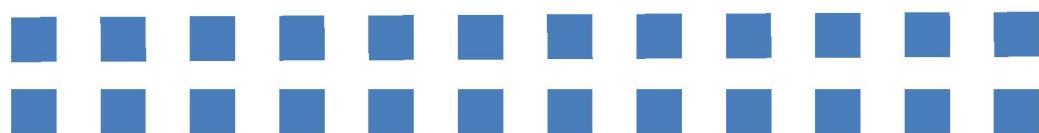


Kompetanseplan helse og omsorg
SYKKYLVEN KOMMUNE 2022-2026



INNHOLD

1	Innleiing	3
2	Forankring og formål med planen	4
3	Kva er kompetanse?	4
4	Kompetancesituasjonen i helse- og omsorgstenesta	4
4.1	Kompetanse samansetting	4
4.2	Kompetanse behaldning.....	5
4.3	Leiing	9
4.4	Heiltid og nærvær.....	9
5	Mål, framtidsbilete og kompetansebehov	9
5.1	Målsetting i helse og omsorgsplan	9
5.2	Framtidsbilete.....	10
5.3	Behov for kompetanse	10
6	Strategiar i kompetanearbeidet.....	11
6.1	Strategiar og tiltak	11
7	Arena for læring	13
8	Sette planen ut i livet	13
8.1	Årshjul.....	13
8.2	Evaluering.....	13
8.3	Økonomiske rammer	14
8.4	Plan for tiltak i perioden 2022-2026.....	14

1 Innleiing

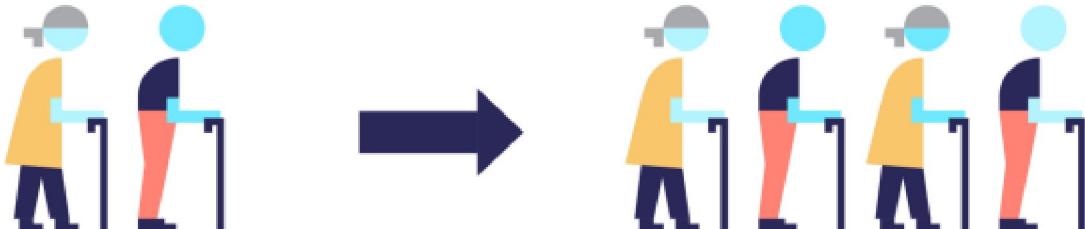
Kommunen har behov for tilstrekkeleg og rett kompetanse for å levere gode tenester til innbyggjarane i kommunen. KS sin arbeidsgjevarstrategi mot 2020 peikar på to hovudutfordringar for kommunesektoren.

1. Evne til å rekruttere, utvikle og behalde medarbeidarar.
2. Evne til utvikling og nyskaping.

FNs berekraftsmål skal vere førande for samfunnsutviklinga i Noreg, både nasjonalt, regionalt og lokalt. Dei store globale utfordringane skal svarast på gjennom konkrete praktiske grep i den kommunale planlegginga.



Nasjonale demografiske framskrivingar viser at kommunane må førebu seg på auka tal eldre. Innbyggjarane vil ha større og andre krav og forventningar til tenestetilboda. Både oppgåvane og måten å løyse dei på vil endre seg. Arbeidsstyrken vert eldre og tilgangen på ny arbeidskraft mindre.



Auken i tal eldre er ei stor utfordring i vår kommune. Vi er ikkje ei kommune i vekst og pr januar 2022, var vi 7 571 innbyggjarar. Framskrivingar viser at vi i 2030 er omlag 7 251 innbyggjarar. Samansettinga av befolkninga er svært viktig for utviklinga, og ikkje minst for korleis det offentlege skal dimensjonere sitt tenestetilbod. Per 1. januar 2022 hadde kommunen 1 735 barn og unge under 20 år, noko som tilsvasar 23 % av befolkninga. Talet på personar 65 år og eldre i befolkninga var 1601 og utgjer 21 %.

Det er hard konkurranse om helsefagleg kompetanse og det er i hovudsak nabokommunar som Stranda, Nye Ålesund og sjukehuset vi konkurrerer med. Det vil bli vanskeleg å skaffe tilstrekkeleg kompetanse berre ved rekruttering og vi må difor og arbeide systematisk og målretta med å utvikle den kompetansen vi alt har, bruke den rett og ta vare på og behalde dyktige tilsette.

2 Forankring og formål med planen

Formålet med planen er å gjere greie for korleis Sykkylven kommune i åra framover skal rekruttere og behalde medarbeidarar med rett kompetanse i berekraftig helse- og omsorgsteneste. Slik vil innbyggjarane få rett helsehjelp og omsorg når dei har behov for det.

I kommunen sin helse- og omsorgsplan definerer ein fire strategiområde for korleis kommunen skal nå måla om å utvikle ei berekraftig teneste:

- Tidleg innsats, meistring, aktivitet og deltaking
- Koordinering og samhandling
- Rekruttering og kompetanse
- Dimensjonering og lokalisering.

Kommunen skal aktivit bruke innsatstrappa i planlegging og tildeling av tenester. I denne modellen vil kommunen ha behov for kompetanse på dei ulike trinna for å sikre rett og god nok teneste til innbyggjarane. Det vil også utfordre tenestene på kompetanse om samhandling, finne berekraftige løysingar og implementere dette i den daglege drifta.

3 Kva er kompetanse?

Å vere kompetent inneber å ha kunnskap, ferdighet, evne og haldningar som gjer ein i stand til å fylle konkrete funksjonar og utføre oppgåver i tråd med definerte krav og mål.

Denne forståinga dekker både den formelle kompetansen vi får gjennom utdanningssystemet og den uformelle kompetansen vi får gjennom arbeidspraksis, kompetanseutvikling på arbeidsplassen og livserfaring elles.

Kompetanse og korleis vi opplever at vi meistrar arbeidet vårt står sentralt. At dei tilsette sitt kompetansepotensiale vert mobilisert gjennom relevante oppgåver og utfordringar er viktig. Det er først når kompetansen vert mobilisert og brukt rett at den gir resultat. Dette må takast omsyn til i arbeidet med å få tilstrekkeleg kompetanse på rett plass.

4 Kompetansesituasjonen i helse- og omsorgstenesta

4.1 Kompetanse samansetting

Helse og omsorgstenesta er består av 5 einingar. Eining for helse og velferd, Bu- og Rehabiliteringstenestene, Heimetenestene Distrikt, Sykkylven bu- og aktivitetssenter, Barne- og familietenestene og NAV.

Vi legg til rette for etter og vidareutdanning, både fagarbeidarar og høgskuleutdanna har tatt vidareutdanning innan rus, psykisk helse, palliasjon, rehabilitering, kreft.

Einingsvis ser bileter noko annaleis ut.

Vi må halde fram med å motivere til spesialisert kompetanse og samtidig halde fast på god basiskunnskap i tenestene. Vi må arbeide aktivt med å auke talet på tilsette med formell kompetanse, og at det skal finnast tilbod om relevant vidareutdanning i regionen.

4.2 Kompetanse beholdning

Kompetansebeholdning vil seie den kompetansen som til ei kvar tid er tilgjengeleg.

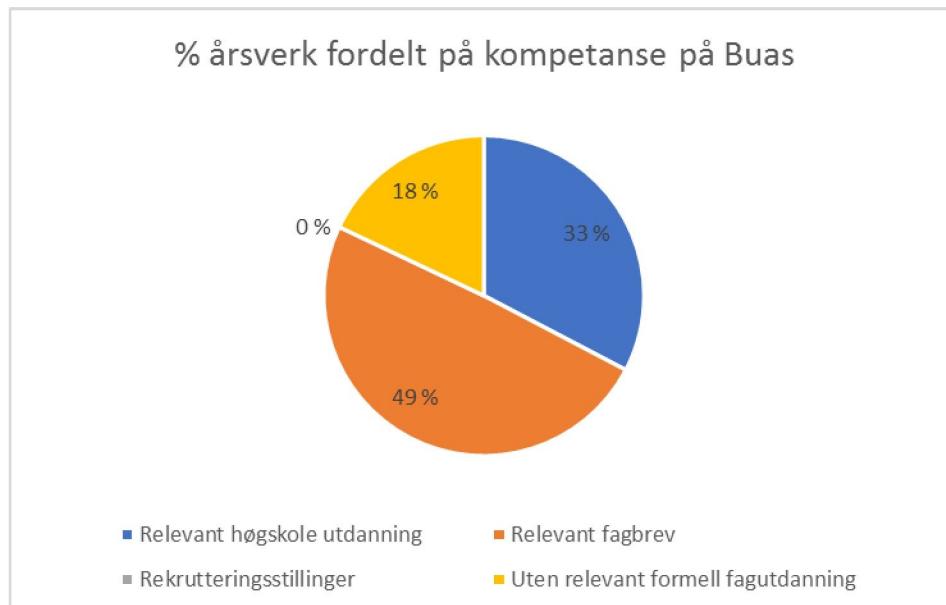
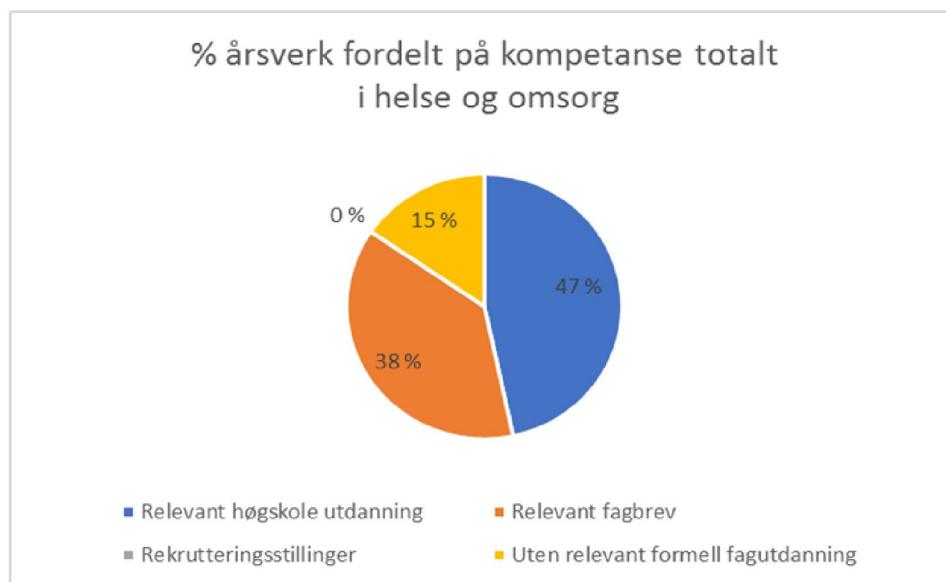
Sentrale spørsmål for å analysere kompetansebeholdninga:

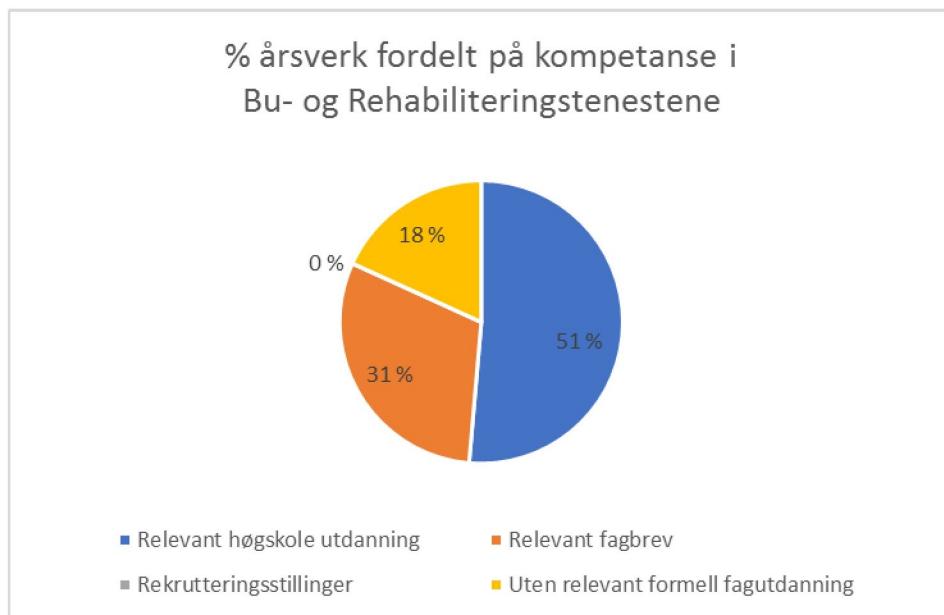
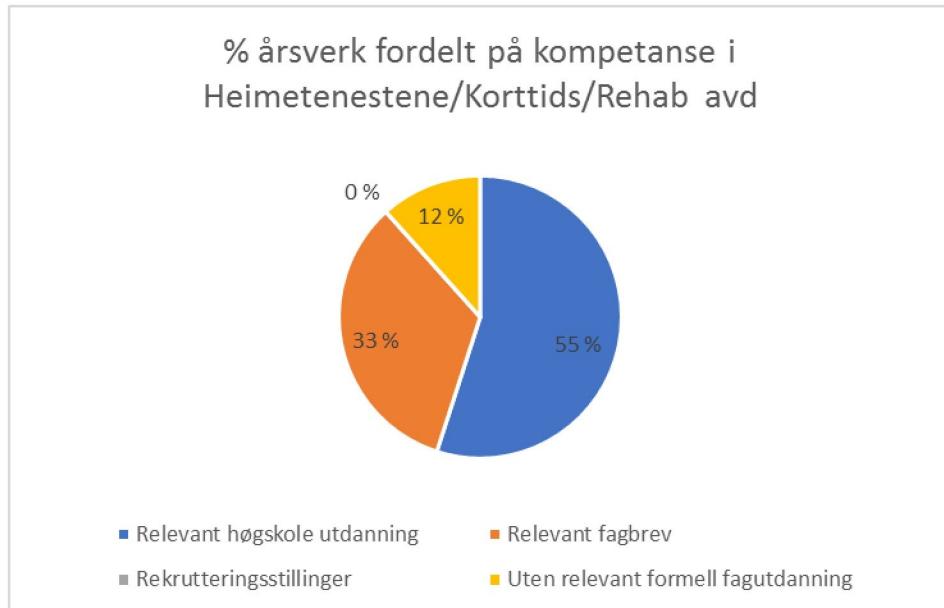
- Har kommunen/eininga den kompetansen den treng ift kompetansekrava?
- Blir kompetansen som ein har, brukt på ein teneleg måte?

Samla kompetansebeholdning i helse og omsorgstenesta

- Høgskuleutdanna, fagarbeider og ufaglærte

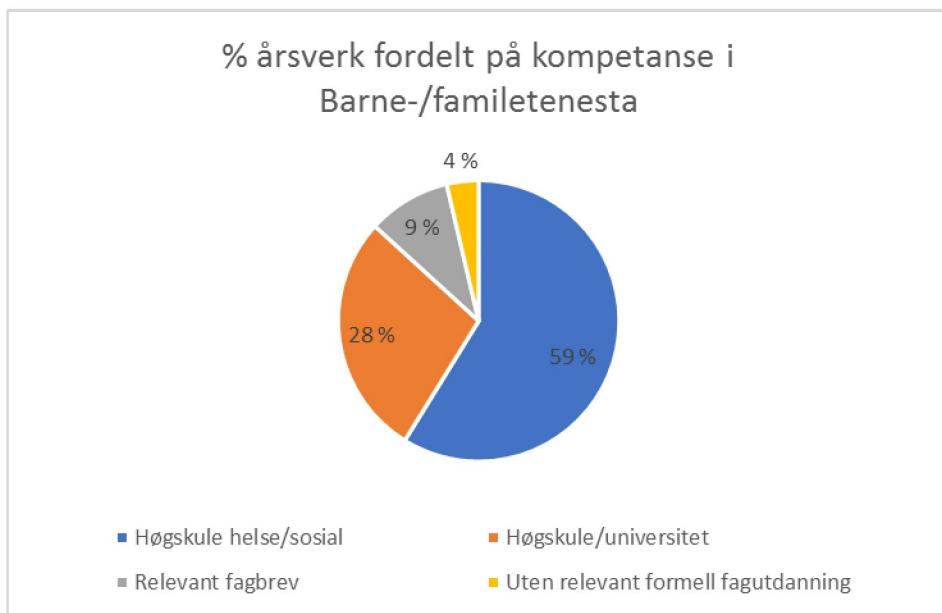
Kompetanseprofilen er samla sett slik for einingane med døgndrift:



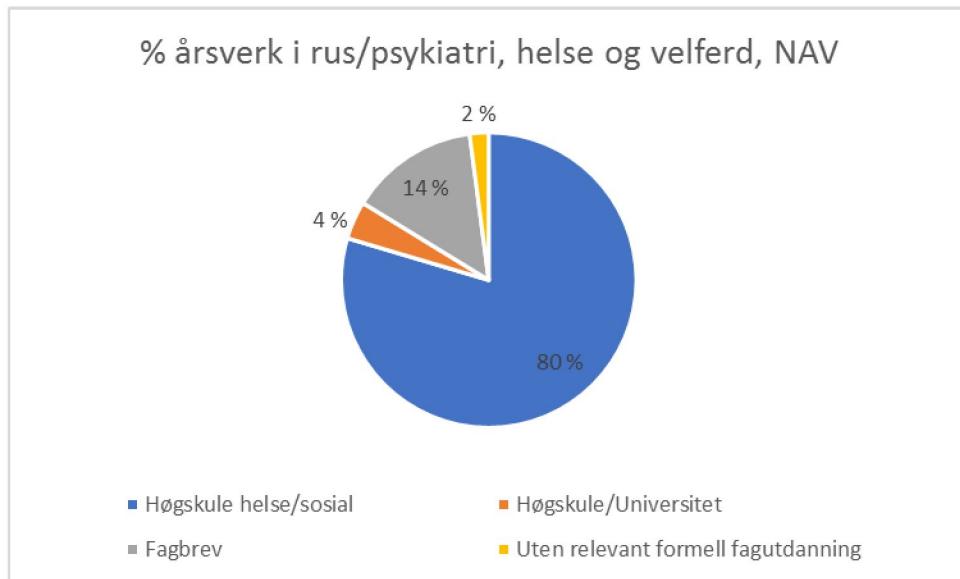


- Det er høg del fagutdanna i helse og omsorgstenesta
- Det er utfordrande å få til turnus der ein har lik tilgang på fagkomptetanse gjennom døgnet og året
- Det er stor variasjon mellom dei tre einingane ift samansetting av kompetanse
- Ingen einingar har rekrutteringsstillingar

Kompetanseprofil samla sett i helse og omsorg med dagarbeid:

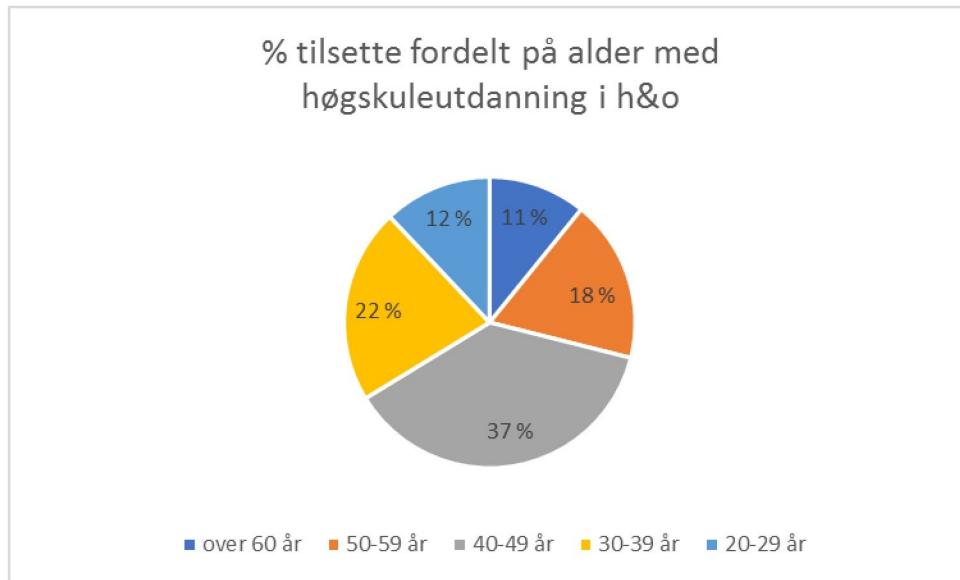


- Barne/familetenesta fordeler sin kompetanse på barneverntenesta, flyktningtenesta, helsestasjon, og pmto, i tillegg kjem prosjektstillingar på helsestasjon 2,65 årsverk og flyktning 2 årsverk

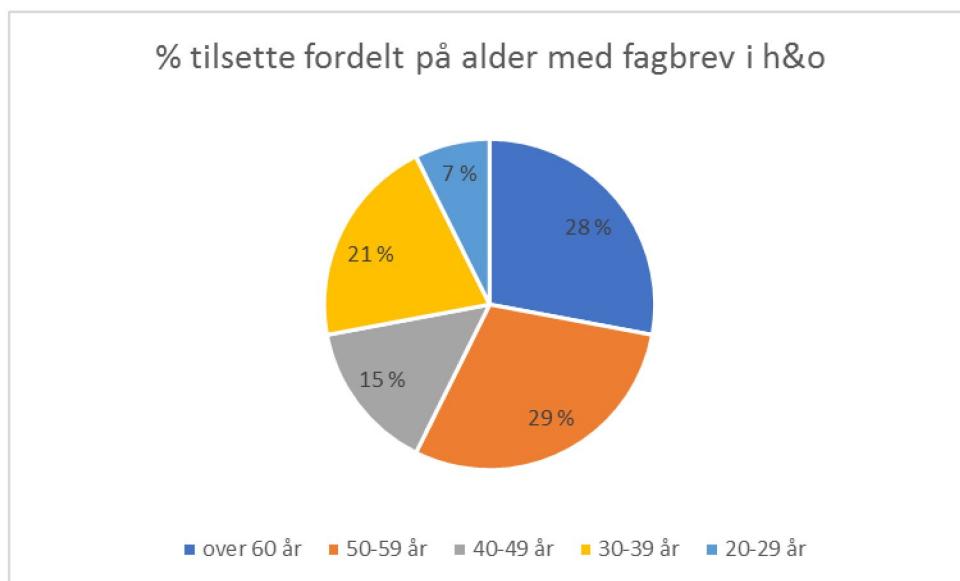


- Ein har samla dei ulike kommunale dagstillingane i helse og omsorg
- Rus/psykiatritenesta er ein del av Bu- og Rehabilitering tenesta, og arbeider kunn på dagsid, difor er dei tatt med i denne oversikta.
- Helse og velferd består av hjelpepersonell på legesenteret, tenestekontoret, fysio- og ergoterapi og velferdsteknologi
- Nav har kommunale stillingar knytt til økonomisk rådgiving

Aldersfordeling - samla sett for einingane med døgndrift:



- Det er god spredning i alder på dei tilsette
- Det er få nyutdanna sjukepleiarar som velger å arbeide i kommunen
- Av dei over 60 år er det mange som pensjonerer seg før tida, eller av andre årsaker sluttar i arbeid.



- 28 % av helsefagarbeiderane er under 40 år
- 7 % nyutdanna helsefagarbeidrarar er under 30 år
- 57 % av helsefagarbeiderane er over 50 år
- Av dei over 60 år er det mange som pensjonerer seg før tida, eller av andre årsaker sluttar i arbeid.

Videreutdanning

- Vi har nokre tilsette med videreutdanning i demensomsorg, kreftsjukepleie og rehabilitering. Desse jobbar i hovedsak på spesialavdeling, korttidsavdeling og i heimetenestene.
- Det er behov for fleire med meir kunnskap om demens, smertebehandling og alderspsykiatri

4.3 Leiing

Når det gjeld leiing har vi til saman 5 einingsleiarar og 11 fagleiarar. Alle einingsleiarane har leiarutdanning. Av fagleiarane har 5 av desse leiarutdanning, 2 tar leiarutdanning i 2022/2023, 4 har ikkje leiarutdanning, men har anna relevant vidareutdanning. Det er eit mål at alle leiarane skal ha leiarutdanning.

4.4 Heiltid og nærvær

Gjennomsnittleg stillingsbrøk i helse- og omsorgstenesta i Sykkylven er om lag 80 % når ein held helgevaktstillingane utanom. Det er stort fokus på heiltidskultur og mange tilsette som har ønska auke av stilling har fått det. Dei unge nyutdanna ønskjer 100% stilling når dei skal ta til å arbeide. Kommunen ønskjer fortsatt å ha fokuset på å auke stillingsbrøkane.

Det er eit mål at aller fleste faste ledige stillingar vert lyst ut i 100% stilling.

Sykkylven kommune har eit mål om at nærværs prosenten samla sett skal vere 95%. Eit målretta og systematisk arbeid aukar nærværet og trivsel på arbeidsplassen. Godt nærvær beskrivast som ein tilstand som skapast når arbeidsoppgåver og forutsetningar for å utføre dei på ein god måte er tilstades.

Nærværstala i sektoren er varierande. Pr 3.kvartal 2022 er prosent sjukefråver slik:

Bu- og Rehabiliteringstenestene: 8,9 %

Heimetenestene Distrikt: 5,5 %

Sykkylven bu- og aktivitetssenter: 10,1 %

Helse og velferd eininga: 6,3

Sektoren har stort fokus på nærvårsituasjonen og dette skal halde fram. Vi deltek i KS og NAV si satsing «NED med sjukefråværet».

5 Mål, framtidsbilete og kompetansebehov

5.1 Målsetting i helse og omsorgsplan

Målsetting og framtidsbilde for tenesteområdet avklarar noverande og framtidig kompetansebehov.

I kommunen sin helse- og omsorgsplan definerer ein fire strategiområde for korleis kommunen skal nå måla om å utvikle ei berekraftig teneste:

- Tidleg innsats, meistring, aktivitet og deltaking
- Koordinering og samhandling
- Rekruttering og kompetanse
- Dimensjonering og lokalisering.

I dette ligg det at kommunen må prioritere tenesteinnovasjon, tenesteutvikling og teknologi. Vi skal vere gode lagspelarar og samarbeide godt med alle aktuelle partar og legge til rette for godt koordinerte og heilskaplege pasientforløp.

5.2 Framtidsbilete

Leiarar, tilsette og tillitsvalde har drøfta framtidsbilde og gitt innspel om kompetansebehov.

Innbyggjarar har medverka gjennom råd og utval.

- Mangel på personell
- Det blir fleire av dei eldste eldre
- Behovet for tenester vil auke og det er venta større krav og forventningar til tenestetilbodet.
- Sjukdomsbildet er venta å bli meir samansett både for barn, unge og vaksne
- Vi vil framover få behov for å gi ei meir heilsakleg teneste der samhandling på tvers av fag og sektor er viktig.
- Det skal vere større fokus på førebygging og tidleg innsats i heile sektoren.
- Kommunen satsar på digitalisering framover som vil endre måten vi arbeider på, arbeidsdeling, arbeidsmetodar og utfordrar oss på organisering.
- Kommunen har knappe ressursar, og vi blir utfordra på å jobbe smartare. Kva som er teneleg organisering må vurderast kontinuerleg.
- Vi merkar at tilgangen på fagfolk er vanskeleg, og vi har ledige stillingar med få søkerar.
- Høgt sjukefråver blant personalet i helse og omsorgssektoren
- Mange tilsette i sektoren går av med pensjon
- Mange fagutdanna vel bort å jobbe i sektoren
- Mange tilsette opplever høg arbeidsbelastning

5.3 Behov for kompetanse

I lys av framtidsbildet vil kommunen ha behov for både meir kompetanse og anna kompetanse enn vi har i dag. Samt at vi blir utfordra på korleis bruke kompetansen ift å yte gode tenester til innbyggjarane.

Vi har behov for å sikre nok tilsette med grunnleggande fagkompetanse og spesialistkompetanse. Dette gjeld sjukepleie, vernepleie, sosionom, barnevernspedagog, helsejukepleie og helsefagarbeid. Samt at vi har behov for nok ressurs opp mot støtte tenester som fysioterapi, ergoterapi, ernæringsfysiolog, teknikar til hjelpemiddel og data/velferdsteknologi.

Vi har behov for spesialistkompetanse innan demens, rus/psykiatri, spesialpedagogikk, kognitiv terapi og alderspsykiatri. Oppfølging av barn, unge og vaksne med ulike utfordringar har behov for oppfølging frå personale med sosialfagleg kompetanse og miljøterapi. Det vil og vere behov for meir støtte og rettleiing til foreldre, ektefeller og andre pårørande til alle grupper i sektoren.

Vi har behov for å styrke kompetansen innan samhandling, relasjonsbygging og rettleiing for å sikre ein best mogleg dialog. Ein ser at dette blir viktige områder i heile sektoren. Kompetanse på kvardagsrehabilitering og bruk av teknologiske hjelpemiddel vil og blir viktig framover.

Meir fleirkulturell kompetanse vil vere viktig i møte med alle aldersgrupper.

Bevisstgjering og refleksjon kring etiske problemstillingar har lenge vore aktuelt og får truleg eit sterkare fokus framover.

I eit samfunn med endring og utvikling der leiinga og tilsette blir utfordra på kreativitet, nytenking, erfaringsutveksling, prøving og feiling vil det vere nyttig å tilegne seg kompetanse og skape ein innovasjonskultur. Samfunnet krev at vi kan møte utfordringane framover med ny kompetanse på tenleg organisering, samordning og tverrfagleg samarbeid.

6 Strategiar i kompetanseatbeitet

I arbeidet med å sikre nok kvalifisert arbeidskraft må det arbeidast målretta på fleire område. Vi skal ta vare på og behalde dei vi har og samtidig rekruttere nye tilsette. Vi kan hente kompetanse ved å drive målretta intern kompetanseutvikling, hente kompetanse gjennom vikarbyrå, konsulenttenester og samarbeid med andre kommunar og helseføretak.

Det viktigaste tiltaket både på kort og langt sikt er å arbeide for å oppretthalde eit godt omdøme. I konkurransen om kompetanse og arbeidskraft er det viktig for Sykkylven kommune å stå fram som ein attraktiv arbeidsplass. Omdømebygging startar med at ordet spreiar seg om at vi er ein god arbeidsgjevar med arbeidsplassar som har dyktig og stabil leiing, konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår, gode stab- og støttefunksjonar og gode fag- og arbeidsmiljø.

6.1 Strategiar og tiltak

1. Innovasjon og digitalisering

Ein arbeider vidare med omstillingsprogrammet «Tenesteutvikling gjennom digitalisering og bruk av ny teknologi».

Vi styrkar den digitale kompetansen til alle tilsette.

Vi styrker kompetansen på innovasjonsleiing – bygge innovasjonskultur.

2. Nærværs arbeid

Auke kompetanse på nærværs faktorar.

Styrke leiarrolla gjennom tett oppfølging, veiledning og kompetanseheving.

Praktisere eit godt tilretteleggings- og oppfølgingsarbeid.

Auke samarbeidet med NAV og bedriftshelsetenesta.

Arbeide fram gode rutiner for utfordrande enkeltsaker.

3. Samarbeid og kompetansedeling

Skape gode samarbeidsklima for leiarar og tilsette.

Legge til rette for tverrprofesjonelt samarbeid og koordinering av tenestene.

4. Skape heiltidskultur

God oversikt over deltidssituasjonen, og system for stillingsauke før utlysing.

Styrke kompetanse på turnusarbeid, og prøve ut ulike turnus ordningar.

Mål at dei fleste stillingar vert lyst ut i 100% stilling.

5. Leiarutvikling

Leiarane skal oppleve eit fagleg utviklande, motiverande og støttande arbeidsmiljø.

Leiarane har leiarutdanning.

6. HMS og arbeidsmiljø

I omdømebygginga og å behalde arbeidskraft vil vi jobbe for støttande arbeidsmiljø og organisasjonskultur som fremjar fellesskap og tilhøyre.

7. Lønns- og arbeidsvilkår

Vi arbeider mot å få på plass konkurransedyktige vilkår.

8. Auke tal tilsette med relevant høgskuleutdanning

God dialog med tillitsvalte i tilsettingsprosessar og ved omgjering av stillingar.

Legge til rette for at tilsette tek grunnutdanning med støtte frå arbeidsgjevar.

Rekrutteringstiltak for studentar.

9. Etter- og vidareutdanning

Legge til rette for etter- og vidareutdanning for fagarbeider-, høgskule- og universitetsnivå.

Stipendordning som motiverer til kompetanseheving.

Planlegge korleis kommunen skal nytte kompetansen i kommunen

10. Samarbeid med skular, utdanningsinstitusjonar og opplæringskontor

Vi deltek på utdanningsmessar.

Tett samarbeid ift praksisplass for elevar og studentar.

Vi har tett samarbeid med Opplæringskontoret.

Vi har til ei kvar tid lærlingplassar.

Vi legg til rette på arbeidsplassen slik at våre tilsette kan ta fagbrev i helsefag.

Vi tar godt vare på lærlingen.

Studentar og ferievikarar skal ivaretakast på ein god måte.

Vi jobbar for at innvandrurar/flyktningar søker jobb hos oss og tar utdanning.

11. Intern kompetanseutvikling

Kompetanseutviklinga er systematisk, relevant og konkret.

Kvar eining har eigne handlingsplanar.

Mentor ordning for nytilsette.

12. Ein lærande organisasjon

Vi deler kunnskap, erfaringar og samarbeider slik at sektoren utviklar seg dit vi vil.

Vi samarbeider med tilsette og tillitsvalde i utarbeiding av mål, strategiar og tiltak.

Dei tilsette er orientert om framtidsbilde, mål og strategiar i sektoren.

Tilsette er innstilt på at endring og tilpassing er ein del av kvardagen.

13. Rolleavklaring

Vi meiner at myndiggjorte medarbeidarar er viktig i tenesteytinga.

Innarbeide gode rolle- og forventningsavklaringar mellom tilsett og leiar.

Utarbeide dokument for felles avklaring for forventningar, samarbeid, innovasjon, endringsvilje, løysingsorientering og framferd.

14. Styrke kompetanse på rekruttering

Vi har kompetanse på rekruttering.

Vi skal ha gode ordningar for oppfølging og introduksjon.

Vi har kompetanse på å avslutte tilsettingsforhold som ikkje fungerer.

7 Arena for læring

- Vi nyttar kompetansebasar som Veilederen.no / NHI.no
- Arbeidsfellesskap på eigen arbeidsplass som refleksjonsgrupper, fagteam, fagdagar
- Personalmøter.
- Rådmannen sitt leiarforum, leiarmøter i helse og omsorgssektoren.
- Rettleiing av kollega.
- 10-faktor/ Medarbeiterundersøkinga
- Hospitering ved andre kompetansemiljø
- Universitet- og høgskule
- Mentor ordning
- Interne kurs
- Fagdagar i turnus
- Ulike konferansars fysisk møte eller via Teams (Statsforvalter mm)

8 Sette planen ut i livet

Planen skal bidra til å styrke fag- og arbeidsmiljø, omdøme og tenestetilbod. Den er med i grunnlaget for politisk og administrativ satsing og prioriteringar, og legge føringar for tenesteområda sine konkrete tiltaksplanar i kompetansearbeidet.

I arbeidet med konkrete tiltaksplanar skal vi ha fokus på å skape gode meistringsklima der tilsette bidrar og leiarane deler erfaringar, samarbeider godt og gjer kvarandre gode. Auka samhandling med andre sektorar som oppvekst, kultur og teknisk skal av vektleggast.

8.1 Årshjul

Kompetanseplanen sin tiltaksdel skal vere handlingsretta og skal prioriterast mellom:

- Tiltak ift strategiske mål
- Tiltak som følge av myndighets krav
- Tiltak for å dekke manglande kompetanse knytt til ordinær drift
- Tiltak for å dekke tilsette sine ønsker om kompetanseheving

Kvar enkelt eining utarbeider tiltaksplan som tar føre seg eininga sitt kompetansebehov. Den interne tiltaksplanen utarbeidast i samarbeid med tillitsvalt og verneombud. Planen skal innehalde både tiltak som løysast internt på arbeidsplassen og evt tiltak som meldast til den overordna tiltaksplanen.

8.2 Evaluering

Både den overordna og den interne tiltaksplanen skal evaluerast årleg, i god tid før einingane skal melde inn ønskjer og behov for neste års overordna tiltaksplan. Evalueringa skal vere grunnlag for justering av kompetansebehov, og kompetansetiltak som skal settast i verk.

Dei årlege evalueringane lagar grunnlag for ei heilheitleg rullering av kompetanseplanen, inkludert planen sine satsingsområder og overordna mål.

8.3 Økonomiske rammer

Det skal vere eit kontinuerleg arbeid med å halde oversikt over moglegheiter til å søke eksterne midlar til kompetanseheving, som frå Statsforvalter eller direktorat.

For å sikre at kompetanseutvikling skal vere eit prioritert område i Sykkylven kommune må det settast av tilstrekkelege økonomiske ressursar til formålet. Manglande økonomiske midlar vil føre til at dei strategiske måla for kompetanseheving vanskeleg kan nåast.

Midlar til kompetanseheving bør som hovedregel delast mellom eksterne og interne kompetansehevingstiltak. Arbeidet med å skaffe ekstern finansiering for kompetansetiltak må prioriterast, slik at Sykkylven kommune berre finansierer eigenandel for dei ulike kompetansehevingstiltaka.

8.4 Plan for tiltak i perioden 2022-2026

Tiltak	Gjennomføring	Ansvar
Auke tal lærlingplassar	2024	
Styrke kompetanse til veileder til lærlingar og studentar	I planperioden	
Auke kompensasjonen til veileder	I planperioden	
Opprette og tilsette fagutviklingssjukepleier stilling	I planperioden	
Innføre mentorordning for nytilsette	2023	
Videreutdanning i veiledning	I planperioden	
Videreutdanning i palliasjon	I Planperioden	
Videreutdanning i ernæring	I Planperioden	
Utarbeide intern plan for kompetanseheving i kommunen	årleg	
Arbeide målretta med tverrfaglege samarbeid	kontinuerleg	
Utarbeide plan for pårørandestøtte	2023	
Utarbeide retningslinjer for tenestene – definere tenestenivå	2023	
Opprette støttefunksjonar for leirarar, som kan bistå drift av turnusarbeid mm	I planperioden	
Leiarar få tid og rom for meir leiarskap, nærlæring, oppfølging og innovasjon	I planperioden	
Seniortiltak – motivere til å stå lenger i arbeid	I planperioden	

