



«Robust kompetanse»

Utvikle en kultur med fokus på kompetanse, faglig kvalitet, helsefremmende arbeidsmiljø, sterk ledelse og heltidskultur.

«ROBUST KOMPETANSE»

Avdeling helse og omsorg

*FAGLIG OMSTILLING
OG BREDERE
KOMPETANSE*

Strategisk kompetanseplan for
avdeling helse og omsorg

ved Mona Storteig
2021 - 2030



Innledning

«Robust kompetanse» er avdeling helse og omsorgs delplan under Saltdal kommunes overordnede kompetanseplan. Planen beskriver sentrale strategier for tjenesteområdenes kunnskaps og kompetanseutvikling og konkret handlingsplan. Siste kapittel i delplanen evalueres årlig i januar/februar.

Fire strategier

I 2020 vedtok Kommunestyret ny Helse-, omsorgs og sosialplan - 2020-2030. Planstrategi 5; «*Robust kompetanse*» omtaler kommunens handlingsplan for kompetanseutviklingen innenfor Helse-, omsorg- og sosialområdene i perioden. Målene er formulert under fire hovedkategorier: «*utvikle, rekruttere, ledelse og organisering*». (HOS-plan, s.32-33)

Utvikle

Utvikle	År
Ha gode verktøy for utviklingssamtaler med jevnlig gjennomføring	2020
Utarbeide kompetanseplan	2020–2021
Legge til rette for at ansattes medbestemmelsesrett og involvering blir ivaretatt på en god måte, gjennom et systematisk samarbeid med tillitsvalgte.	2021-2022
Opprette og tilpasse programmer for leder- og medarbeiderutvikling. Bør inneholde moduler om bemanningsplanlegging, kommunikasjon og relasjon mot brukere, digital kompetanse, kvalitetsforbedring og endringsprosesser.	Del A 2023–2026 Del B 2026–2030
Legge til rette for personlig og faglig utvikling i form av etisk refleksjon, veiledning, kurstilbud, hospitering, videre- og etterutdanning	2020-2030
Involvere ansatte i forbedring og utvikling av nye prosesser og tjenester	2020-2030
Fordele oppgavene ulikt mellom de ansatte på bakgrunn av kompetansekrav og behov	2020-2030

Ansatte er kommunens største ressurs. En av de viktigste strategiene for å ivareta kunnskap og kompetanse i kommunen er å beholde ansatte over tid. Tiltak som kan bidra til dette er gode verktøy for oppfølging og systematiske medarbeidersamtaler slik at ansatte opplever seg «sett og hørt». Systematisk HMS-arbeid skaper naturlig arena for samarbeid mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud. Kommunen satser på kompetente ledere som evner å ivareta ansatte og få dem til å blomstre.

I arbeidsmiljø der ansatte opplever mestring og balanserte utfordringer vil det skapes naturlig deling av kunnskap. I møte med demografiske endringer vil dette være essensielt, i en tid der kontinuerlige ending knyttet til behov for effektivisering, digitalisering og bruk av nye teknologier preger oss alle.



Rekruttere

Rekruttere	År
Utarbeide en plan for legetjenester i kommunen som omfatter nåværende status for fastleger, kommuneoverlege-funksjonen og andre kommunale oppgaver som eksempel institusjonslege og lege til rehabilitering og korttidsopphold. Planen skal bidra til en forsvarlig dimensjonering av allmennlegetjenesten og anslå rekrutteringsbehov i planperioden. Planen skal videre bidra til kvalitetsutvikling av og til helhetstenking for legetjenester i kommunen.	2020
Legge til rette for at ansattes medbestemmelsesrett og involvering blir ivaretatt på en god måte, gjennom et systematisk samarbeid med tillitsvalgte.	2020–2021
Opprette og tilpasse programmer for leder- og medarbeiderutvikling. Bør inneholde moduler om bemanningsplanlegging, kommunikasjon og relasjon mot brukere, digital kompetanse, kvalitetsforbedring og endringsprosesser.	Del A 2023–2026 Del B 2026–2030
Legge til rette for personlig og faglig utvikling i form av etisk refleksjon, veiledning, kurstilbud, hospitering, videre- og etterutdanning	2020-2030
Involvere ansatte i forbedring og utvikling av nye prosesser og tjenester	2020-2030
Fordele oppgavene ulikt mellom de ansatte på bakgrunn av kompetansekrav og behov	2020-2030

Rekruttering handler både om å beholde ansatte som jobber i avdeling helse og omsorg, for gjennom deres trivsel i våre arbeidsmiljø skape omdømme som gjør oss attraktive for våre fremtidige nyansatte. Ved å satse på utvikling både i det daglige, gjennom ulike prosjekter og gjennom utdanning kan organisasjonen få tilgang på ny og oppdatert informasjon. Ivaretagning av lærlinger, studenter og andre er således en viktig rekrutteringsfaktor. Dette handler om å skape en lærende organisasjon hvor vi legger til rette for faglig og personlig utvikling i form av etisk refleksjon, veiledning, gjennom kurstilbud, hospitering, videre- og etterutdanning. Nøkkelen til å skape en lærende organisasjon handler om god kommunikasjon, gode relasjoner og godt omdømme.

Gjennom en struktur som sikrer at ledelsen har oversikt over kompetansebehovet i 1. linjen og at man skaffer ressurser som sikrer kompetanseutvikling både i liten og stor skala er målet å sikre en kontinuerlig læring i organisasjonen. Tiltak som sikrer dette er blant annet kompetansebehov som tema på personalmøter, årlig oppdatering av oversikt over kompetansebehovet, prioriteringer og oppfølging av gjennomførte tiltak. Kommunen leier læringsplattformer digitalt, sender årlig personell på utdanning, setter av tid til internundervisning og inviterer inn eksterne forelesere. Det søkes årlig fylkesmannen for midler for kompetanseheving og innovasjonsmidler.

Ledelse

Ledelse	år
Harmonisere ansvarsområde og kontrollspenn i en gjennomgående struktur.	2021-2023
Styrke kompetanse på internkontroll og kvalitetsforbedring	2021
Styrke kompetanse på ledelsesperspektivene; endringsledelse, relasjonsledelse og innovasjonskompetanse 2025–2030	2025–2030
Øke ressurstilgang og økonomisk spisskompetanse med fokus på Controller-funksjon, analyseferdigheter og sikring av inntekter 2022	2022
Samlokalisere tjenester som forventes å ha tettere samhandling	2020-2030



Våre ledere skal være rollemodeller for våre ansatte gjennom de kommunale verdiene: Imøtekommende, løsningsfokuset og ansvarlig. Vi skal legge til rette for at lederne makter å levendegjøre verdiene i hverdagen. Med imøtekommende forventes det at lederne har en vennlig og høflig tilnærming, aktiv evne til å lytte og se andre og evne å gi relevante tilbakemeldinger. Med løsningsfokuset vil vi at våre ledere skal evne å avklare oppgaver og utfordringer, få frem muligheter og forholde seg til rammebetingelsene samt ta beslutninger. Når det gjelder ansvarlig forventes det evne til å organisere, tilrettelegge, iverksette og følge opp.

Organisering

Organisering	år
Ta i bruk muligheter i ulike arbeidstidsordninger tilpasset tjenesteproduksjonen	2021-2027
Fleksibel organisering av ansatte som gjør det mulig å disponere fagkompetanse etter behov i tjenesteproduksjonen	2020-2030
Utvikle heltidskultur med hovedregel at ansatte i full stilling skal motiveres til å jobbe heltid	2020-2030

Organiseringen av avdeling helse og omsorg er i kontinuerlig endring tilknyttet pasienter og brukeres behov. Områder etableres og avvikles etter som vedtakene om helse- og omsorgstjenester justeres opp eller ned, og økonomiske rammebetingelser endres. Dette krever en kreativ og endringsdyktig organisasjon som makter å møte utfordringene. Kompetanse, kunnskap og rammer som sikrer utarbeidelsen av turnusordninger som harmonerer med oppgavene som skal løses, heltidskultur og fleksibel bruk av ansattes kompetanse er en forutsetning for at dette lykkes.

Kompetanseplanens forankring

Nasjonale styringsdokumenter

- Regjeringens plan for omsorgsfeltet 2020
- Kompetanseløft 2025 (Prop. 1 S for 2021)
- Leve hele livet – Kvalitetsreform for eldre
- Folkehelseloven

Lokale føringer

- Kommuneplanens samfunnsdel 2019 – 2028
- Økonomiplan 2021 – 2024
- Bedre helse for alle – Helse, omsorg og sosialplan 2020 - 2030
- Folkehelseplan 2020 - 2025
- Folkehelseutfordringer 2020
- Ansettelsesreglement
- Lønnspolitisk plan
- Personalpolitisk strategi for Saltdal kommune



Kompetanse som en ressurs og et potensial

Det å være kompetent er ikke ensbetydende med å ha høy kompetanse:

Det å være kompetent betyr at man har brukbar og verdifull kompetanse (riktig kompetanse) sett ut fra krav og fremtidens oppgaver.

Kompetanseutvikling er derfor ikke ensbetydende med kompetanseheving. Som det illustreres i figuren under handler kompetanse også om ferdigheter, evner og holdninger. Organisasjonen sitter på mye «ubrukt gull» og en sentral oppgave er å bygge miljø der ansatte tør å dele av sin kunnskap.





Satsingsområder 2021-2023

Dette kapittelet er en dynamisk del av dokumentet og oppdateres årlig i januar/ februar.

1. Lederutdanning og lederoppfølging via RKK
2. Prosess og prosjektledelse via RKK
3. Utdanne sykepleiere og vernepleiere - kommunal stipendordning
4. Tilby videreutdanning til fagarbeidere om vold i nære relasjoner
5. HLR-utdanning av instruktører – utdanne eget instruktørkorps via RKK
6. «Trygg hjemme»- brannvern- utdanning av fagkoordinatorer i 2020 (satt på vent pga. Korona) via Salten brann IKS
7. COS-intervensjon instruktør
8. KID-kurs instruktør
9. Videreutdanning i ernæring –Leve hele livet
10. Kreftsykepleie/lindrende omsorg
11. Demensomsorg via Kløveråsen/abc-opplæring
12. Stomibehandling- internundervisning
13. Kols- internundervisning
14. Utviklingshemmede aldring og demens- Kløveråsen og abc utdanning.
15. Forflytningsteknikk- ergoterapeut
16. Sykepleieprosedyrer- Hilde og Trine stiller seg tilgjengelig som kursholdere.
17. Tvangslidelser
18. Epilepsi
19. Autisme
20. Motivering
21. Taushetsplikt
22. Kognitiv svikt

Prosjektoversikt 2020-2023

- «Meste hele livet- hverdagshabilitering» trenger prosjektleder søkt 2019-søker om overføring 2020
- «Livsgledehem» søker 2021-2023
- NAV arbeidslivssenter oppfølging av sykehjemmet
- Medarbeiderundersøkelse- 10 faktor
- Styrking rus og psykisk helsetjeneste med fokus på aktivitet - søker 2021
- Jobb i lag- fortsetter 2019
- Knaggen kurs om aktivitet i oktober 2021
- Ergoterapeut-barn og velferdsteknologi? Avventer å søke til 2022
- Demensomsorgens abc perm 2 -klasse med 30 ansatte (2020-2021)
- Heltidskultur- fortsetter
- Årsturnus- planlegges oppstart 2022