innen Helse Finnmark Egne fagteam på innsatsområder Motivere ansatte og legge til rette for muligheten til å ta videre – og etterutdanning innen prioriterte kompetanseområder	Plan for internundervisning og fagdager som er åpne på tvers av virksomheter. Antall ansatte i etter og videreutdanning

		Stille krav til at ansatte i etter – og videreutdanning bidrar med faglig kompetanse på sin arbeidsplass Søke statlige tilskudd til kompetansehevende tiltak	
Styrke ledelsen i helse og omsorgstjenesten	Heve den formelle lederkompetansen Ved nyrekruttering av ledere bør de inneha etter - eller videreutdanning innen ledelse	Motivere og legge til rette for lederutdanning Interne lederutviklingsprogram Veilederprogram – kollegaveiledning Rekruttere ledere med lederutdanning og ledererfaring Bruke etisk refleksjon som en naturlig del av ledelse. - Gjøre medarbeiderne tryggere i jobben - Stimulere til kreativitet og til å se nye løsninger - Gir faglig styrke og bedre skjønn	
Være en attraktiv arbeidsplass med godt omdømme	Arbeide med å skape en heltidskultur Forutsigbarhet og fleksibilitet Sykefraværsoppfølging Skape sterkt fagmiljø og arenaer for tverrfaglig	Helse og omsorg i Lebesby kommune skal ha som hovedregel ikke å opprette stillinger som er mindre enn 50 %	Medarbeiderundersøkelser

	samarbeid.		
Videreutvikle og styrke bruk av Velferdsteknologi og digital kompetanse	Heve den formelle kompetansen i alle tjenester	Handlingsplan velferdsteknologi Rekruttere og beholde medarbeidere med digital kompetanse innen velferdsteknologi	