



Nome
kommune



STRATEGISK KOMPETANSEPLAN 2020-2025



Innholdsfortegnelse

Organisering og forankring	3
Mål og strategier.....	4
Hva er kompetanse?	5
Kompetansebeholdning.....	6
Fremtidige hovedutfordringer.....	6
Kompetansetiltak.....	7
Samarbeidspartnere for å utvikle kompetanse.....	10
Kompetanseanalyse	11
Evaluering og oppfølging.....	11
Dagens situasjon.....	12
Demografisk utvikling	15
Kvalitetsfokus i HO	15

Innledning

Veksten og etterspørselen etter kommunale helse- og omsorgstjenester vil øke betydelig de nærmeste årene. Dagens situasjon med statlig styrte brukerreformer med økt fokus på enkeltindividets rettigheter og samhandlingsreformen medfører behov for flere og nye typer tjenester.

Økning i antall innbyggere over 67 år og flere personer med demens tilsier også at behovet for tjenester øker. Det vil være viktig å utnytte den demografisk sett relativt stabile perioden de neste årene til en gradvis utbygging av tjenestetilbudet, og forberede den raske veksten i behov som forventes.

Barn og unge er kommunens fremtidige ressurs. Tidlig innsats, helsefremmende og forbyggende tiltak er derfor et prioritert område. Barn og unge med behov for koordinerte og sammensatte tjenester er også et område som har høyt fokus.

Den strategiske kompetanseplanen beskriver dagens situasjon og gir en oversikt over framtidige hovedutfordringer. Planen gjelder for alle som mottar tjenester fra Helse og Omsorgsetaten mellom 0 år til livets slutt.

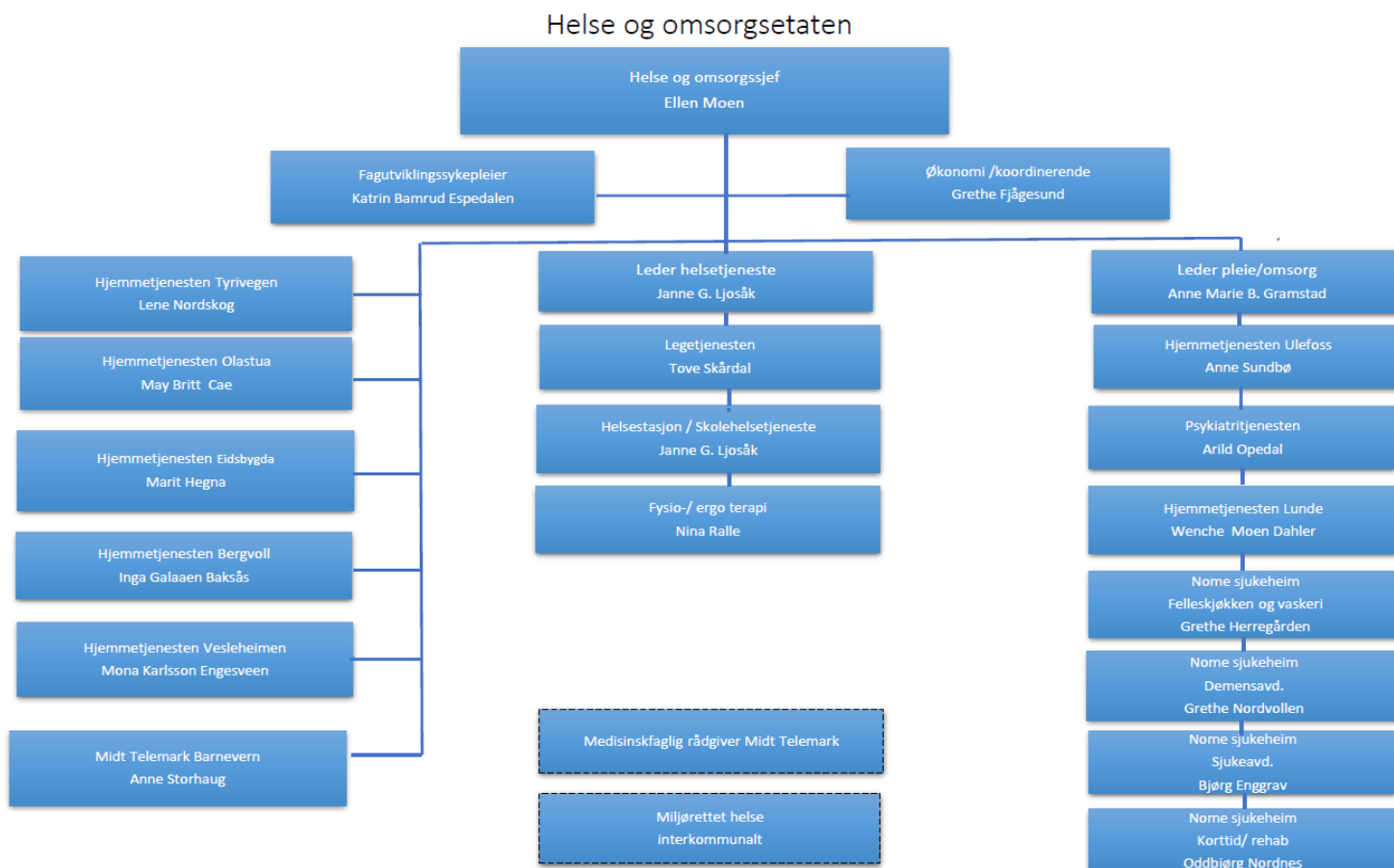
Planen rulleres årlig ift budsjettbehandlingen i kommunestyret og innarbeides i økonomi- og handlingsplaner.

Planen skal:

- Være til bruk for lederne og de øvrige ansatte i Helse- og omsorgsetaten.
- Bidra til å heve kvaliteten på de tjenestene vi skal levere til innbyggerne
- Være et verktøy for rekruttering og for å beholde kvalifisert personell
- Være et verktøy for å nå målene i delplanene for helse og omsorg
- Organisasjonenes tillitsvalgte skal involveres i planleggings- og gjennomføringsfasen av de ulike tiltakene.

Godkjent av	Ellen Moen
Dato	20.11.2017 Revidert 10. spet 2020

Organisering og forankring



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 tjenesteproduksjonen
- Sikre helhetlig planlegging og bruk av kompetanse som en del av kvalitetssikringen i helse- og omsorgstjenestene.

Mål og strategier

Helse- og omsorgstjenesten er et stort og viktig område innenfor kommunens samfunnsoppdrag. I kommunedelplan for helse- og omsorg 2018-2028 konkretiseres kommunens visjon og hovedmål for helse- og omsorgstjenesten i Nome.

Kommunedelplanen danner et viktig utgangspunkt for arbeidet med strategisk kompetanseplan.

Under skisseres målene i planen og disse gjenspeiles i pkt 6. under tiltak og strategier.

<p>Mål 1 <i>Helse og omsorgsetaten skal fremme god helse og dempe det fremtidige behovet for tjenester ved å drive forebygging og tidlig innsats.</i></p>
<p>Utvikle og styrke tverrfaglig og tverretattlig samarbeid mellom familiene, helse, skole, barnehage, barnevern, PPT og andre aktuelle faggrupper.</p>
<p>Utvikle og styrke ressursene i helsestasjons- og skolehelsetjenesten i sin helhet.</p>
<p>Styrke hjemmetjenestene for å forbygge og utsette institusjons- og sykehusinnleggelse.</p>
<p>Fremme folkehelse i alt planarbeid i kommunen og å videreutvikle dette med ulike aktører.</p>
<p>Utvikle et tettere samarbeid med frivillige lag og foreninger</p>
<p>Mål 2 <i>Helse- omsorgsetaten skal bygge opp under innbyggernes egne ressurser og muligheter for å mestre egen hverdag og levere «brukerens tjeneste» dvs. Alle skal få hjelp til å mestre livet i tråd med egne mål og ønsker.</i></p>
<p>Strategi</p>
<p>Innbyggerne skal anerkjennes som eksperter på eget liv, og deres ønsker og behov skal danne grunnlaget for tjenestene.</p>
<p>Ansatte skal trene og støtte brukerne i å mestre hverdagen slik at de kan leve hjemme lengst mulig, opprettholde funksjonsnivået sitt, delta aktivt i samfunnet og dermed få økt livskvalitet.</p>
<p>Hverdagsrehabilitering, rehabilitering i hjemmet/institusjon og bruk av velferdsteknologi vil være viktige satsningsområder for å nå målene for innbyggeren om «Lengst mulig i eget liv».</p>
<p>Ta i bruk ressurspotensialet som en ny generasjon eldre har.</p>
<p>Møte «fremtidens brukere» med tilpassede boformer.</p>
<p>Mål 3 <i>Helse- og omsorgsetatens tjenester skal oppleves helhetlige og samordnede.</i></p>
<p>Strategi</p>
<p>Tjenestene skal organiseres slik at det er et bredt tverrfaglig samarbeid mellom tjeneste- og fagområder.</p>
<p>Mål 4 <i>Helse- og omsorgsetaten skal gi faglig forsvarlige tjenester med kvalitet, og forvalte og prioritere ressursene på en mest mulig effektiv måte.</i></p>
<p>Strategi</p>
<p>Tjenestene skal gis i samsvar med lover og forskrifter (jfr. bla. Ledelses- og Kvalitetsforskriften, Helse- og Omsorgstjenesteloven, Pasient og brukerrettighetsloven).</p>

Det skal gjennomføres tiltak i samsvar med satsningsområder i Stortingsmelding nr. 15 2017-2018, «Leve hele livet».

Nome kommune og helse- og omsorgsetaten skal arbeide for godt omdømme, og ha en tydelig arbeidsgiverstrategi som fokuserer på rekruttering og kompetanse.

Nome kommune skal fortsatt samarbeide med andre kommuner for å finne felles løsninger, der det er naturlig.

Utvikle et tettere samarbeid med frivillige lag og foreninger.

Tjenestene skal bruke relevant styringsdata som grunnlag for utvikling av tjenestene.

Resultatmål 1:

Avdelingene skal jevnlig gjennomføre kompetansekartlegginger, rekruttere medarbeidere med riktig kompetanse og sørge for at de får tilstrekkelig opplæring, samt etter og videreutdanning.

Jfr Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse og omsorgstjenesten.

Resultatmål 2:

Det opprettes ikke stillinger under 100%.

Heltidsstillinger vil være en god bidragsyter i arbeidet med pasientsikkerhet og gode tjenester for brukeren. Jmf Kommunestyrevedtak– arkivsak 19/146 (07.02.19)

Resultatmål 3:

Kompetanse er nødvendig og skal vedsettes gjennom rett avlønning.

Hva er kompetanse?

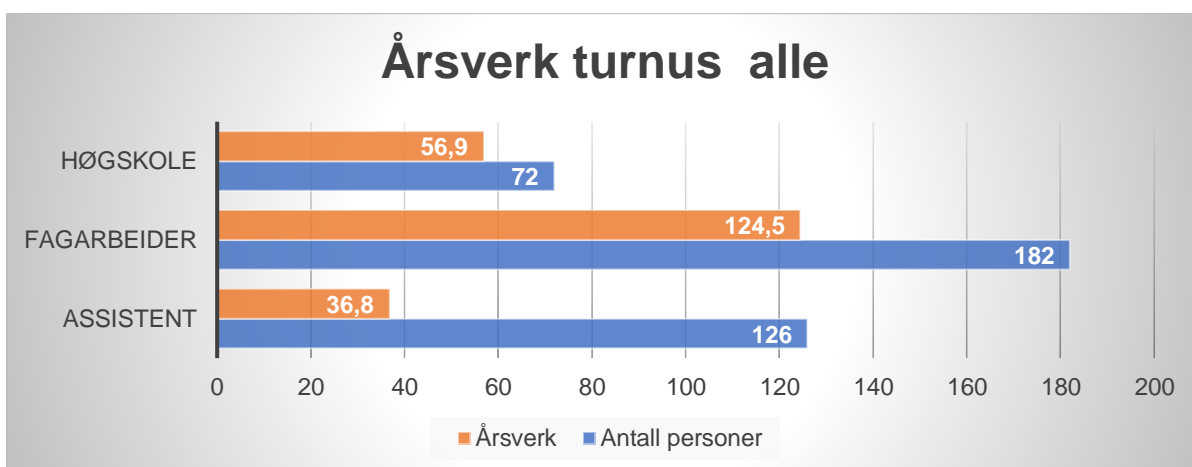
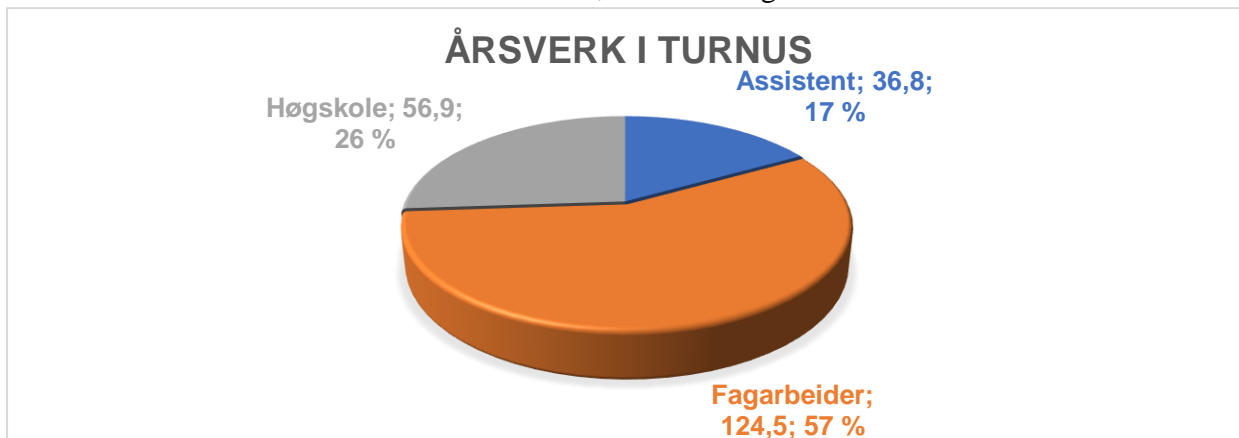
“Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål.” (Linda Lai, 2004)

Kompetanse er slik sett et relativt begrep, hvor kompetansen til å fylle tjenester og oppgaver må ses i sammenheng med de krav som stilles til tjenestene og oppgavene som skal løses. Utvikling av kompetanse skal bidra til at kommunen til enhver tid har rett kompetanse tilgjengelig for å løse de oppgaver den er pålagt å løse.

Vi arbeider kontinuerlig med kompetanseheving hos våre ansatte for å møte kravene i fagområdene.

Kompetansebeholdning

Under vises oversikt over hvordan fordelingen mellom høgskoleutdannede, fagarbeidere og assistenter ser ut for alle som arbeider i turnus, alle avdelinger.



Total i turnus			
	Antall personer	Årsverk	gjennomsnitt stillingsstr (%)
Assistent	126	36,8	29,2
Fagarbeider	182	124,5	68,4
Høgskole	72	56,9	79,0
	380	218,2	57,4
Gjennomsnitt stillings str.		57,4	58,5%

Gjennomsnittlig stillingsstørrelser som vises i denne tabellen gir oss en retning i forhold til målsetning om fulle stillingsstørrelser både hos fagarbeiderne og høgskoleutdannede.

Fremtidige hovedutfordringer

«Tjenesten må utvikles i takt med at behovene endrer seg. Mange brukere har behov for flere tjenester samtidig og over lang tid. Behov for mer teambasert tjenesteyting og en flerfaglig tilnærming. Brukere av hjemmetjenester i dag har mer krevende tilstander enn tidligere. De trenger mer legetjenester, mer fysioterapi og ofte også annen helse- og sosialfaglig

kompetanse i tillegg til sykepleie. Det tegner seg et tydeligere behov for å se helheten i den kommunale helse- og omsorgstjenesten

Tjenestene må arbeide annerledes, må samarbeide bedre, både innad i kommunen og mellom kommunen og spesialisthelsetjenesten.

HVPU- reformen, opptrappingsplanen for psykisk helse, samhandlingsreformen, rusplanen og utviklingen i den somatiske spesialisthelsetjenesten går i samme retning; De sentrale, døgnbaserte behandlingstilbudene avvikles.»

Regjeringen.no «Framtidens helse- og omsorgstjenester»

For Nome kommune betyr det at vi må legge stor vekt på å rekruttere nye fagpersoner til HO og beholde de flinke medarbeiderne vi har.

Vi må arbeide både innovativt og nyskapende for å holde tritt med den kompetansen som kreves.

Kompetansetiltak

Tiltak	Hva	kommentar
1.	Kompetanse skal lønne seg, uansett fagnivå. Det er av stor betydning at ansatte som tilegner seg kompetanse som Nome kommune har behov for, får rett stillingskode og avlønning for den kompetansen de har. Nome kommune må være framoverlent i konkurranse om de beste fagfolka, med interesse for utvikling og fag.	Jobbe for lik praksis i kommunen
2.	Utvikle eksisterende undervisningsrom og etablere eget simulerings-rom til Medisinsk Simulering, fasilitering og kompetanseheving. Robot-manikin med avansert teknologi.	Søke innovasjonsmidler (2020) Samarbeide med Nome Vgs, USN og Sykehuset Telemark
3.	Samarbeide med USHT ¹ i VR-brille prosjekt rette mot bolig for funksjonhemmede og psykisk helse: Tema: kommunikasjon i vanskelige situasjoner	Oppstart høst 2021
4.	Opprette stillinger som ikke er under 100% Kommunen er med i «Det store heltidsprosjektet» som KS drifter	Oppstart skjerma avd
5.	Ledige stillinger vurderes omgjort i henhold til planene for hver enkelt avdeling iht tidligere vedtatt kompetanseplan.	Dette drøftes med tillitsvalgte.
6.	Stimulere ufaglærte til å ta fagbrev innen helsefag i samarbeid med Nome vgs	Mulighet til å kjøpe 5 plasser på VO Nome vgs hvert år

¹ USHT : Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester i Telamark

7.	Arbeidsgiver ønsker rett kompetanse inn i stillinger og dersom det ansettes ufaglærte skal det foreligge en plan for kompetanseheving.	Se over
8.	Inntak av lærlinger innen helsefag, som samsvarer med behov pga. naturlig avgang samt evt. nye oppgaver. Årlig inntak ca 6 lærlinger.	Årlig inntak Se plan for lærlinger
9.	Stimulere/legge til rette for egne ansatte til å videreutdanne seg på høyskolenivå og fagskolenivå, for å kompensere for naturlig avgang og nye oppgaver	
10.	Kommunen søker Fylkesmannen om tilskuddsmidler til kompetanseheving for ansatte i helse og omsorgsektoren. Kompetanseplanen danner grunnlag for hvilke tilskudd det bør søkes om	Årlig tilskudd som brukes strategisk
11.	Samarbeid med NAV og Helsefagarbeiderutdanningen på Nome Videregående	Etablere faste møter vår og høst
12.	Styrke kompetansen på velfersteknologi og digital kompetanse	Trine Eknes - Fagnettverk
13.	Øke andelen høgskoleutdannede innen HO iht denne planen. I samarbeid med tillitsvalgte	Samarbeid med USN Sykepleie og vernepleie
14.	I enkelte funksjoner der det er krav om fagspesifikk kompetanse må det stimuleres til etter og videreutdanning.	Ulike utdannings situasjoner.
15.	Styrke arbeidet med etisk refleksjon i avdelingene.	Etisk refleksjon i hver avdeling
16.	Styrke utviklingen av kunnskapsbasert praksis	Jobbe aktivt med de plattformene vi har VAR ² /veiledere/ KS læring
17.	Språkkompetanse	Nome kommune har strammet inn kravet på språkferdigheter hos våre ansatte fra januar 2020. Ansatte med fremmedspråklig bakgrunn må i fra januar 2020 framlegge dokumentasjon på språknivå B1 på lærling/fagarbeidernivå og B2 på høyskolenivå(lese, skrive, lytte og forstå) i tråd med gjeldende språkkrav
18.	Det lages årsplaner for fag og kompetanseutvikling hvert år innenfor Helsetjenestene(legesenter/helsestasjon/fysio/ergo) og Pleie og omsorg.	Fagutviklings sykepleier i samarbeid med avdelingslederne. I samarbeid med organisasjonene.

² VAR – Nasjonalt prosedyreverktøy

19.	Kompetanseheving legemiddelhåndtering	Det arrangeres 2-3 grunnkurs og oppfriskningskurs årlig for helsefagarbeidere og assistenter. Fra vår 2020 starter flere sykepleiere og vernepleiere på videreutdanning i «Forsvarlig Legemiddelhåndtering». ³ Tjenestefarmasøyten fra STHF skal holde oppfriskningskurs for alle sykepleiere/vernepleiere fra vår 2021/høst 2021
20.	VAR	Nasjonalt Prosedyreverktøy for helsepersonell.
21.	Veilederen, Visma Skills ⁴	Juridisk perspektiv, fagkurs for alle ansatte Ansatte blir pålagt relevante e-læringskurs.
22.	Ks læring ⁵	Fagperspektiv, fagkurs for alle ansatte. Digitalt. Ansatte blir pålagt relevante og aktuelle kurs her.

Fagarbeiderutdanning

Det må fokuseres på heltidsstillinger også for helsefagarbeidere, skal kommunen sikre rekruttering i tiden fremover. Det har vært satset betydelig på fagarbeiderutdanning for ansatte med manglende formell kompetanse i Nome kommune, dette arbeidet skal videreføres.

- Vi har muligheten til å kjøpe 5 plasser på Nome vgs VO hvert år med kompetansemidler fra Fylkesmannen
- Disse går inn i lærlingstaben dersom forløpet går som planlagt. Målet er fullført fagbrev.

Høyskole/Universitetsutdanning

Kommunene trenger kompetent personell til å ivareta flere pasienter totalt og flere med komplekse helseutfordringer. Mer avansert behandling i kommunehelsetjenesten gjør behovet for kompetanse større for å opprettholde kvalitet..

Antallet høyskole, universitetsutdannede og fagutdanna er for lav i enkelte avdelinger i Nome.

Det må arbeides aktivt for å øke antall med fagkompetanse i årene fremover med særskilt fokus på sykepleiere og vernepleiere.

- Søker hvert år om kompetanse tilskudd fra Fylkesmannen

³ USN Forsvarlig legemiddelhåndtering -etterutdanning

⁴ Visma Skills/Veilederen – juridisk veiledning og plattform for kompetanseheving

⁵ KS læring – fagplattform.

- Søke om innovasjonstilskudd fra Fylkesmannen
- Tilrettelegger for kurs, etter og videreutdanninger
- Interne kurs og opplæringstiltak
- Deltakelse i fagnettverk

Master, etter- og videreutdanning

Følgene av samhandlingsreformen sammen med den demografiske utviklingen gjør at fremtidens brukere av helse- og omsorgstjenestene er flere, sykere og har mer sammensatte behov. Dette krever god fagkompetanse og i flere tilfeller også spesialkompetanse. Vi kommer til å ha behov for masterkompetanse i framtidig drift.

- Stimulere og motivere egne ansatte til å skaffe seg kunnskap og kompetanse på masternivå, samt etter og videreutdanninger.

Lederkompetanse

Ledelse i helse og omsorg er ofte kompleks ved at lederansvaret innebærer store personalgrupper og at aktiviteten er døgnbasert. Ledere i helse og omsorg må ha endringskompetanse, de må både utfordre, stille krav og støtte medarbeiderne sine. Gode resultater kommer gjennom god ledelse. Nome kommune vil styrke ledelsen i helse- og omsorgstjenestene med fokus på innovasjonsledelse, kompetanseutvikling og rekruttering. Det er fra statlig hold sterke føringer på å styrke ledere innen helse og omsorgsetatene. I Nome kommune skal tilstrebe at alle ledere har lederkompetanse fra fagskole, høyskole eller universitetsnivå.

Språk-kompetanse

Våre pasienter og brukere skal ivaretas på beste måte, og personalets språkkompetanse, både muntlig og skriftlig er av stor betydning for dette. Det skal derfor fremlegges dokumentasjon på dette ved ansettelse.

Kravet er B1 for lærlinger og fagarbeidere og B2 for høyskolepersonell.

Samarbeidspartnere for å utvikle kompetanse

- STHF; Benytte seg av Delavtale som gjelder hospitering og kompetanseoverføring mellom kommune og STHF
- HO-etaten samarbeider tett med Nome videregående skole når det gjelder grunnutdanning.
- Kommunen har kontakt med fagskolen og ønsker tett dialog for å hele tiden ha oversikt over tilbud de gir.
- Vi er i tett dialog med USN ift ulike videreutdanningstiltak for sykepleiere. Nome kommune har 2019-2020 vært initiativtaker til at USN starter med e videreutdanning inne «Forsvarlig legemiddelhåndtering», og vi håper at dette arbeidet fortsetter.
- Vi tilbyr nærmest ubegrenset antall praksisplasser til USN, både for sykepleierstudenter vernepleie studenter. Vi ønsker et tettere samarbeid med USN ift rekruttering av personell.
- Samarbeider tett med OKOS⁶; Det er viktig at vi klarer å ta inn 6-8 lærlinger årlig da det er få eksterne søkere til helsefag-arbeiderstillinger

⁶ OKOS= Opplæringskontoret i Telemark

- NAV er en viktig samarbeidspartner. Nome har en samarbeidsavtale som omhandler både ansvarsfordeling og kompetanseutvikling.

Kompetanseanalyse

Tilstrekkelig personell med nødvendig fagkompetanse er en forutsetning for at alle tjenestene som gis er forsvarlige og alle brukere av helsetjenesten får den hjelp de trenger.

Kompetansebehovet påvirkes også av lovkrav, utvikling, teknologi og holdninger i befolkningen.

Det er mål å beholde ansatte, og utvikle deres fagkompetanse i takt med fremtidige behov i organisasjonen. For å klare dette må det være en gjennomtenkt og helhetlig arbeidsgiverstrategi.

Et godt omdømme som arbeidsgiver innebærer at ansatte blir godt ivaretatt av sine ledere, og at de får mobilisert og utviklet sin kompetanse. Det arbeides kontinuerlig med å redusere sykefravær og utvikle gode arbeidsmiljø.

Krav og forventninger til kvalitet i tjenesten gjør at kompetanse blir svært viktig i tiden framover. Utfordringen ligger i å analysere kompetansebehovet for deretter å utnytte ressursene på best mulig måte.

Evaluering og oppfølging

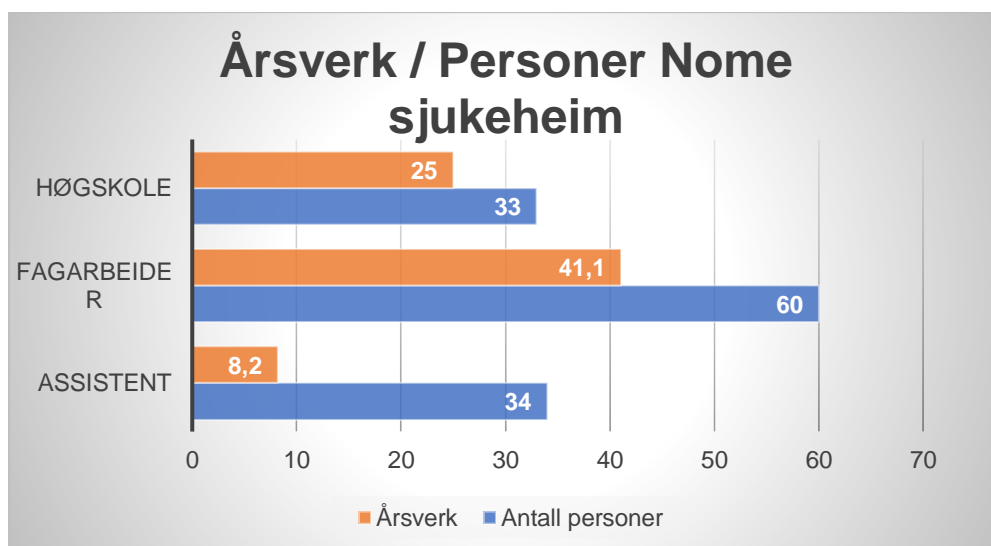
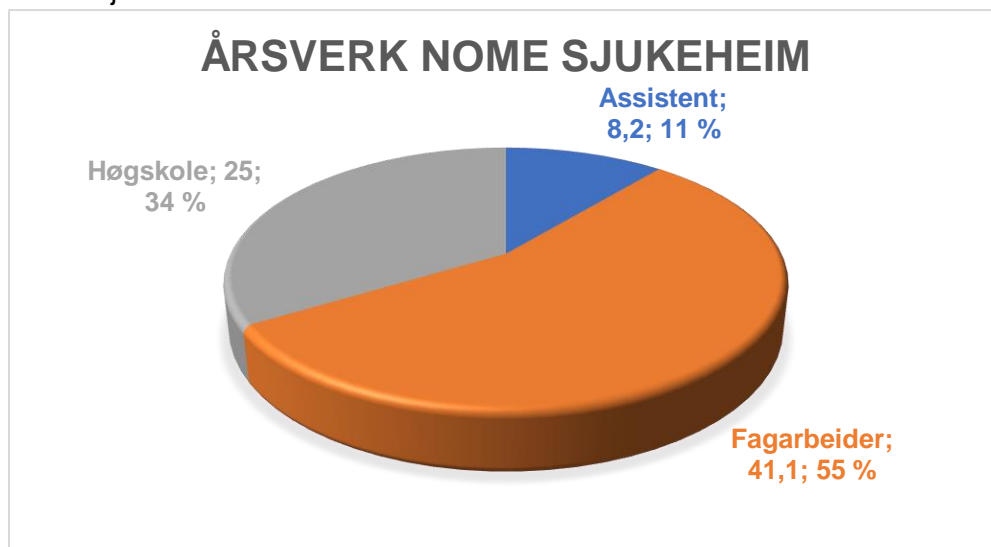
Alle avdelingsledere skal rapportere årlig i desember om avdelingens kompetansesituasjon.

Progresjonen i planen vil evalueres og justeres kontinuerlig og etter behov i organisasjonen.

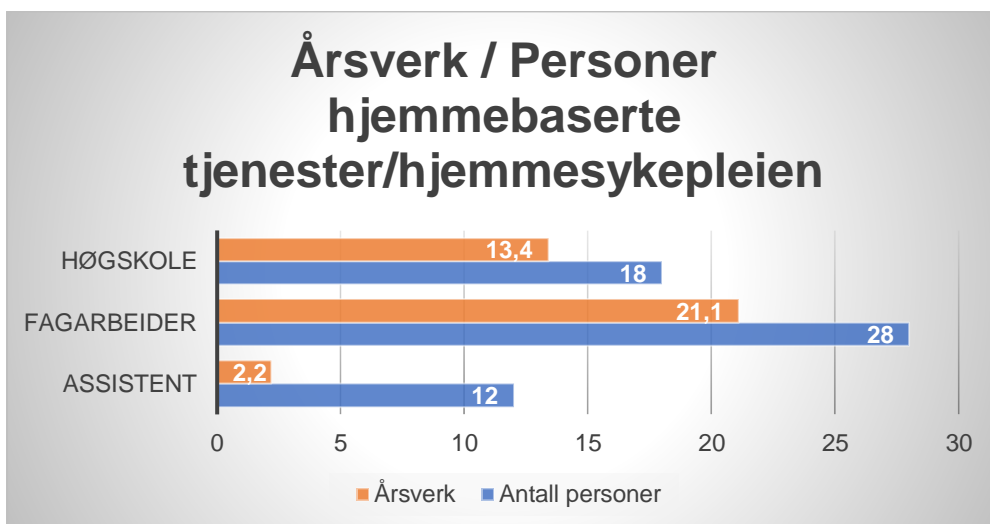
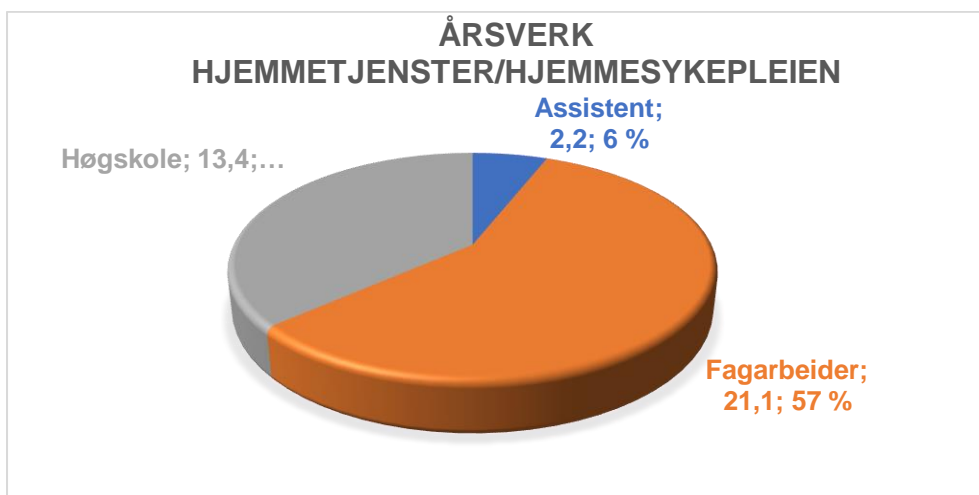
Lederen skal sikre at det finnes en oversikt over medarbeidernes kompetanse og behov for opplæring. Jfr Ledelses og kvalitetsforskriften

Dagens situasjon

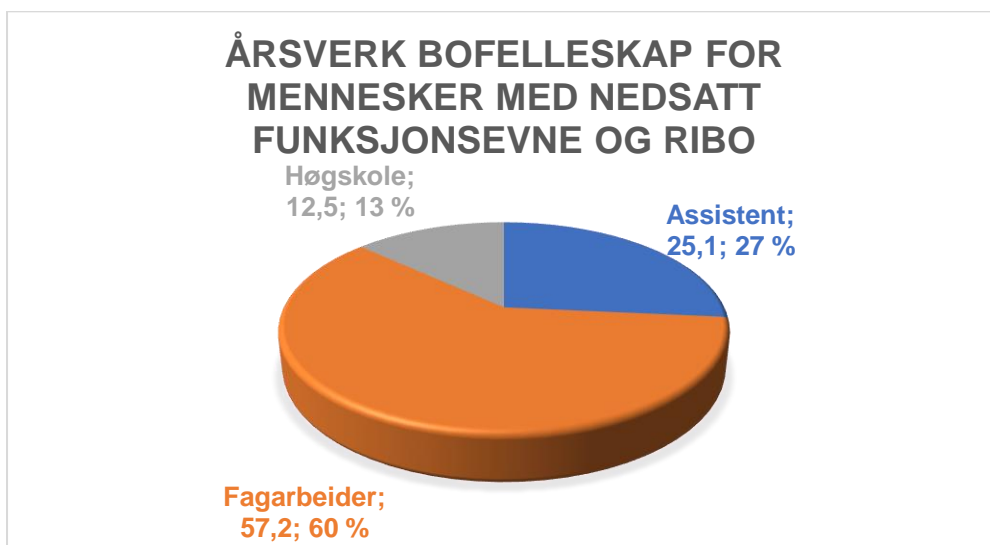
Nome sjukeheim

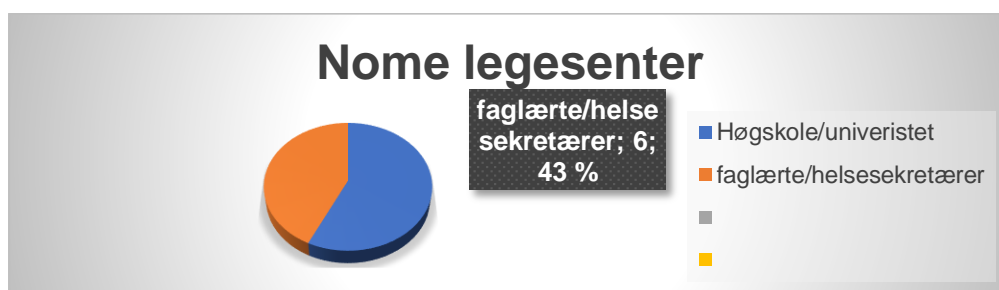
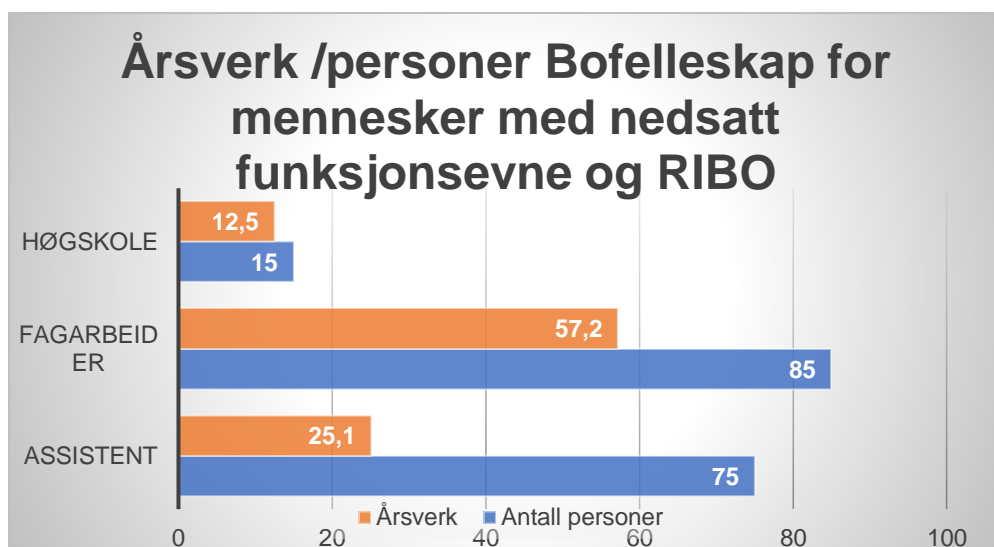


Hjemmetjenester og hjemmesykepleien



Bofelleskap for mennesker med nedsatt funksjonsevne og RIBO





Består av fastleger (5), sykepleier og helsesekretærer.



Fysioterapeuter (6) 3 av disse har driftsavtale, ergoterapeut (1) Hjelpemiddelteknikk(1)



Helsesykepleiere (5) jordmor (1)

Demografisk utvikling

Tabell 2.2. Normalalternativet. Antall innbyggere etter aldersgrupper. 2000 - 2040.

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Bearbeiding: Kommuneprofilen

År	Innb. i alt	Region/ Kommune Nome					
		0-19	20-39	40-54	55-66	67-79	80+
2000	6 648	1 556	1 679	1 473	750	810	380
2005	6 565	1 572	1 530	1 402	958	703	400
2010	6 527	1 539	1 382	1 461	1 075	657	413
2015	6 630	1 529	1 373	1 421	1 092	808	407
2018	6 609	1 466	1 408	1 380	1 091	896	368
2020	6 590	1 405	1 430	1 368	1 088	943	356
2025	6 551	1 310	1 467	1 202	1 124	1 031	417
2030	6 538	1 275	1 424	1 133	1 119	1 037	550
2035	6 506	1 233	1 366	1 163	1 020	1 097	627
2040	6 455	1 209	1 296	1 221	907	1 108	714

Tabellene viser at aldersgruppen 67-79, som bidrar med mange utskrivningsklare pasienter, øker gradvis i årene som kommer. Antall utskrivningsklare pasienter, med behov for rehabilitering, må derfor forventes å øke.

Kvalitetsfokus i HO

Fokus i alle møter er at vi til enhver tid skal konstatere, kontrollere og justere kurs på de tjenestene vi tilbyr. Dette er en viktig del av kompetansehevingsarbeidet.

Fastsatte møtepunkter med fokus på kvalitetsarbeid
Kvalitetsutvalget
Lederforum HO
Kvalitetsforum allmennlegetjenesten
Tilsynslegeforum Nome sjukeheim
Fagutvikling med veiledningsgrupper
HO Ledermøter : Stab, HTV, folkehelsekoordinator og kommuneoverlege
Helsestasjonen
Sykepleiemøter

Personalmøter
Fag og utviklingsmøter i avdelingene