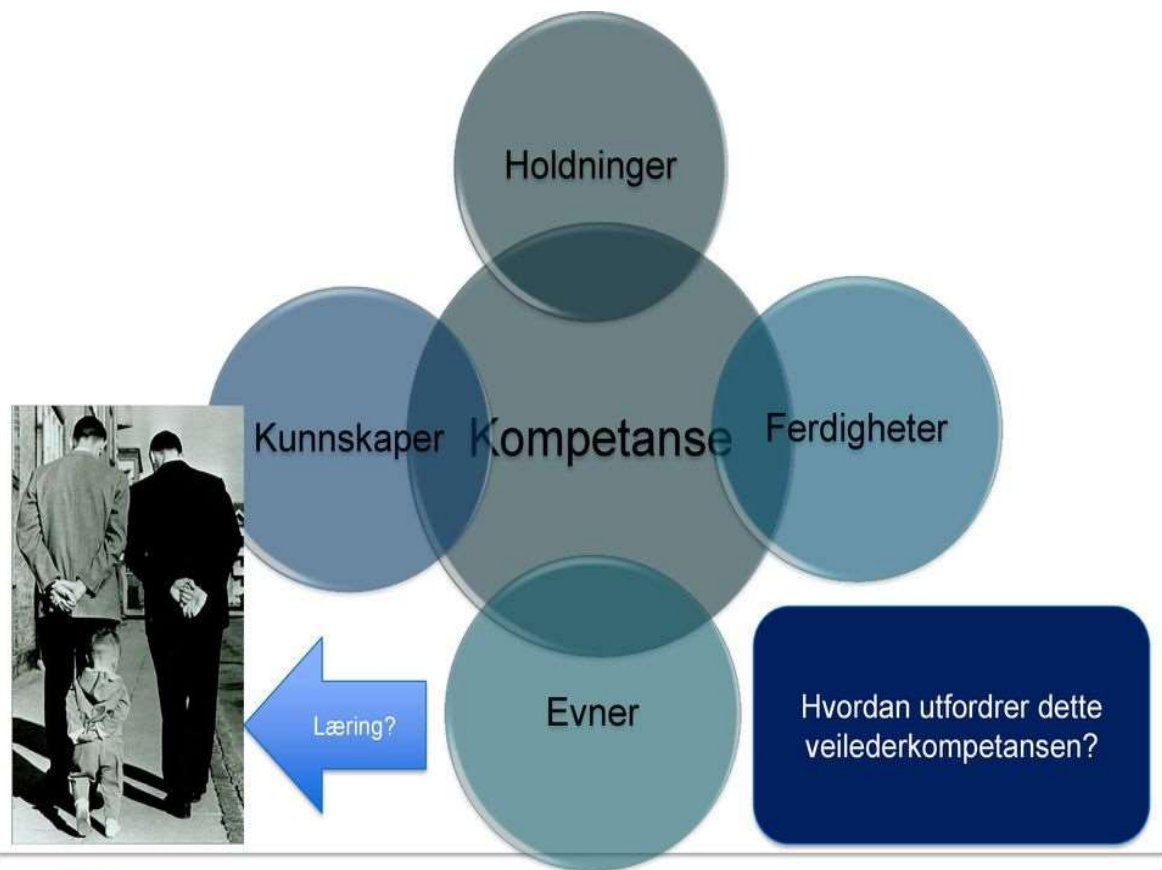


Strategisk kompetanseplan for helse, sosial og omsorg

Planen er vedteken i Utval for oppvekst og omsorg 11.04.20




KS KONSULENT

Kompetansekompener
Linda Lai 2013

Anne Økland

Innholdsfortegnelse

1.0 Innleiing	4
2.0 Overordna mål og føringar	4
2.1 Kompetanse og måloppnåing.....	5
2.2 Nasjonale føringar	5
2.3 Lokale føringar	6
3.0 Kva er kompetanse	7
4.0 Strategisk kompetansestyring/kompetanseanalyse	7
4.1 Rekruttering	8
4.2 Kompetansemobilisering.....	9
4.3 Avvikle kompetanse.....	9
4.4. Utvikle.....	10
5.0 Kompetanseanalyse	10
5.1.1 Kompetansebeholdning FBB	10
5.1.2 Kompetansebeholdning til heimebaserte tenester	11
5.1.3 Kompetansebeholdning tenester til funksjonshemma/psykisk utviklingshemma.....	12
5.1.4 Kompetansebeholdning Helsestasjonen.....	13
5.1.5 Kompetansebeholdning NAV	14
5.1.6 Kompetansebeholdning Legesenteret.....	15
5.2 Kva har ein gjort.....	15
5.2.1 Rekruttering sjukepleiarar og helsefagarbeidarar.....	15
5.2.2 Omsorgsarbeidarfaget	16
5.2.3 Vidareutdanning for sjukepleiarar.....	16
5.2.4 Kreftsjukepleie/palliasjon (lindrande pleie)	16
5.2.5 Rehabilitering	17
5.2.6 Sårsjukepleie/diabetessjukepleie.....	17
5.2.7 Leiarkompetanse.....	17
5.2.8 Vidareutdanning i tverrfagleg psykisk helsearbeid og eller rusarbeid ...	18
5.2.9 Fagskuleutdanning innan ulike tema	18
5.2.10 Målretta miljøarbeid	18
5.2.11 Velferdsteknologi.....	18
5.2.12 Intern oppbygging av kompetanse	19
5.3 Rekruttering/behov:.....	19
6.0 Økonomiske rammevilkår	20

6.1 Støtte til utdanning.....	20
6.2 Permisjon med løn/utan løn	20
6.3 Løn og omgjering av stillingar	20
6.4 Økonomiske konsekvensar av kompetanseheving	21
7.0 Evaluering og oppfølging av kompetansetiltaka.....	21
7.1 Årleg vurdering.....	21
7.2 Kvart fjerde år.....	21
8.0 Handlingsplan 2019.....	21
8.1 Kompetanseutvikling – tiltak for å oppnå læring.....	21
8.2 Kompetansemobilisering (tiltak for tilrettelegging og bruk av kompetanse)	23
8.3 Rekruttering.....	23

1.0 Innleiing

Det er ei stor utfordring i åra framover å skaffe nok fagpersonell i helsesektoren. For ein mindre kommune som Fitjar, er det ekstra utfordrande. Unge sjukepleiarar /fagarbeidarar som ikkje er etablert med familie eller har tilknytning til bygda, vel gjerne å busetja seg i meir sentrale strøk. Dette er ei problemstilling som har vorte synleg spesielt dei siste åra. Når vi så veit at utdanningskapasiteten, særleg for fagarbeidarar, er for liten, vil det være naudsynt med ekstra gode tiltak. Mange som går på helsefag, vel påbygging og høgare utdanning. Slik at søkjarar til lærlingplassar vert få, sjølv om me siste 2 åra har hatt større tilfang igjen. Mange av kommunen sine eigne tilsette assistentar har teke fagbrev som vaksne. Utviklinga siste åra med kort liggetid i sjukehus, rask utskrivning til kommunane for vidare oppfølging, har ført til at kommunane må utvikle sterkare faglege kompetansmiljø. Dette gjeld innan medisinsk- sjukepleiefagleg kompetanse, rehabilitering, smertebehandling og lindrande pleie for å nemne noko. Blant anna har Samhandlingsreforma har lagt føringar her, også for å styrkje førebygging og hindre forbruk av sjukehusstenester. Fleire og fleire pasientgrupper som krev høg fagleg kompetanse vert behandla i kommunen.

I dei seinare åra har kommunen teke tak i deltidspromatikken. Ved ledige stillingar har ein tildelt auka stillingsprosentar slik at i dag har dei fleste stillingsstorleiken dei ynskjer. Det er ein bakdel med dette at det bli mange små reststillingar på helg, og ein har store vanskar med å få nok tilsette med fagleg kompetanse til å dekkja helg, og såleis er det mange vikarar som er ufaglærde, noko som er sårbart.

Kompetanse er nøkkelen til kvalitet. Ved å satse på kompetanse har Fitjar kommune som mål å:

- Rekruttera kompetente medarbeidarar.
- Utvikla og behalde medarbeidarar som arbeidar effektivt.
- Etablera robuste og gode fagmiljø.
- Auka trivsel på arbeidsplassen.
- Skapa helsefremjande arbeidsmiljø.
- Auka nærvær.
- Skapa eit godt omdømme.
- Gje gode tenester på rett tidspunkt.

2.0 Overordna mål og føringar

Helse- og omsorgstenesta er eit stort og viktig område innanfor kommunes samfunnsoppdrag.

Strategisk kompetanseplan er ein del av Fitjar kommune sitt planverktøy og skal:

- Gje informasjon om kompetansebeholdninga og forventa behov for kompetanse.
- Vera eit hjelpemiddel for rett prioritering både administrativt og politisk.

- Sikre at ein har tilsette i stillingane med rett kompetanse sett opp mot behovet i tenesteproduksjonen.
- Sikre ein heilskap i planlegging og bruken av tilgjengeleg kompetanse for å kvalitet i heile helse- og omsorgstenesta.

I tillegg vil Fitjar kommune ha som resultatmål vedrørende fordeling av kompetanse for tilsette i helse- og omsorgssektoren:

Måltal for kompetansesamansetting med ei fordeling på 40 % høgskuleutdanning og 60 % yrkesfaglegutdanning.

Alle leiarane i Fitjar kommune skal vidare jobbe aktivt for å ha flest mogleg heiltidsstillingar i si eining. Målalet under kan sjå høgt ut, slik ein i dag er organisert sett opp mot behov for helgestillingar. Dette vil krevje eit godt samarbeid mellom fagorganisasjonar og leiarar, på å finne fram til/ legge tilrette for arbeidstidsordningar som fremmar moglegheita til å jobbe i størst mogleg stillingar:

Fitjar kommune skal i helse- og omsorg ha som hovudregel at ein ikkje opprettar stillingar som er mindre enn 75 %.

2.1 Kompetanse og måloppnåing

- Fitjar kommune har kompetente og myndiggjorte medarbeidarar som når måla for tenestene.
- Kompetansemobilisering på tvers av avdelingar og fag for å yta tenester der det trengst for brukarane.

2.2 Nasjonale føringar

Når ein skal legge til rette for strategisk kompetanseplan må ein legge vekt på nasjonale planar og meldingar som gjev føringar til kommunens gjennomføring av helse- og omsorgstenester.

- Kompetanseløftet 2020.
- Meld.St.26 Framtidenes primærhelsetjeneste – nærhet og helhet
- Meld.St. Samhandlingsreformen – Rett behandling – på rett sted – til rett tid.
- Meld. St.29 Morgendagens omsorg
- NOU 2011:11 Innovasjon i omsorg
- Meld. St.25 (2017-2018) «Leve heile livet», en kvalitetsreform for eldre.
- Lov om kommunale helse -og omsorgstenester
- Lov om helsepersonell
- Pasient- og brukarrettsloven
- 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.

2.3 Lokale føringar

Fitjar kommune sine egne mål og strategiar er eit viktig utgangspunkt for arbeidet med strategisk kompetanseplan.

Plandokument:

- Økonomiplanen 2019 -2023
- Lønspolitisk handlingsplan
- Kompetanseplanen
- Omsorgsplan 2016-2020

Fitjar kommune sine målsetjingar for perioden 2019 – 2023 følgjer:

Fitjar kommune skal vera ein heilskapleg og målstyrt organisasjon med forsvarleg og kostnadseffektiv organisering og drift.

1. Digitalisering

Digitalisering skal bidra til at kommunen tilpassar tenestene meir til innbyggjarane sine behov, med meir effektive og nyskapande tenester. Økonomiske innsparingar vert synleggjort i budsjettet.

- *Bruk av omsorgsteknologi skal bidra til trygge og tilpassa tenester og føre til at innbyggjarar med ulike hjelpebehov kan bu i eigen heim.*

2. Helse- og omsorg

- *Auka innsats på førebygging, eigenmestring og aktivitet motverkar passivitet og einsemd, og skal slik bidra til at innbyggjarane i kommunen har mindre behov for helse- og omsorgstenester.*
- *Ny dimensjonering av dei øvste trinna i omsorgstrappa: Omsorgsbustad – døgnbemanna omsorgsbustad – institusjon vil gje reduserte kostnader i helse- og omsorgstenestene.*
- *Tidleg tverrfagleg innsats vil få fleire i arbeid og færre på trygd, og betra levekåra til sårbare familiar, barn og unge.*
 - *Redusere gjennomsnittleg stønadslengde for mottakarar 18-24 år, til mindre enn 4 månadar*
 - *Redusere tal på sosialhjelpsmottakarar i alderen 20-24 år, til færre enn 5.*
 - *Redusere tal sosialhjelpsmottakarar med stønad i meir enn 6 månader, til færre enn 25 personar.*

3.0 Kva er kompetanse

For å lukkast med kompetanseplanlegging er det avgjerande å ha ei god forståing av kva som ligg i omgrepet kompetanse. Linda Lai (s. 46, 2013) definerer kompetanse som eit potensial som består av fire typar komponentar:

«Kompetanse er de samlende kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det ulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål»

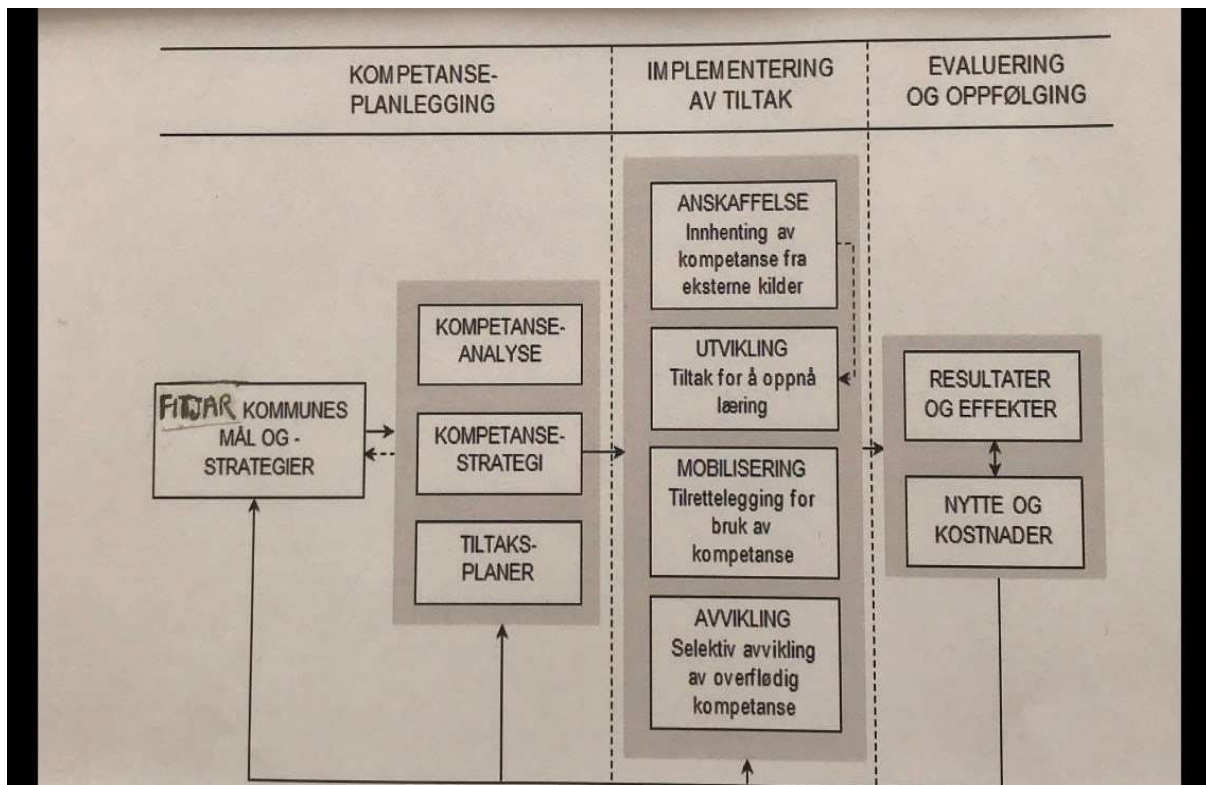
KOMPETANSE-KOMPONENTER		KOMPETANSEFORMER (grunnleggende former i organisasjoner)			
		FAGLIG	LEDER-MESSIG	PERSONLIG	SOSIAL
KUNNSKAPER	= Vite at: innsikt, antagelser	f.eks. medisinsk, pleiefaglig, pedagogisk	f.eks. innsikt i motivasjonsteori.	f.eks. innsikt i selvedelsesteori, selvinnikt.	f.eks. innsikt i konflikt-håndtering.
FERDIGHETER	= Kunne gjøre i praksis (manuelt eller analytisk)	f.eks. analysere brukers behov	f.eks. motivere, vise tillit, ta beslutninger.	f.eks. utholdenhet, gjennomføringskraft.	f.eks. samarbeids-evner, skape tillit hos andre.
EVNER	= Personlige egenskaper (personlighet) og talenter	f.eks. analytisk, overbevisende.	f.eks. troverdighet, naturlig autoritet.	f.eks. nøyaktighet / grundighet, planmessighet.	f.eks. omgjengelighet, troverdighet
HOLDNINGER	= Meninger, tro, vilje, innstilling	f.eks. indre motivasjon, vilje til å følge regler.	f.eks. syn på organisasjonen, grad av tillit til ansatte.	f.eks. ansvarsfølelse, lojalitet.	f.eks. etisk bevissthet, giverglede.

Professor Linda Lai, Handelshøyskolen BI (2012)

Kompetanse kan sjåast på som ein individuell eigenskap, men der er i like stor grad knytt opp mot kollektiv og fellesskap av dei menneskelege, økonomiske og fysiske ressursane i organisasjonen.

4.0 Strategisk kompetansestyring/kompetanseanalyse

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:



Figuren 1.1. Strategisk kompetanse styring som ein kontinuerleg prosess.

Modellen viser viktigheita av at kompetanseutvikling/ -styring heng saman med Fitjar kommune sine overordna mål og strategiar for helse, sosial og omsorg.

Ved implementering av tiltak er modellen delt i fire kategoriar.

- Skaffe/-rekruttering - (Innhenting av ny kompetanse frå eksterne kjelder)
- Utvikling - (tiltak for oppnå læring, vidareutvikle tilsette gjennom etter- og vidareutdanning)
- Mobilisering - (Kompetanse som organisasjonen har, men ikkje får nytte tilstrekkeleg. Skaffe oversikt over denne kompetansen og legge til rette for at den vert nytta på tvers i organisasjonen)
- Avvikling - (Bruke kompetanse organisasjonen har eller tileignar seg til å gjere arbeidsoppgåvene på ny måte. Nye krav frå lovverk og samfunnsendringar som påverkar vår måte å levere tenester på eit døme kan her vera teknologi)

4.1 Rekruttering

Tilgang på tilstrekkeleg personell med naudsynt kompetanse er ei av hovudutfordringane i framtidens helse- sosial og omsorgstenester. Det viser at det framover vert færre personar i arbeidsfør alder pr. person over 67 år (jf. framskrivninga). Fram til no har tenestene i all hovudsak hatt ei relativ god rekruttering. I periodar få år tilbake, har ein ikkje klart å rekruttera spesielt sjukepleiarar, men siste åra har ein klart det betre.

Ein ser at det er meir utfordrande å rekruttere rett fagkompetanse på fleire område i helse, sosial og omsorg, og ein vil dermed ha eit større fokus på rekruttering.

Også kommunen vår står ovafor utfordringar med rekruttering i dei næraste åra, då fleire av arbeidstakarane i tenestene er like under eller over 60 år. Det er heile tida naudsynt med ny tilførsle av denne kompetansen. Ein står framføre eit generasjonsskifte. Godt samarbeid med både vidaregåande og høgskule om utdanning er viktig. Ein må og satse på kompetanseoppbygging til ufaglærte som har jobb i kommunen. Helsefagarbeidarar er og ei gruppe det truleg vert stor mangel på framover. Slik at det må leggjast planar for kva som kan gjerast lokalt for å bygge opp kompetansen blant eigne tilsette. Det kan vera behov å vurdere støtte til utdanning, evt. bonus til lærlingar som vel Fitjar kommune. Ein er i konkurranse om lærlingane, no også med lokalsjukehuset.

4.2 Kompetansemobilisering

Tiltak for tilrettelegging og bruk av kompetanse

Det er viktig at medarbeidarane sitt kompetansepotensiale vert mobilisert gjennom relevante oppgåver og utfordringar. Tiltak for å sikre kompetansemobilisering er avgjerande i det strategiske arbeidet kring kompetanse. Det er fyrst når kompetanse vert mobilisert som innsatsfaktor den gjev avkastning. Om ein ikkje nyttar tilsette sin kompetanse kan det føre til at ein stor verdilekkasje og ei rekkje negative konsekvensar for både den enkelte medarbeidar og organisasjon. Fitjar kommune har mange tilsette med høg kompetanse. Det er avgjerande at tilsette sitt kompetansepotensiale vert mobilisert og nytta på ein optimal måte gjennom relevante arbeidsoppgåver og knytt til mål og verdiskaping som ligg til Fitjar kommune. Det er grunn til å tru at kommunen har eit vesentleg unytta potensial her. Dette gjeld både inne i verksemdene og på tvers av einingane. Dette ligg og i målsettingane til Fitjar kommune.

4.3 Avvikle kompetanse

Ta i bruk ny kompetanse og avvikle gamal kompetanse. Medverke til og legge til rette for forskning. Det er liten tradisjon for forskning i Fitjar kommune, men i helse- og omsorgstenestelova kjem det fram kommunens ansvar for medverknad til og leggje til rette for forskning tydeleg. Den praksisnære forskinga kan gje ny kunnskap som ein treng i høve dei utfordringane me møter i dag og i framtida. Forsking og utvikling vil kunne styrke kunnskapsgrunnlaget for korleis ein skal møte utfordringar og sikre betre og effektive tenester. Ny kunnskap er spanande og ein opplever ofte etter avslutta studie, fagdag, kursdag m.m at ein ønskjer å gjere endringar i praksis på eigen arbeidsstad. Det er viktig at arbeidstakar og arbeidsgjevar har ein god dialog for å dra nytte av den nye kunnskapen skal kome heile arbeidsplassen til gode.

4.4. Utvikle

Auke bruken av intern læringsarenaer. Sikre basiskunnskap i den rolla ein har ved intern opplæring for nye tilsette. Søkje midlar som ein kan ha til rådvelde for kompetanseutvikling. Skape kultur for deling av kunnskap i einingane og på tvers av einingane. Effektiv nytte e-læring som ein har tilgjenge. Arbeide for å oppretthalde høg stillingsprosent for dei tilsette. Dette vert grunna i at omfang av små stillingar vil svekke læringsmiljøet mellom anna ved å gje lite rom for refleksjon med kollegaer. Ein må og sjå på små arbeidsmiljø og turnusar kor ein er aleine på vakt svekker og læringsmiljø.

5.0 Kompetanseanalyse

Fitjar kommune er inne i ei der dei kommunale helse- og omsorgstenestene står ovanfor nye utfordringar. Krav og forventningar til kvalitet i tenesta gjer at kompetanse vert svært viktig i tida framover. Utfordringa ligg i å analysere kompetansebehovet, for deretter å utnytte ressursen på best mogleg måte. Kompetansebehovet vert også påverka av lovkrav, utvikling, teknologi og haldingar i befolkninga.

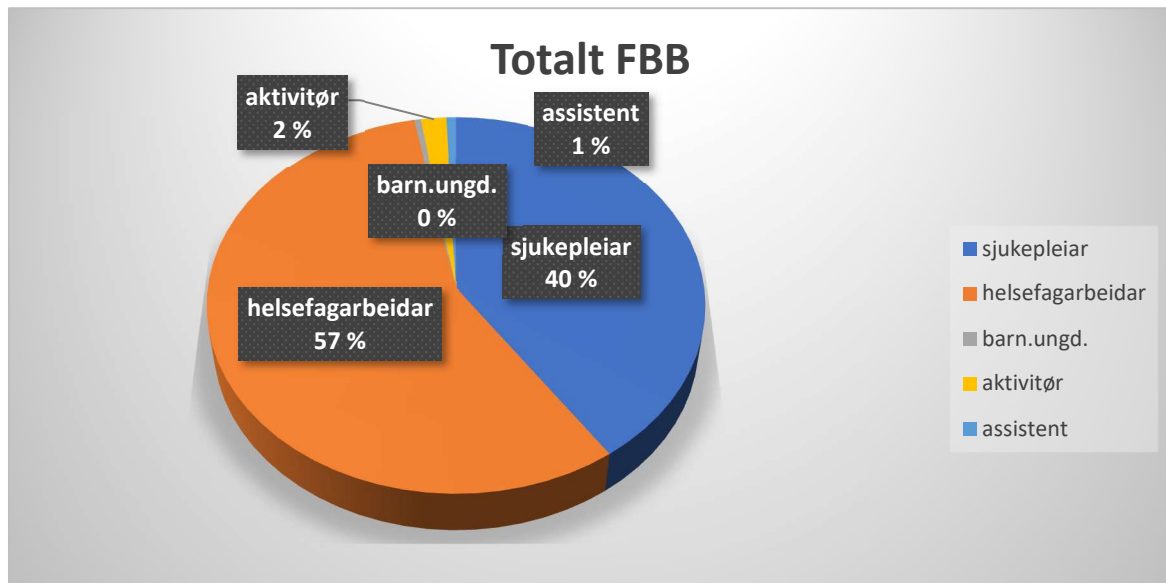
Det er føreteke ei kompetansekartlegging for kvar eining i pleie – og omsorg i Fitjar kommune. Underkapitla viser kompetansesamansetninga av personalgruppa i pleie, helse– og omsorgstenesta. Det er berre fast tilsette som er tatt med i analysen, dersom ein inkluderer vikarar vil tal utan formell kompetanse auke.

Under viser kompetansebeholdninga for helse, sosial og omsorgssektoren i Fitjar kommune.

5.1.1 Kompetansebeholdning FBB

Kommunen gjennomførte ei kompetansekartlegging i 2018 og oppdatert den i 2019, ein ser blant anna at mange er godt opp i alder, og ein treng rekruttere nye folk i åra framover. Særleg aktuelt er bl.a. kvalitetsutvikling, diabetes, eldreomsorg, leiing bl.a.

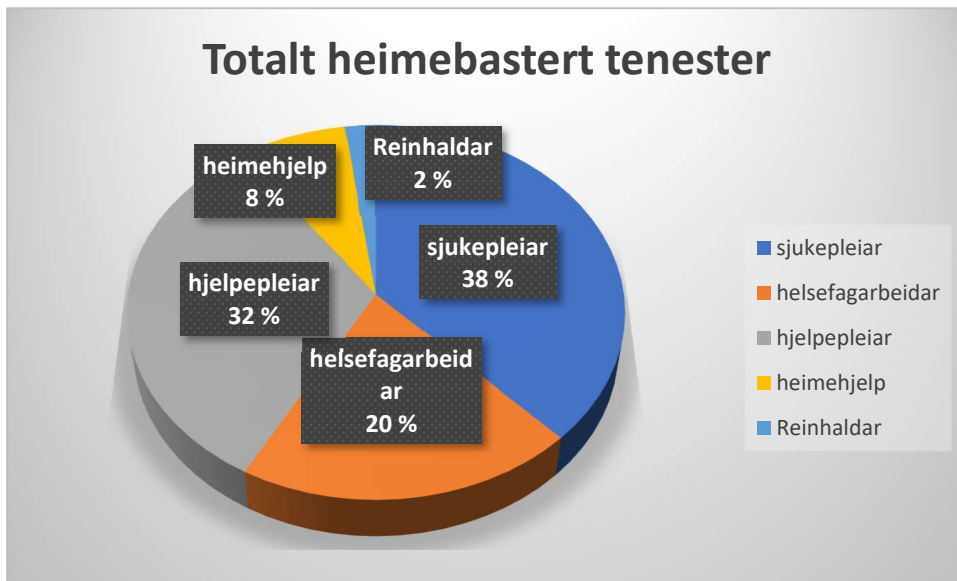
Samla kompetanseoversikt over Fitjar- bu- og behandlingssenter. Her har ein samla avdeling for somatisk, demensomsorg, nattevakt, dagtilbod og einingsleiar.



Kompetansebeholdning for vidareutdanning

Vidareutdanning høgskule	Vidareutdanning fagskule
2. Palliasjon	Helse- og aktiv omsorg
2. Demens	Geriatrici
1.Kreftsjukepleie	Rehabilitering
1.Rehabilitering	
1.Sårskjukepleie	
1.Akutt slagbehandling- og rehabilitering av slagpasientar	
1.Geriatrici	
1.Leiarutdanning	
1.Veiledningspedagogikk	

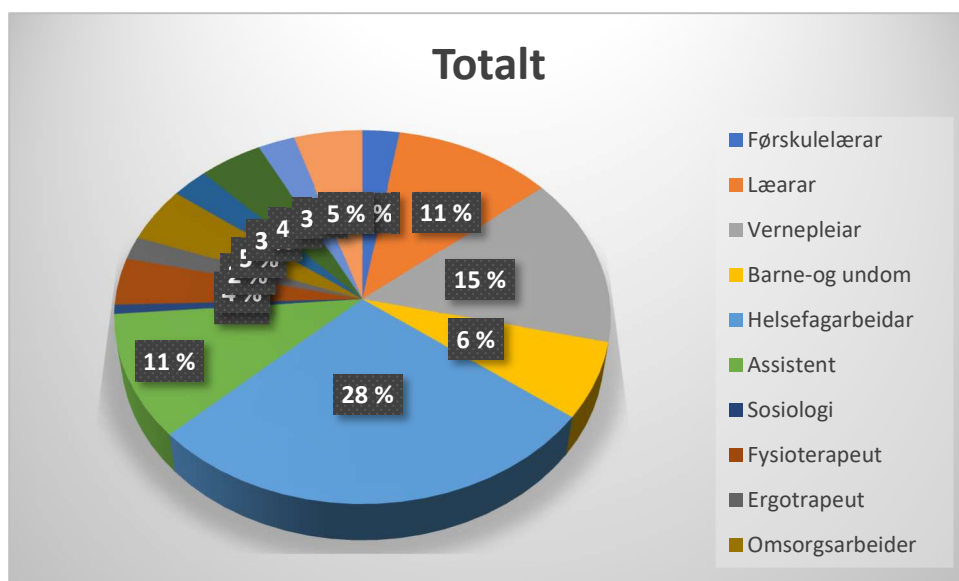
5.1.2 Kompetansebeholdning til heimebaserte tenester



Kompetansebeholdning for vidareutdanning

Vidareutdanning høgskule	Vidareutdanning fagskule	ABC-kurs
Leiing og adm. (60 st.p.)	2.Psykiatri	
Pedagogikk (60 st.p.)	3.Geriatri	
2.Psykiatri (60 st.p.)	Eldreomsorg	
Kreft	Heimerehabilitering	
Sår (30 st.p.)		
Leiing (15.st.p.)		
Kardiologi (60 t.p.)		

5.1.3 Kompetansebeholdning tenester til funksjonshemma/psykisk utviklingshemma



Kompetansebeholdning for vidareutdanning

Vidareutdanning høgskule	Vidareutdanning fagskule	ABC-kurs	Samla praksis
Psykisk helse, barn og unge (15 st.poeng)	Motorsagkurs og HMS kurs – gårdsdrift (dagtilbod)	Mitt livs ABC (påbegynt)	2
Bedriftsledelse	2.Helse-aldring og aktiv omsorg		
Informatikk	3.psykisk helse		
40 st.poeng pedagogikk	Geriatrici		
Ledelse og administrasjon.			
Pedagogikk			
Psykologi			
HMS			
Master i klinisk helse- og omsrogsvetenskap (pågåande)			
Småskulepedagogikk (15 st.p.)			
Spesialpedagogikk (60 st.p.)			

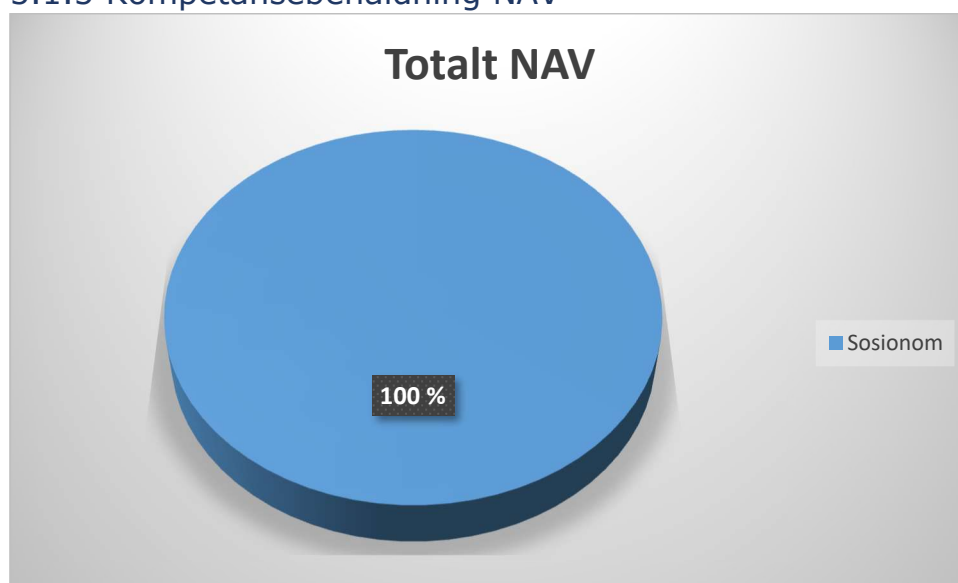
5.1.4 Kompetansebeholdning Helsestasjonen



Kompetansebeholdning for vidareutdanning

Vidareutdanning høgskule
Postoperativ og Intensiv sykepleie
Leiarutdanning på Høgskolen på Stord (1/2 år)
Veiledning (Gestaltterapi) 30 studiepoeng
Rusprogrammet av Bergensklinikkene
Psykisk helse for barn og unge. 30 studiepoeng
PREP-veileder (Modum Bad) ICDP kompetanse (Opplæring her i Fitjar)
ICDP kompetanse (Opplæring her i Fitjar)

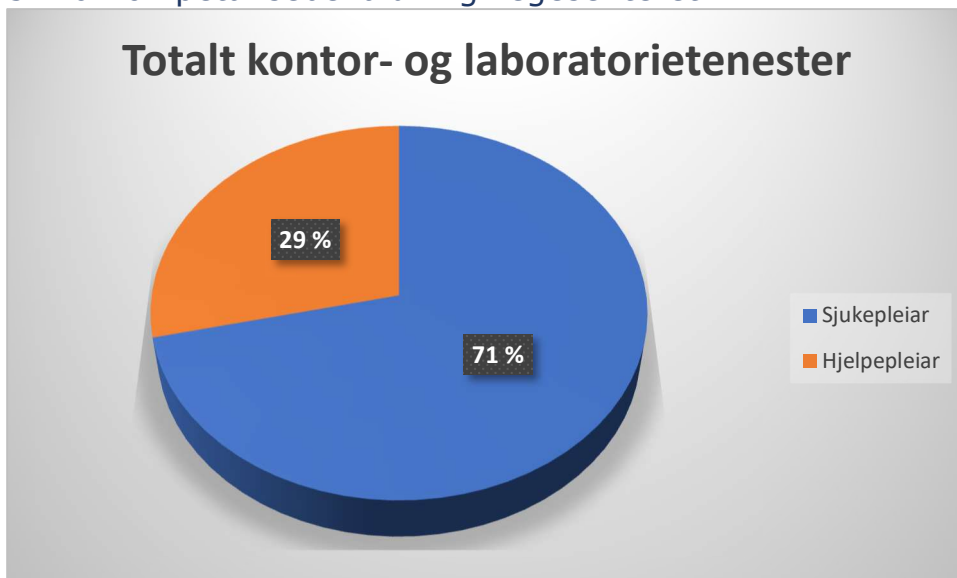
5.1.5 Kompetansebeholdning NAV



Kompetansebeholdning for vidareutdanning

Vidareutdanning høgskule	
SEPREP	

5.1.6 Kompetansebeholdning Legesenteret



Kompetansebeholdning for vidareutdanning

Vidareutdanning høgskule
Leiarutdanning, Offentleg administrasjon,

5.2 Kva har ein gjort

5.2.1 Rekruttering sjukepleiarar og helsefagarbeidarar.

Det er heile tida naudsynt med ny tilførsle av denne kompetansen. Ein står framføre eit generasjonsskifte. Godt samarbeid med både vidaregåande og høgskule om utdanning er viktig. Ein må og satse på kompetanseoppbygging til ufaglærte som har jobb i kommunen. Helsefagarbeidarar er ei gruppe det truleg vert stor mangel på framover. Slik at det må leggjast planar for kva som kan gjerast lokalt for å bygge opp kompetansen blant eigne tilsette. Få støtte til utdanning, evt. bonus til lærlingar som vel Fitjar kommune. Ein er i konkurranse om dei dyktigaste lærlingane, no også med lokalsjukehuset. Ein bør satse på fleire lærlingar i dei næraste åra. Stipend og anna må vurderast. Og dei tilsette og politikarane må syte for godt omdømme om denne type stillingar.

Ein må og leggje til rette for dei som tar teoridelen som vaksenopplæring i helsearbeidarfaget, slik at dei kan ta fagbrev.

5.2.2 Omsorgsarbeidarfaget

Kommunen har vore aktive i å ta inn fleire lærlingar og faktisk kunna tilby dei fleste ganske stor stilling når fagbrevet er sikra. Fleire har derfor valt å ta imot stilling her hjå oss. Utfordringa er dei som ikkje fullfører innan dei 2 åra, desse vert dyrare for kommunen.

Kommunen har vidare ved kompetansemidlar frå Fylkesmannen lagt til rette for å kunna tilby vaksenlærlingar praksis for å ta fagbrev. Mange av våre eigne assistentar har teke fagbrev på denne måten. Mange startar som assistent i vikariat, men har teke denne vegen mot fagbrev.

Me samarbeider med Fitjar vidaregåande og i noko grad vaksenopplæringa samt NAV. Me har fleire me vil leggje til rette for skal ta fagbrev.

Fleire av dei eldste hjelpepleiarane/fagarbeidarane har teke vidareutdanning /Fagskuleutdanning innan eldreomsorg, psykisk helse og rehabilitering. Fitjar vidaregåande har stått for teoridelen, og kommunen har lagt til rette for praksis, også her ved hjelp av kompetansemidlar siste åra.

5.2.3 Vidareutdanning for sjukepleiarar

Her har fleire teke utdanningar som kommunen har behov for. Eldreomsorg, demens og lindrande behandling, kreftsjukepleie, sårskjukepleie, rehabilitering, helsesjukepleie, velferdsteknologi for å nemne noko, alt ved hjelp av kompetansemidlar. Ein har også tilsett sjukepleiarar som har god erfaring og utdanning frå intensiv og medisinske avdelingar. Unge tar utdanning og flyttar heim i noko grad. For nokre år sidan måtte me bruke rekrutterings-vikarbyrå for å få tak i sjukepleiarar. Det kan virke som tilbod om 100 % stilling er det beste verkemiddelet. I tillegg har kommunen særskilde lønsvilkår som går på ansiennitet og antesiperte tillegg.

Behov: Meir utdanning innan det geriatrisk feltet og demens, då det er mange utfordringar knytt til denne omsorga. Likeeins er det trong for diabetessjukepleie, og vidareutdanning innan rusarbeid og psykisk helse. Me ynskjer å oppmoda sjukepleiarar/sosionomar om desse vidareutdanningane. Me veit også at nokre er interesserte i faget «akutt sjukepleie» for tilsette i kommunane, noko dei kjenner på som er ute i bygda både dag og natt til alvorleg sjuke pasientar.

5.2.4 Kreftsjukepleie/palliasjon (lindrande pleie)

Fitjar kommune har pr. i dag 2 kreftsjukepleiarar, ei inne på institusjon og ei ute i heimetenestene. Vidare har 2 sjukepleiarar palliasjon som (kortare)vidareutdanning. Det er viktig å halde på/auke denne kompetansen i åra framover. Det betyr at fleire må få ta denne utdanninga. Ein veit at talet på krefttilfelle aukar, og det er kommunen som er ansvarleg for tenestene det meste av sjukdomsperioden. Dei fleste har berre korte opphald på sjukehus,

evt. poliklinisk behandling. Difor er kompetansen viktig for å følgje opp behandling og gje rett og god hjelp og omsorg, innanfor dei ulike einingane.

5.2.5 Rehabilitering

Eit anna område som er fokus på i dag, er rehabilitering. Når det gjeld rehabilitering/habilitering treng ein auka kompetansen. Det er i dag ein sjukepleiar som har tatt vidareutdanninga, som blir ein ressursperson for tenestene, brukarane og kollegaene. Andre faggrupper som t.d. helsefagarbeidarar må få styrka sin kompetanse gjennom utdanning og kurs, evt. hospitering på rehabiliteringseining. Fleire av fagarbeidarane har teke fagskulen i rehabilitering

Heimerehabilitering er gått frå prosjekt til å vera ein del av tenestene kommunen tilbyr. Tenesta skal vera med å styrkja framtidens omsorgstenking, og leggje til rette for rehabilitering i heimen som beste omsorgsnivå.

Aktiv brukarmedverknad, og utforming av tenesta til den einskilde skal gi meistring, og skal gjera brukarane meir medvitne, sjølvstendige og mindre avhengige av hjelp, og såleis lette presset på tenestene.

5.2.6 Sårsjukepleie/diabetessjukepleie

Eit anna viktig felt som ein har kompetanse på i kommunen er sårsjukepleie. Diabetes 2 er aukande i deler av verda, ein såkalla livsstilssjukdom. Med den fylgjer ulike komplikasjonar, ein av dei er dårleg blodsirkulasjon og sår især på føter/legger. Det er tungvint og dyrt om ein må til poliklinikk for sårstell, og det er like viktig med førebygging.

Utdanning innan diabetesomsorg vil og være viktig for å kunne følgje opp diabetespasientar på ein god måte, som ein del av primærhelsetenesta og for å avlaste fastlegane. Vidareutdanning vil verta prioritert her og.

5.2.7 Leiarkompetanse

Leiing i helse- og omsorg er ofte kompleks der leiaransvaret inneber store personalgrupper, samt at aktiviteten er døgnbasert. Leiarar i helse og omsorg må ha endringskompetanse, dei må både utfordre, stille krav og støtte medarbeidarane sine i eit yrke som stadig står ovanfor nye omorganiseringar både frå nasjonalt og kommunalt nivå. Gode resultat kjem gjennom god leiing. Fitjar kommune vil styrke leiinga i helse- og omsorgstenesta med fokus på innovasjonsleiing, økonomistyring kompetanseutvikling og rekruttering. Ein ser at det er eit behov for å utvikle leiarkompetansen i helse, sosial og omsorg.

Det er frå statleg hald sterke føringar på å styrke leiarkompetanse i helse og omsorg. I Fitjar kommune har 2 einingsleiarane leiarutdanning frå høgskule eller universitet, der den eine leiaren no går ut grunna pensjonsalder.

Blant avdelingsleiarane innan helse og omsorg har 0 % ei vidareutdanning på studiepoeng eller meir innan leiing.

5.2.8 Vidareutdanning i tverrfagleg psykisk helsearbeid og eller rusarbeid

Kommunen har fleire som har teke vidareutdanning innafor psykisk helsearbeid, dette ved hjelp av midlar frå den statlege opptrappingsplanen for psykisk helse, og ein har 2 sjukepleiarar no med denne utdanninga. Det vil vera trong for fleire utdanna her. Fleire i heimetenestene, psykisk helse og rus, har SEPPREP utdanning, som rettar seg mot alvorleg psykisk sjuke ofte med psykose.

Når det gjeld rusarbeid er det trong for at me tilbyr vidareutdanning til sosionomar eller sjukepleiarar her og.

Kommunen bør stimulera interesserte, eventuelt søkje om statlege midlar viss ordninga ikkje vert avslutta før.

5.2.9 Fagskuleutdanning innan ulike tema

Fitjar vidaregåande skule har køyrt fleire vidareutdanningar/Fagskuleutdanningar opp gjennom åra, retta mot helsefagarbeidarar primært. Mange av våre tilsette har teke denne utdanninga. Fleire av dei som har vidareutdanningar især eldreomsorg og psykisk helsearbeid har høg alder. Fagarbeidarar som ynskjer fagskuleutdanning, må få støtte og permisjon, slik dei har fått hittil når det gjeld relevante fag. Det er viktig med godt kvalifiserte tilsette på alle område. Aktuelt framover kan vera «aktiv omsorg», eldreomsorg, palliasjon, rehabilitering, demensomsorg bl.a. i Fagskulen anna etterutdanning. FOU i Haugesund tilbyr her ei gratis deltidsutdanning i disse faga.

5.2.10 Målretta miljøarbeid.

Nemninga vert oftast nytta mot tenesteyting i PU omsorga, miljøarbeidarar. Det vil vera viktig at fagarbeidarar i denne tenesta tek vidareutdanning. Det vert jobba for eit fagskuletilbod i regionen.

5.2.11 Velferdsteknologi

Det finns mange ulike løysingar som kan gje brukarane auka sjølvstende og fridom. Eit område som har vore i fokus dei siste åra, er ulike teknologiske hjelpemiddel som kan takast i bruk i heim og institusjon, og må bli ein del av «morgondagens omsorg»

Fitjar kommune held på å utarbeida ein plan for innføring av Velferdsteknologi, som ein kjem attende til i 2019. I samband med ombygginga av FBB har ein teke høgde for investering i plattform for dette, slik at ein etter kvart kan ta i bruk utstyr i denne kategorien.

Omsorgsbustader og andre bustader kan byggjast med Smarthusteknologi når det er trong for det.

Hjelpemiddelsentralen er viktige medspelarar og alt dette må tidleg inn i ein planprosessar ved bygging, og tilpassast einiskilde brukarar i størst mogeleg grad.

10 tilsette har delteke på eit ABC opplegg i Velferdsteknologi ilag med undervisningssjukeheim og utviklingssenter i Hordaland i 2018. Fitjar kommune er også med i nettverk som omhandlar velferdsteknologi.

5.2.12 Intern oppbygging av kompetanse

Det vert stadig viktigare å ha både spisskompetanse og brei kompetanse.

«Spesialistar på kvar sine felt, både sjukepleiarar, helsefagarbeidarar og andre må få opplæring ut frå eigen funksjon slik at dei igjen kan være interne ressurspersonar, som kan halde intern opplæring. Her kan ein og få hjelp frå E-læringskurs som er enkle å gjennomføre på arbeidsplassen. Kommunen nyttar i noko grad e-læringskurs i ulike tema. Tilsette må då ta ein test, som sikrer at både tilsett og arbeidsgjevar får bevis. I deler tenestene er kurs om lovverk og bruk av tvang, samt TMA, terapeutisk metode mot aggresjon svært viktig å gjennomføra regelmessig.

TMA: Me har avsett nokre midlar til å utdanne eigne instruktørar innan TMA i frå 2018.

Journal og rapport skriving: Me ser klare behov for blant anna intern opplæring for alle som fører Journal og rapport. Slik at det blir ført på ein juridisk og kvalitativ tilfredsstillande måte. Me søker FM om midlar til interne kurssamlingar med pliktig oppmøte med løn. Brukarane er meir medvetne og fleire klager på tenester enn før, derfor ser me dette som eit viktig felt.

5.3 Rekruttering/behov:

Fitjar kommune sine overordna målsetjingar i helse- og omsorg, er vedteken som å styrkje førebyggjande arbeid, styrkje dei nedste trinna i omsorgstrappa, og bruke mindre på institusjonsplassar. Noko av målsetjingane skal skje ved innføring a velferdsteknologiske løysingar. Detter er teke høgde for i økonomiplan og budsjett, og ein held på med planarbeid.

Kommunen har i mange år lagt til rette for flest mogeleg større stillingar. Med 100 % stilling, ser ein at ein lettare rekrutterer blant anna nyutdanna og andre sjukepleiarar. Siste åra har ein hatt god sjukepleiedekking.

Også helsefagarbeidarar har ein hatt stort sett god rekruttering til. Det kan i periodar vera vanskeleg å få tak i unge som vil ha læreplass, og det kan og vera vanskeleg å rekruttere unge motiverte folk.

Dette gjeld også vernepleiarar og andre høgskuleutdanna.

Kommunen har også brukarar som har alternative turnusar, noko som ein har erfart god rekruttering til.

Implementering av velferdsteknologi for tryggleik og meistring i forhold til målet om at velferdsteknologi i 2020 skal vere ein integrert del av tenestetilbodet i omsorgstenesta . Dette er eit mål i økonomiplanperioden frå 2019.

Fitjar kommune starta arbeid med plan for implementering av velferdsteknologi hausten 2018. Det vart søkt midlar for 2019 her.

Kommunen held på med ei ombygging av sjukeheimen sine demens fløyar, og i samband med byggeprosjektet har ei arbeidsgruppe arbeidd med ei «plattform» for velferdsteknologi og vidare utbygging. Arbeidsgruppa arbeider også med plan, og kommunen har fått forankring av dette velferdsteknologi -løftet i budsjettet for 2019 og langtidsplan, og kommunen har søkt tilskotsmidlar innafor satsinga på Velferdsteknologi i 2019.

6.0 Økonomiske rammevilkår

Finansieringa av tiltak i kompetanseplanen vert gjort gjennom budsjett og økonomiplan, men i hovudsak gjennom statlege kompetansetilskot. Kommunen har eit ansvar for å sikre den kompetansen som skal til for å yte gode, trygge og faglege tenester til innbyggarane jfr. Pasient – og Brukar rettane som er stilt gjennom lovverket.

6.1 Støtte til utdanning

Finansiering av grunn- og vidareutdanningar skjer i hovudsak gjennom skule- og studiesystemet. Når det gjeld vidareutdanningar må det skje med bakgrunn i søknad og kva behov kommunen har. Det kan søkjast om permisjon med løn, støtte til studieavgift, eksamensavgift og litteratur. Reise og overnatting vert berre dekkja unntaksvis. For mange utdanningar er det og mogleg at kommunen får dekkja deler av finansieringa gjennom kompetansemidlar frå Helsedirektoratet, av og til særlege satsingar. Kompetanseløftet har vore ei slik satsing, også Opptappingsplanen for rus og psykisk helse.

6.2 Permisjon med løn/utan løn

Enkelte kurs og opplæringstiltak kan arrangerast internt i pleie- og omsorg, det er eit mål at flest mogleg skal få delta på slike kurs i arbeidstida. Når det er naudsynt for å delta på eksterne kurs eller formell utdanning har ein som mål at den tilsette får permisjon med løn. Fitjar kommune skal så langt det let seg gjennomføre leggje til rette for at den tilsette skal kunne ta grunnutdanning som fagbrev, event. høgskule og elles vidareutdanning.

6.3 Løn og omgjerung av stillingar

Når ei stilling vert ledig skal den alltid vurderast i tråd med kompetanseplanen og kva bemanningsplanen opp mot kva kompetanse avdelinga har behov for. Vurderinga skal vera førande for kva kompetanse ein då etterspør og har behov for.

6.4 Økonomiske konsekvensar av kompetanseheving

Dei økonomiske konsekvensane av kompetanseheving og omgjering av stillingsheimlar skal ein ha som mål å innarbeida i dei årlege budsjettprosessane og Fitjar kommune sin lønspolitiske plan. Den lønspolitiske planen legg føringar og avgjerse for krav om løn ved kompetanseheving.

7.0 Evaluering og oppfølging av kompetansetiltaka

For å få ein god strategisk kompetansestyring er det naudsynt at ein evaluerer årleg kva kompetanse ein har og om det er nye behov som må støttast. Evaluering og oppfølging av kompetanseplanen inneberer evaluering og revidering av prioriterte mål i kompetanseplanen. Ved evaluering kan ein nytte:

- 10 faktor undersøkinga
- Medarbeidar samtaler
- KOSTRA – tal
- SWOT-analyse
- Kontinuerleg oversikt over kompetansebeholdninga.

7.1 Årleg vurdering

Har ein oppnådd tal tilsette med formalkompetanse som målsettinga. Har ein den kompetansen ein har behov for til å arbeide målretta for å utvikle/skaffe seg den.

7.2 Kvart fjerde år

- Har planen ført til ei betre tverrfagleg samhandling?
- Har planen ført til at tilsette vel føreseieleg utdanningsforløp?
- Fører kompetanseplanen til at ein når organisasjonens mål?

8.0 Handlingsplan 2019

Strategisk kompetanseplan gjev føringar på korleis Fitjar kommune skal sikra heilhetleg planlegging og bruk av kompetanse som ein del av kvalitetssikringa i helse- og omsorgstenesta.

8.1 Kompetanseutvikling – tiltak for å oppnå læring

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Handlingsplan 2019
							2.1 Vidaregåande skule (fag – og yrkesopplæring innan helse)
«Frå ufaglært til faglært (for tilsette			2	2	2	2	Vidareføre tilrettelegging for teori og praksis slik at den

							enkelte kan ta fagbrev. Auka fokus på innhald/kvalitet og praksis
Vurdere auke lærlingplassar							
		2.2 Fagskuleutdanning (påbygg fag og yrkesopplæring)					
		2.3 Bachelorutdanning (høgskule)					
		2.4 Vidareutdanning – påbygg til bacerlorutdanning					
Leiarutdanning				4			
Diabetes sjukepleiar				2			
Helsesjukepleiar		1 stk. Fullført					
Andre vidareutdanningar				1			
		2.5 Eldreomsorgenes ABC					
		2.6 Demensomsorgenes ABC					
		2.7 Omsorgsteknologiens ABC					
		10 stk. fullført					
		2.8. Mitt Livs ABC					
		8					
		2.9 Spesialisering og kurs for legar					
Kurs akuttmedisin							
		2.10 Kurs /opplæring (utan studiepoeng)					
		2.11 Opplæringstiltak knytt til forskning i eigen organisasjon					
							Vurdere forskning knytt til helseteam for eldre, fallførebygging event. Andre utviklingsprosjekt
		2.11 E-læringskurs					
		2.12 Hospitering					

8.2 Kompetansemobilisering (tiltak for tilrettelegging og bruk av kompetanse)

Mål	Handlingsplan 2019-2022
Systematisera arbeid med kompetansemobilisering/	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Auka satsing på kompetansemobilisering ✓ Laga system for oppfølging/bruk av kompetansen til dei som deltek i kompetansehevande tiltak ✓ Systematisera bruk av informasjon m.a. frå medarbeidarar samtalar/- 10 faktor jf. kartlegging av bruk av eigen kompetanse
Vidareutvikla bruk av kompetanse på tvers	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Auka satsing på kompetansemobilisering ✓ Byrja utprøving av kompetanse på tvers i organisasjonen (lindrande behandling, sår m.m) ✓ Fokus på stimulering til jobbrotasjon og endrings kompetanse.

8.3 Rekruttering

	Handlingsplan 2019- 2022	
Særskilte tiltak for å rekruttere sjukepleiarar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vurdere arbeidsvilkår/korleis laga attraktive arbeidsplassar ✓ Vurdere ordning med stipend til studentar som inngår avtale om ferievikar arbeid og framtidig arbeid i Fitjar kommune 	Kriteria for ordninga må evaluerast årleg.
Særskilte tiltak for å rekruttere vernepleiarar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vurdere arbeidsvilkår/korleis laga attraktive arbeidsplassar ✓ Vurdere ordning med stipend til studentar som inngår avtale om ferievikar arbeid og framtidig arbeid i Fitjar kommune 	Kriteria for ordninga må evaluerast årleg.
Tiltak for å rekruttere helsefagarbeidarar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vurdere tiltak som gjer at ein får tak i dyktige motiverte lærlingar Vurdere stillingsstorleikar 	Rekrutteringstiltak som stipend

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tilby vaksne helsefagarbeidarar praksisplassar 	
Tiltak for rekruttering generelt	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vurdera stillingsstorleikar ✓ Vurdera alternative turnusordningar ✓ Leggja til rette for at ufaglærde kan ta fagbrev 	Drøfte og ta stilling til ulike rekrutteringstiltak (t.d lønnspolitikken tiltak) for områder med særskilte rekrutteringsvanskar