

Kva skal til for at vi skal klare å fylle kompetansekravet?

SAMLING MED OVERORDNA FAGLEG ANSVARLEG FOR
HELSE- OG OMSORGSTENESTELOVA KAPITTEL 9

18. januar 2018



Kva har Fræna gjort?

Systematisk arbeid på

- Systemnivå
- Individnivå

- Godt samarbeid med tillitsvalde, verneombud og øverste leiing
- Tett samarbeid med habiliteringstenesta og Fylkesmannen



Systemnivå

- Kompetanseløft 2015 og 2020
- Kompetanseplan
- Ressursgruppe
- Internopplæring
- Alternative arbeidstidsordningar
- Lærlingeplassar
- Menn i Helse
- Samarbeid med NAV



Kompetanseløft 2015 og 2020

- Vernepleie- og sjukepleiestudentar får kompetansestipend
- Oppmuntrar arbeidstakarar til utdanning
- Fleire tek vidareutdanning
- Mitt livs ABC



Kompetanseplan

- Målet er GOD KVALITET PÅ TJENESTENE
- God leiing
- Ambisjoner
- Kompetanseanalyse
- Læringsarenaer
- Kravspesifikasjon til stillingar
- Rekruttering- og ansettelsesprosess
- Kurs- og internundervisning
- Vidare- og etterutdanning
- Lærlingar



Kompetanseplan – prioriterte satsingsområde

- Utarbeidd av leiar, tillitsvalde og verneombod i tett samarbeid
- Skisserer dagens situasjon og framtidig behov på den einssilde arbeidsstad
 - antal med relevant høgskuleutdanning
 - antal med relevant fagarbeidarutdanning
 - antal utan relevant utdanning
 - antal med vidareutdanning
- Skisserer behovet dei neste fem åra
- Fungerer som ei plan for omgjerung av stillingar



Ressursgruppe kap 9

- Ressursgruppa består av leiar og sakshandsamarar på den enkelte arbeidsplass
- Utarbeider og fornyar felles rutiner
- Diskuterer utfordringar/case som kan vere til nytte for andre internt



Internopplæring

- Tretimars internopplæring for alle tilsette
 - Lovverk
 - Case
 - Grupperefleksjon
 - Oppsummering
- Blir arrangert rett før sommaren for å få med ferievikarar, samt om hausten (elles ved behov)



Alternative arbeidstidsordningar

- Alle arbeidsstadane har unntak frå AML for
 - langvakter
 - døgnvakter
- Bidreg til færre personar i turnus
 - Positivt for tenestemottakarane
 - Enklare for arbeidsgjevar å administrere færre tilsette
 - MEN, arbeidskrevjande med årlege søknadsprosessar



Andre tiltak

- Læringsplassar Menn i Helse
- Samarbeid med NAV
- Oppfordring av tilsette utan utdanning, men med mykje kompetanse som følgje av lang erfaring, til å formalisere kompetansen gjennom praksiskandidatordninga



Individnivå

- Eigne team kring den einskilde tenestemottakar
- Tenestemottakarar med vedtak om tvang/makt har oftast to primærkontaktar
- Det same gjeld ved verge
- Brukarmedverknad
- Refleksjon omkring maktbalanse
- Aktiv bruk av teori og forskning - samarbeid med Høgskulen (ERM)



Eksempel:

Tenestemottakar med 2:1 bemanning

- Reduksjon i antall personale frå 21 til 16, deretter til 8 fast tilsette i personalgruppa
 - 2 vernepleiarar/miljøterapeutar
 - 3 fagarbeidarar
 - 3 assistentar
- Målet innan fire år:
 - 4 vernepleiarar/miljøterapeutar
 - 3 fagarbeidarar
 - 1 assistent



Framover

- E-læring sett i system
- Rekrutteringstiltak
 - Sjukepleie- og vernepleiestudentar får tilskot for å arbeide minimum kvar tredje helg og minimum fem veker om sommaren
 - Sjukepleie- og vernepleiestudentar blir løna som fagarbeidarar
- Ny og oppdatert kompetanseplan for heile kommunen ferdig i 2018
- Samkøying av rutiner med Eide – Hustadvika kommune!
- Auka fokus på personlege ferdigheter



Refleksjonsspørsmål

- Kva slags verkemiddel vil kommunane ta i bruk for å høgde kompetansen blant eigne tilsette?
- Kven er mogleg samarbeidspartar for ein kommune når målet er å auke kompetansen blant eigne tilsette?
- Korleis kan kommunen rekruttere nye tilsette? Kven er moglege samarbeidspartar for ein kommune når målet er å rekruttere nye tilsette?
- Brukar kommunane moglegheita til å flytte kompetanse frå ein arbeidsstad til ein annan?

