

Kompetanse- og rekrutteringsplan

Helse – sosial – omsorg (HSO)
2014-2018



Handlingsplan 2018

Januar 2018

Rådmannen

Innleiing og bakgrunn

Helse- sosial og omsorgssektoren står ovanfor vesentlege utfordringar når det gjeld kompetanse og rekruttering:

- Nye brukargrupper og behov krev nye arbeidsformer og endra kompetanse
- Tilgang på tilstrekkelig personell med rett kompetanse vil bli utfordrande

Det er difor viktig å jobba bevisst og strategisk med kompetansestyring.

Helse-sosial-omsorg (HSO) utarbeida i 2014 ein kompetanse og rekrutteringsplan. Det er deretter utarbeida årlege handlingsplanar. Dette er rullering for 2018. Strategiar og satsingar knytt til kompetanse og rekruttering er òg eit av fokusområda i kommunedelplan for HSO 2017-27.

Innholdsliste:

| | |
|---|----|
| Innleiing og bakgrunn..... | 2 |
| Handlingsplan 2018: Forklaring til punkta står i kapittel om tiltaksområder | 4 |
| Overordna del: | |
| 1. Struktur i planen | 6 |
| 2. Overordna mål og føringar | 7 |
| Tiltaksområder: | |
| B. Kompetanseutvikling – tiltak for å oppnå læring..... | 9 |
| C. Kompetansemobilisering | 11 |
| D. Rekruttering | 11 |

Handlingsplan 2018:

Forklaring til punkta står i kapittel om tiltaksområder

Del B: Kompetanseutvikling - tiltak for å oppnå læring

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Handlingsplan 2018 |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------------------|---|---|---|
| 2.1. Videregående skule (fag- og yrkesopplæring innan helse) | | | | | | | |
| «Frå ufaglært til faglært» (for tilsette) | 19 (pågåande tiltak) | 32 (pågåande tiltak) | 31 (pågåande tiltak) | 33 (pågåande tiltak) | 34 (pågåande tiltak) | 44 pågåande tiltak. 4 har tatt fagbrev. | Vidareføra tilrettelegging for teori og praksis slik at den enkelte kan ta fagbrev. Auka fokus på innhald/kvalitet i praksis. |
| Lærlingplassar for helsefagarbeidarar | | | | | Vurdera auke i tal lærlingplassar. | Tal lærlingplassar auka. | Vidareutviklas system for oppfølging av lærlingar. |
| Helsefagarbeid arutdanning for busette flyktningar | | | | | Oppstart nytt prosjekt | Vidareføring | Vidareføring |
| 2.2. Fagskuleutdanning (påbygg fag- og yrkesopplæring) | | | | | | | |
| Ulike vidaregåande opplæringar på fagskulenivå | 2 stk | 1 stk | 10 stk | 3 fullført 6 vidareført | 4 + 2 tiltak fullført. 3 nye starta opp | 3 fullført 3 vidareført. | Pågåande tiltak blir vidareført til 2018. Nye tiltak vil kunna bli prioritert innan fagområda: Målretta miljøarbeid, Rehabilitering, Helse/ aldring og aktiv omsorg, Psykisk helse, Lindrande behandling og rettleiing av helsefagarbeidarar. |
| 2.3. Bachelordanning (høgskuleutdanning) | | | | | | | |
| Vernepleier (180 stp/ desentralisert) | 2 stk | 1 stk | 1 stk | 0 | 3 tiltak har fått støtte. | Ingen tiltak. | Kriterier for ordninga må evaluerast. Nye tiltak vil deretter kunne bli prioritert. |
| 2.4. Vidareutdanning/ mastergradsutdanninga (påbygg til bachelordanning) | | | | | | | |
| Leiarutdanning Høgskulen i Hedmark/RO/ Fagakademiet (7,5 stp pr. modul) | 29 stk | 29/ og 31 stk | 33 stk | 38 stk | Ikkje prioritert | Ikkje prioritert | Blir vurdert ny modul i hausthalvåret 2018. |
| Andre vidareutdanningar | 10 stk | 14 stk | 30 stk | 23 stk 11 fullført/ 12 vidareført. | 12 tiltak overført frå 2015 til 2016. | 4 fullført 3 vidareført. | Pågåande tiltak prioritert vidareført. Nye tiltak vil kunna bli prioritert innan fagområda: Lindrande behandling, eldre/geriatri, målretta miljøarbeid, leining, førebygging og behandling av utfordrande adferd, lindrande behandling, rehabilitering, psykisk helse, rus, diabetes, overvekt, rettleiing av studentar, velferdsteknologi og frivillig arbeid (ikkje i prioritert rekkjefølgje). |
| 2.5. Eldreomsorgens ABC | | | | | | | |
| | 24 + 15 stk | Prioritert | 21 stk avslutta. | Ikkje prioritert. | Ikkje prioritert | Ikkje prioritert | Ikkje prioritert |
| 2.6. Demens- omsorgens ABC | | | | | | | |
| | 25 stk | 25 stk | Ikkje prioritert | Ikkje prioritert | Ikkje prioritert | Ikkje prioritert | Ikkje prioritert |
| 2.7. Spesialisering og kurs for legar | | | | | | | |
| Spesialisering i samfunnsmedisin | | | | 1 | 1 fullført | Ingen nye tiltak | Ingen nye tiltak |

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Handlingsplan 2018 |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|-------------------------------|----------------------|------------------------|--|
| Spesialisering allmenmedisin | | | | 6 stk 1 slutta 1 fullf. | 4 vidare- ført | 1 fullført. | 6 i spesialiseringsløpet i 2018 (1 truleg ferdig i løpet av året) |
| Kurs akuttmedisin | | | | | 1 stk fullført | 2 har tatt kurs i 2017 | 11 bør ta kurset i 2018. |
| 2.8.Kurs/ opplæring (utan studiepoeng) | | | | | | | |
| Kurs/opplæringstiltak | Gjennomført jf. plan | Gjennomført jf. plan | Gjennomført jf. plan | Gjennomført jf. plan | Gjennomført jf. plan | Gjennomført jf. plan | Prioriterte områder i 2018: (ikkje i prioritert rekkefølge) 1. Deltaking i nettverk Rus/psyk.helse: Opplæring knytt til brukarmedverknad/ Recovery . FIT-opplæring. 2. Deltaking i nettverk: Pasientforløp eldre/ kroniske sjuke 3. Motiverande intervju- implementering 4. Opplæring knytt til ulike kvalitetsprosjekt 5. Fleirkulturell forståing 6. Overvekt 7. Opplæring knytt til kriseteam |
| 2.9. Hospitering | | | | | | | |
| | | | | | | | Prøva ut hospitering i større grad/ knytta til konkrete prosjekt. |
| 2.10. Opplæringstiltak knytt til forskning | | | | | | | |
| | 2 tiltak | 2 tiltak | Tiltak avslutta | | | | Vurdera forskning knytt til Helseteam for eldre, fallførebygging evt andre utviklingsprosjekt |

Del C: Kompetansemobilisering (tiltak for tilrettelegging og bruk av kompetanse)

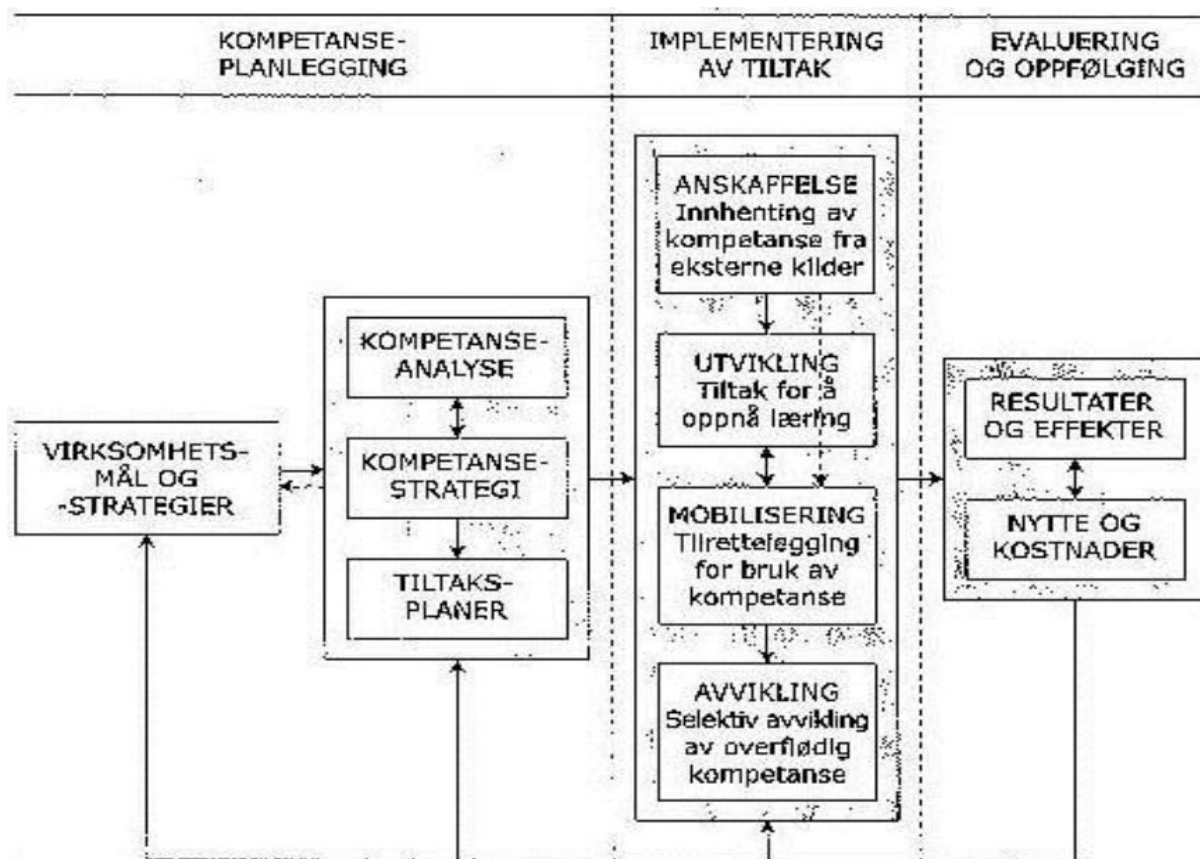
| | Handlingsplan 2014-17 | Handlingsplan 2018 |
|--|--|--|
| 3.1. Systematisera arbeid med kompetansemobilisering | <ul style="list-style-type: none"> - Laga system for oppfølging/ bruk av kompetansen til dei som deltek i kompetansehevande tiltak. - Systematisera bruk av informasjon m.a. frå medarbeidar-samtalar/-undersøking iht kartlegging av kompetansemobilisering | Auka satsing på kompetanse-mobilisering / vidareføring av innovasjonsprosjekt. |
| 3.2. Vidareutvikla bruk av kompetanse på tvers | <ul style="list-style-type: none"> - Vidareutvikla arbeidet som er etablert gjennom kvalitetsprosjekta - Byrja utprøving iht bruk av kompetanse på tvers i organisasjonen (lindrande behandling) - Fokus på stimulering til jobbotasjon og endringskompetanse | Auka satsing på kompetanse-mobilisering/ vidareføring av innovasjonsprosjekt. |

Del D: Rekruttering

| | Handlingsplan 2015-16 | Handlingsplan 2017 | Handlingsplan 2018 |
|--|---|---|----------------------------|
| 4.1. Særskilte tiltak for rekruttera vernepleiarar | <ul style="list-style-type: none"> - Vurdera arbeidsvilkår/ korleis laga attraktive arbeidsplassar - Vurdera ordning med stipend til studentar som inngår avtale om ferievikar arbeid og framtidig arbeid i Bømlo kommune | Kriterier for ordninga må evaluerast. Nye tiltak vil deretter kunne bli prioritert. | Vidareføra tiltak frå 2017 |
| 4.2. Tiltak for rekruttering generelt | Overordna satsingar blir drøfta i samband med kommunedelplan HSO. | Drøfta ta og ta stilling til ulike rekrutteringstiltak (t.d. lønnspolitiske tiltak) for områder med særskilte rekrutteringsutfordringar. | Vidareføra tiltak frå 2017 |

1. Struktur i planen

Strategisk kompetansestyring omfattar planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikra at organisasjonen og den enkelte medarbeidar *har og brukar* naudsynt kompetanse for å nå definerte mål (Lai, 2013). Fylgjande modell kan nyttast for strategisk kompetansestyring:



Figur 1.1 Strategisk kompetansestyring som kontinuerlig prosess

Modellen peikar på viktigheten av at kompetanseutvikling/ -styring heng saman med verksemda sine overordna mål og strategiar.

Ved implementering av tiltak er modellen delt i 4 kategoriar:

- Anskaffelse/ rekruttering (innhenting av kompetanse frå eksterne kjelder)
- Utvikling (tiltak for oppnå læring)
- Mobilisering (tilrettelegging for bruk av kompetanse)
- Avvikling

Modellen har òg fokus på evaluering/ oppfølging og understrekar at strategisk kompetansestyring må vera ein kontinuerlig prosess.

Me har valt å bruka denne modellen som utgangspunkt for planen.

2. Overordna mål og føringar

Målsetjing Helse, sosial og omsorg (HSO):

Bømlo kommune skal stimulera og leggja til rette for at innbyggjarane tek ansvar for å eiga helse, tek sunne val og på eigne premisser meistrar eigne liv.

Bømlo kommune skal tilby innbyggjarane som har behov for hjelp og bistand, individuelt tilpassa og koordinerte tenester med høg kvalitet og brukarmedverknad.

(jf. Kommunedelplan for Bømlo kommune 2012-2024, samfunnsdelen og Handlingsplan for Helse, sosial og omsorg)

Målsetjing for kompetansestyringa i Bømlo kommune (HSO):

Bømlo kommune (HSO) skal ha eit system som omfattar planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikra at organisasjonen og den enkelte medarbeidar har og brukar naudsynt kompetanse for å nå definerte mål.

Auka og meir bevisst bruk av kompetanse vil kunna gje betre kvalitet, meir effektiv ressursbruk, og eit godt omdømme som ein attraktiv arbeidsplass.

Overordna tiltak i perioden 2014-18:

1.1. Kompetansestyringa skal knyttast tett opp mot tenesteytinga og dei overordna målsetjingane

Å integrera kompetansestyringa med anna planverk og satsingar er ein kontinuerlig prosess. Overordna mål og strategiar for vår kommune finn ein i kommuneplanen sin samfunnsdel. HSO har eigen kommunedelplan for perioden 2017-27. Kompetanse og rekrutteringsplanen er no ein integrert del av denne. Å få på plass eit overordna plan og styringssystem er viktig, men ikkje tilstrekkeleg. Ein målretta innsats innan kompetanseutvikling forutset ei felles oppfatning av kvar ein står og kva utfordringar ein har. Informasjon om mål, strategiar og resultat er viktig både for å motivera medarbeidarane og for å implementera satsingar. Felles prosessar er òg vera viktig for å utvikla eit felles begrepsapparat. HSO har som målsetjing å leggja til rette for aktiv involvering frå tilsette.

1.2. Meir einsarta og tydelegare prinsipp for tilrettelegging og kompensasjon ved kompetanseheving

Bømlo kommune har utarbeida ein Lønspolitisk handlingsplan. Det er ei viktig at denne blir knytt tett opp mot kompetansestyringa og blir kjent i organisasjonen. Det er òg viktig å jobba vidare med å få til ein mest mogeleg einsarta praksis iht tilrettelegging for deltaking i kompetansehevide tiltak.

1.3. Målretta satsing på samarbeid med eksterne aktørar

For best å møta framtidens kompetanseutfordringar blir det òg viktig å samhandla med eksterne aktørar som helseføretak, høgskule eller andre kommunar. Bømlo kommune har eit slikt samarbeid mellom anna gjennom drift av ei felles FOU-eining for samhandling (FouSam, tidlegare Helsetorgmodellen). God samhandling/ etablerte samhandlingsfora har t.d. ført til nye utdanningar innan dei områda kommunane vurderer det er størst behov. For Bømlo kommune sitt vedkommande gjeld dette blant anna utdanningar innan motiverande intervju, tverrfagleg samhandling og rehabilitering. Kommunen har vidare inngått ein overordna samarbeidsavtale og ulike tenesteavtalar med helseføretaket. Det er gjort avtalar på gjensidig kunnskapsoverføring og informasjonsutveksling, faglege nettverk og hospitering samt samarbeid om forskning, utdanning praksis og læretid. Avtalane tydeleggjer ansvar, men og at det er uavklarte områder knytt til oppgåve- og kompetanseoverføring. Det blir difor viktig å satsa vidare på samhandling med helseføretak, høgskular og andre kommunar.



I 2017-18 pågår ei stor satsing i opplæring i Motiverande Intervju. Opplæringa er eit samarbeid med KoRus Bergen.

1.4. Evaluering, prioritering og effektmåling

Å auka bevissthet iht prioritering og val av tiltak og meir systematisk måling av effekt vil òg bli prioritert framover. Det er fleire faktorar som påverkar effekt av læring og det er viktig å ha bevissthet om kva tiltak som har kva effekt. Det er òg ei målsetjing å prøva ut fleire ulike former for læring.

B. Kompetanseutvikling – tiltak for å oppnå læring

Systematisk kompetanseutvikling omhandlar tiltak for å oppnå eller forsterka læring. HSO har i tidlegare planar prioritert ulike kompetansehevande tiltak. Til grunn for vurderinga har vore organisasjonen sine kompetansebehov, faktorar hos tilsette og på den enkelte arbeidsplass. Til no har me hatt god erfaring med å sende fleire frå same el. ulike avdelingar på same tiltak.

For 2018 blir det gjort følgjande prioriteringar:

2.1. Vidaregåande skule (fag- og yrkesopplæring innan helse)

Å redusera tal ufaglærte er ei sentral målsetjing. Bømlo kommune har i fleire år prioritert å leggja til rette for utdanning for ufaglært tilsette til helsefagarbeidar («vaksenløpet»). Teoridelen er då over 1 år (1 dag i veka). Ein må i tillegg ha 5 år relevant praksis i 100% stilling for å kunna ta fagbrev. Kommunen har fleire tilsette med teoridelen som ikkje har fått nok praksis til å kunna ta fagbrev. Erfaringar tilseier at det kan vera behov for motivasjon og tilrettelegging frå arbeidsgjevar dersom ein skal auka tal som tek fagbrev. Dette har vore fokus/ vil òg bli prioritert i 2018.

Kommune har òg lærlingar i helsefagarbeidarfaget. Tal lærlingplassar generelt i kommunen har i 2017 auka frå 15 til 20. HSO byrja i 2018 å arbeida med eit betre system for ivaretaking av lærlingane. Dette gjeld både ordinære lærlingar og dei i «vaksenløpet» (jf. ovanfor). Ny satsing i 2016 var auka fokus på helsefagarbeidarutdanning for busette flykningar. Denne satsinga blir vidareført i 2018.

2.2. Fagskuleutdanning (påbygg fag- og yrkesopplæring)

Å leggja til rette for vidareutdanning/fagskule for helsefagarbeidarar har vore eit satsingsområde over fleire år. Det har likevel vore få som har tatt slik utdanning. Målretta satsing har likevel ført til auke. Pågåande tiltak blir vidareført. I tillegg er prioritert nye fagområder for 2018 (jf. oversikt i handlingsplan). Det vil bli gjort endeleg prioriteringar når det er avklart kva utdanningar som blir igangsatt og kven som er aktuelle kandidatar. Det vil bli lagt vekt på at tverrfaglege grupper kan delta i same utdanning.

2.3. Bachelorutdanning (høgskuleutdanning)

Bømlo kommune har hatt særskilte utfordringar med å rekruttera/ behalda vernepleiarar. Det vart difor lagt til rette for tilsette som tek denne utdanninga i kombinasjon med arbeid. Det var i 2016 gitt støtte til 3 tilsette. I 2017 fekk ingen støtte. Det er no behov for å evaluera effekt av ordningane og vurderer behov for ordningar knytt til andre faggrupper.

2.4. Vidareutdanning/mastergradsutdanning (påbygg til bachelorutdanning)

Bømlo kommune har prioritert vidareutdanning for leiarar høgt. Det har vore hhv 29, 31,30, 30 og 38 stk som har deltatt på 5 modular (a 7,5 stp) i leiarutdanning i regi av RO, Høgskulen i Hedemark og Fagakademiet. Resultata og tilbakemeldingane frå utdanninga har vore svært gode. Det er ikkje prioritert nye modular i 2016 og 2017, men det vil bli vurdert om dette kan prioriterast i hausthalvåret 2018.

Det er òg prioritert mange andre ulike vidareutdanningar av høgskuleudanna. Pågåande tiltak blir vidareført. I tillegg er prioritert nye fagområder for 2018 (jf. oversikt i handlingsplan). Det vil

bli gjort endeleg prioriteringar når det er avklart kva utdanningar som blir igangsatt og kven som er aktuelle kandidatar. Det vil bli lagt vekt på at tverrfaglege grupper kan delta i same utdanning.

2.5 og 2.6. Eldreomsorgens/ Demensomsorgens ABC

Eldreomsorgens/ Demensomsorgens ABC er ulike kurs i regi av Nasjonalt kompetansesenter for aldring og helse. Bømlo kommune har i 2012-14 prioritert desse tiltaka høgt. Det blir ikkje prioritert nye tiltak i 2018.

2.7. Spesialisering og kurs for legar

I 2017 ble det lovfesta at legar som blir tilsett som fastlegar skal starta eit spesialiseringsløp mot å bli spesialist i allmenntidmedisin. Det innebærer minimum et 5-årsløp med kurskrav, gruppebasert veiledning og minst 1 år i klinisk sjukehusavdeling. I 2017 fullførte 1 lege i Bømlo slik spesialisering. 6 stk vil vera i spesialisering i 2018. Tiltak som ikkje er avslutta blir vidareført.

For leger som har legevakt (inkl utrykningsvakt på dagtid) er det krav om å ha gjennomført kurs i akuttmedisin. Det vil i 2018 (som 2017) bli prioritert kompetanseheving for legar knytt til akuttmedisinforskrifta.

2.8. Kurs/opplæring utan studiepoeng

Tilsette i HSO har hatt ei rekkje mindre opplæringstiltak i 2017. Den største satsingane i 2017 har opplæring knytt akuttmedisinsk eldreomsorg og motiverande samtale. Motiverande samtale blir vidareført til 2018. 85 deltakarar deltek på deler av undervisningar, 28 stk får utvida opplæring. Opplæringa skal etterplanen avsluttast i mai 2018, deretter blir det oppfølging iht bruk/ implementering.



Eit overordna prinsipp er å nytta intern kompetanse til undervisning dersom det er mulig. Bømlo kommune har òg som målsetjing å ha mest mulig kompetanseheving «på tvers» i organisasjonen. Det vil likevel vera mange opplæringsbehov som gjeld kun ei verksemd eller avdeling. Denne planen synleggjer primært større satsingar og tiltak som gjeld fleire verksemder. Prioriterte områder går fram av handlingsplanen

Opplæring i akuttmedisinsk eldreomsorg- eit samarbeidsprosjekt med Verdighetssenteret.

2.9. Hospitering

Å bevisst nytta hospitering internt i kommunen til kompetanseheving var ein nytt tiltak i 2014-16. Ein har byrja på noko utprøving her (m.a. innan rus, psykisk helse, miljøtenesta og innan institusjonsdrift). Det har vore utfordrande å få dette til og dette blir ikkje prioritert i 2018. Ny satsing blir vurdert for 2019.

2.10. Opplæringstiltak knytt til forskning

Bømlo kommune har tidlegare vore tilknytt ulike forskningsprosjekt. Dette vil òg kunne prioriterast framover.

C. Kompetansemobilisering

- tiltak for tilrettelegging og bruk av kompetanse

Det er viktig at medarbeidarane sitt kompetansepotensial blir mobilisert gjennom relevante oppgaver og utfordringar. Tiltak for å sikra kompetansemobilisering er avgjerande i det strategiske arbeidet med kompetanse. Det er fyrst når kompetansen blir mobilisert som innsatsfaktor den gjev avkastning. Om ein ikkje nyttar tilsette sin kompetanse kan det medføre ein stor verdi-lekkasje og ei rekkje negative konsekvensar for både den enkelte og organisasjonen.



Bømlo kommune har mange tilsette med høg kompetanse. Det er avgjerande at tilsette sitt kompetansepotensial vert mobilisert og nytta på ein optimal måte gjennom relevante oppgaver og knytt til mål og verdiskaping. Det er grunn til å tru at kommunen har eit vesentleg unytta potensial her. Dette gjeld både innad i verksemdene og på tvers av einingar. HSO har arbeida med kompetanse-mobilisering sidan 2014. Det blir òg eit tiltaksområde i 2018.

Målretta satsting på fagutvikling og kompetanseheving gjev resultat. Det er mellom anna oppretta fleire kvalitetsgrupper på tvers av verksemdene. Ei av gruppene har fokus på førebygging og behandling av sår. Gruppa har fleire tilsette med vidareutdanning innan sårskjepleie.

D. Rekruttering

Tilgong på tilstrekkelig personell med nødvendig kompetanse er ei av hovudutfordringane i framtidens helse- sosial og omsorgstenester. Me veit at det framover blir færre personar i arbeidsfør alder pr. person over 67 år. (jf kommunedelplan for HSO). Fram til no har tenestene i all hovudsak hatt god rekruttering. Unntak har vore vernepleiarar til habiliteringstenesta, og helsepersonell/lege. Rekruttering av vernepleiarar har vore ein særskilt satsingsområde.

Me ser no at det er blir utfordrande å rekruttera på fleire områder og HSO vil framover auka fokus på rekruttering. Ein vil i 2018 drøfta ta og ta stilling til ulike rekrutteringstiltak t.d. lønns-politiske tiltak.