



# Hvordan jobbe med kompetanse i en ny kommune

Eva Fiskum, Helsefaglig rådgiver Namsos kommune

Sammen  
skaper vi  
muligheter

# Noen fakta om vår nye kommune

- Den største bykommunen i Namdal
  - Folketall (per 3. kvartal 2019): 15 201
  - Landareal: ca. 1 959 km<sup>2</sup>
- 
- Ca 520 årsverk i helse- og omsorgstjenesten
  - Vertskommune for Sykehuset Namsos
  - Vertskommune for NORD universitet



# Hvorfor er kompetanse viktig?



[https://www.visma.no/globalassets/documents/no/noindex/smartskill/vs\\_s\\_g\\_m-17\\_003-ainnholdtilbud-kompetanseplan-pdf.pdf](https://www.visma.no/globalassets/documents/no/noindex/smartskill/vs_s_g_m-17_003-ainnholdtilbud-kompetanseplan-pdf.pdf)

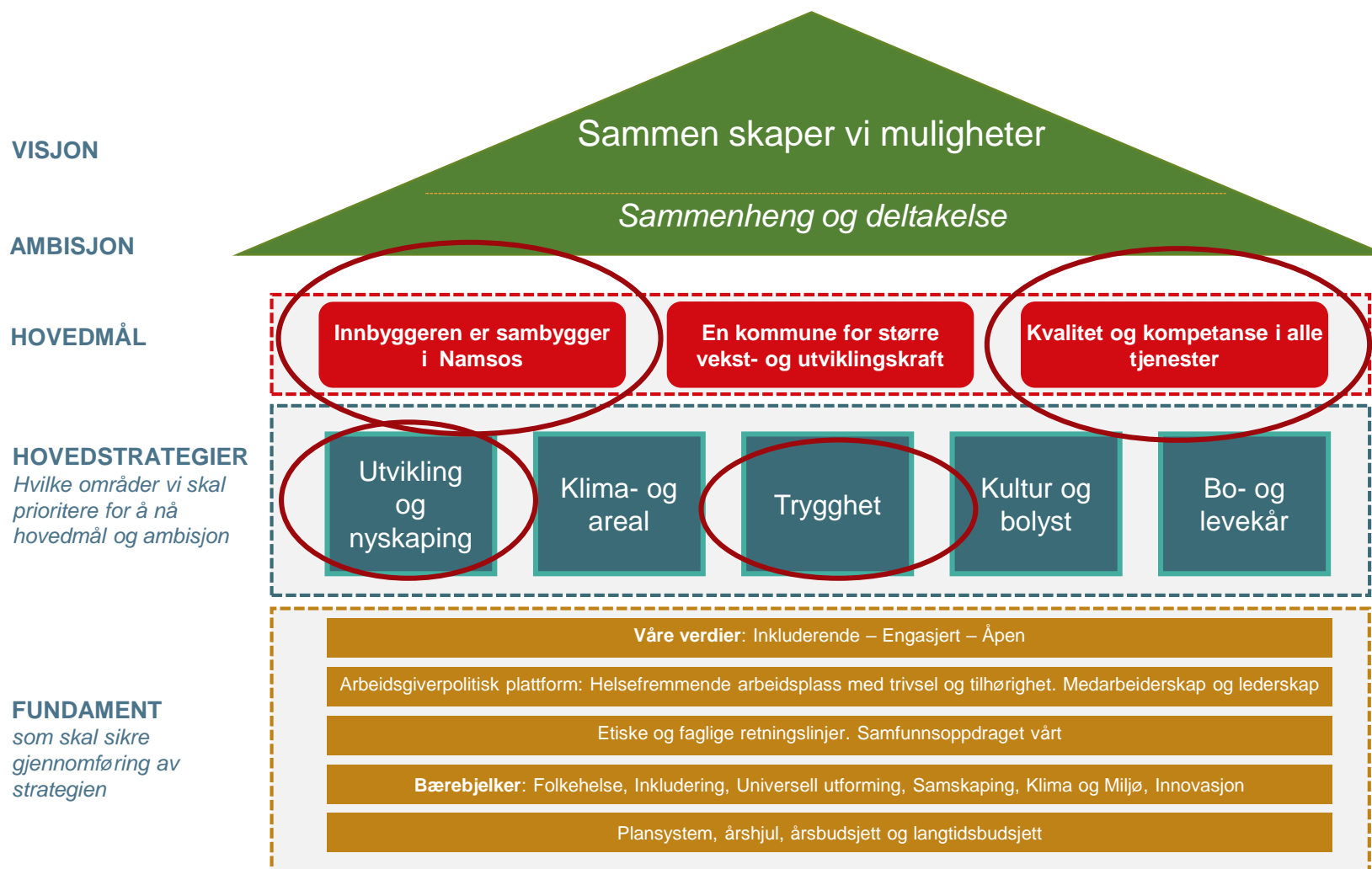
- Medarbeidere med god og riktig kompetanse er virksomhetens største verdi.
- Kompetanse er viktig for å lykkes med å skape kvalitet i tjenesten.
- Kompetente medarbeidere har større arbeidsglede, og har større mulighet for å lykkes med utvikling og endring.

.....

I utforming av en kompetanseplan er det viktig å tenke på hvilke verdier kommunen eller virksomheten har



# STRATEGIUS FOR NAMSOS KOMMUNE





**Våre felles verdier:  
Åpen, inkluderende og engasjert**

**I helse og omsorg vektlegger vi  
brukers sentrum og samskaping**

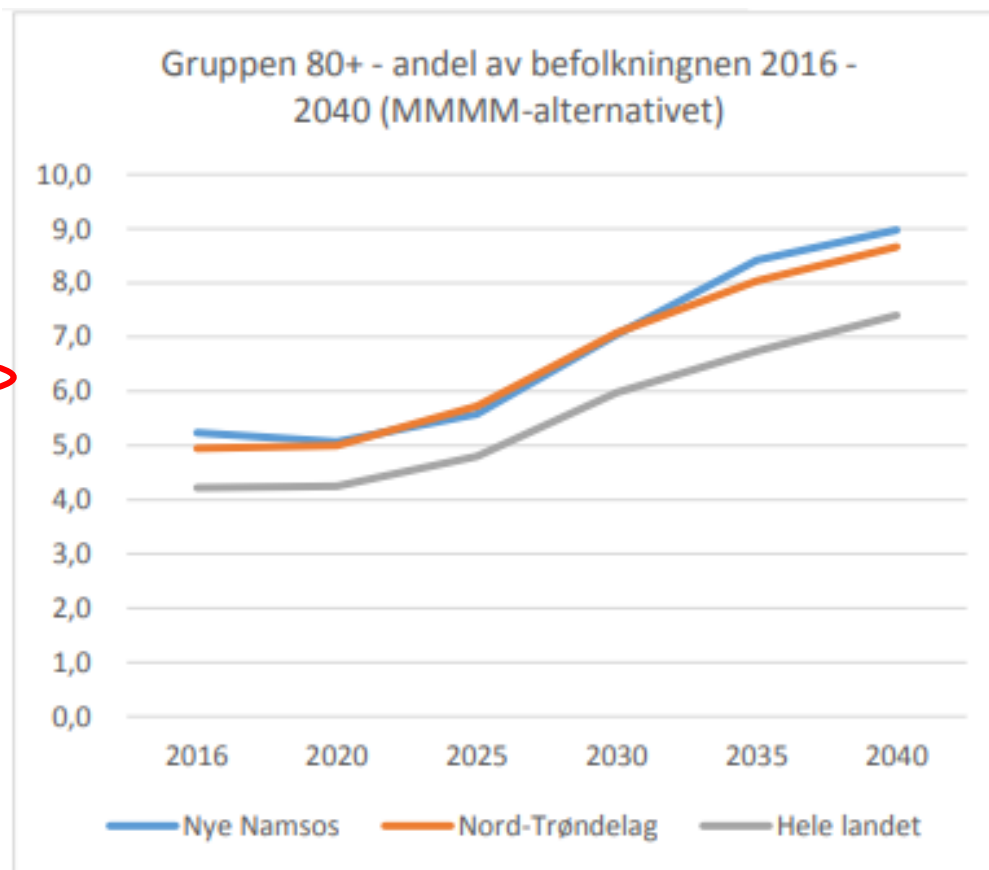


## Også vår kommune har demografiske utfordringer !!!

### Framskrevet folkemengde (MMMM-alternativet)

		2020	2025	2030	2035	2040
Nye Namsos	0-5 år	1 065	1 110	1 090	1 058	1 045
	6-15 år	1 896	1 875	1 927	1 968	1 936
	16-19 år	823	770	770	765	810
	20-66 år	8 883	8 853	8 863	8 803	8 764
	67-79 år	1 999	2 206	2 215	2 281	2 403
	80+	783	875	1 128	1 368	1 475

Nye Namsos avviker fra utviklingen i Norge og nordre Trøndelag med **nedgang** i alle årsklasser under 67 år fram mot 2040.





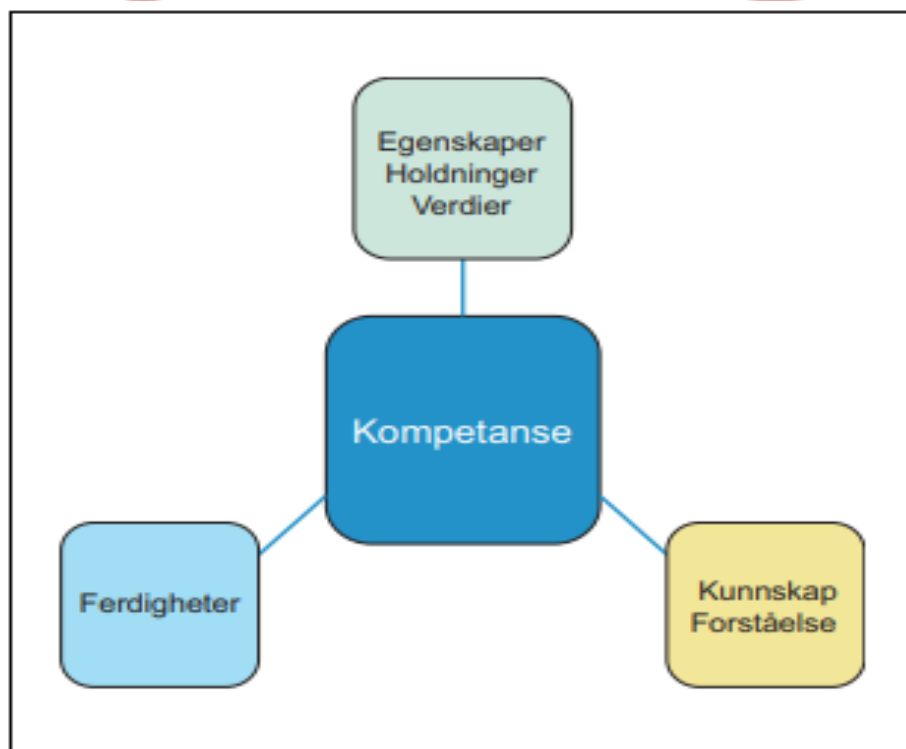
# Hva er kompetanse?

Sammen  
skaper vi  
muligheter

# NOU 2020:2

Kontekst/situasjon

Brukers sentrum/samskaping



Figur 2.1 Kompetansebegrepet



Figur 2.1 illustrerer at kompetanse er sammensatt av ferdigheter, kunnskap, forståelse, egenskaper, holdninger og verdier.

De forsterker og utfyller hverandre. Det innebærer at kompetanse er både summen av de enkelte komponentene og resultatet av samspillet mellom disse.

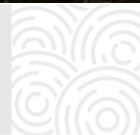
# Kompetanseplanlegging handler om ledelse

- En leder må eie kompetanseplanleggingen
  - I avdelingen, virksomhetsområdet og hele tjenesteområdet
  - Kjenne til virksomhetens visjoner og mål
  - Knytte kompetanseutvikling til forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring
- Kjenne avdelingens kompetansebehov
  - Hva har leder faglig ansvar for i avdelingen – krav til kvalitet
  - Brukers sentrum (endret bruker-/pårørenderolle)
  - Brukerbehov
  - Samhandling og tverrfaglighet
- Aktivt involvere ansatte, tillitsvalgte og verneombud
- Legge til rette for kompetansemobilisering
  - Å benytte riktig kompetanse på riktig plass til riktig tid (tydelig oppgave og ansvarsavklaring)
  - Vedlikehold av kompetanse
  - Å sikre fokus på kompetanse i hverdagens travelhet



# Kompetanse i praksis

- Hvordan benyttes kompetansen
  - i samskaping av tjenester sammen med bruker/pårørende
  - I samhandling med kolleger
  - I utvikling av tjenestene, for å sikre kvalitet i alle ledd
- Kompetansebehov
  - Hva trenger organisasjonen/avdelingen ?
  - Hva ønsker den ansatte selv å lære mer om?
  - Trenger ikke å samsvare 😊
- Å bygge kompetanse for å møte fremtiden!





# Erfaringer fra kompetanseplanlegging i Namsos kommune

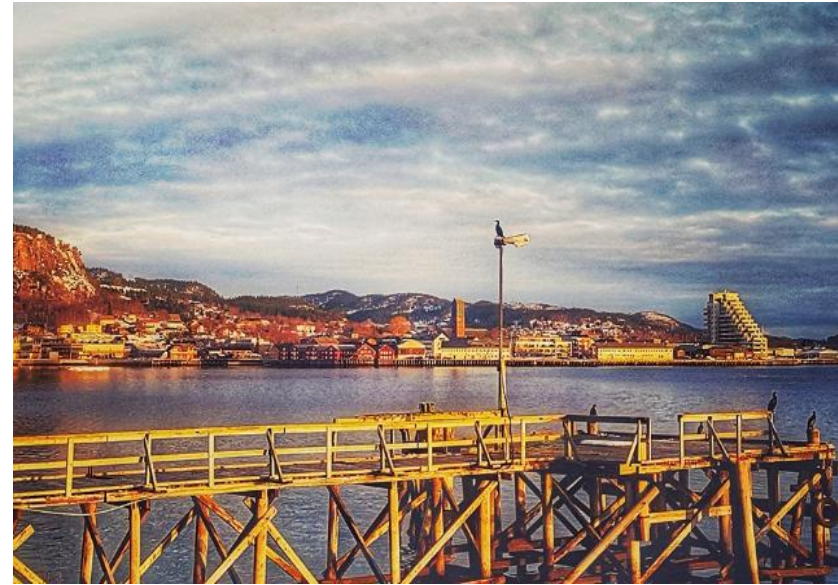
Sammen  
skaper vi  
muligheter

# Kompetanseplan:

## Prioriterte faglige fokus

- Fokus for innovasjon
- Samhandling/samspill
- Kvalitet

## Felles faglige tema: dokumentasjon og ernæring



### 1. Arbeidsformer og aktiviteter

- a) Kompetansemobilisering (som eget vedlegg)
- b) Fagnettverk
- c) Kurs og seminarer

### 2. Prioriterte kompetanseløp

a) Grunnutdanninger

b) Formelle videreutdanninger

c) E-læring (som eget vedlegg)

### 3. Kontrakt ved økonomisk støtte til kompetanseutvikling



# Arbeidsgivers tilrettelegging

- Ved økonomisk støtte skrives det kontrakt
  - Arbeidsgivers forpliktelser
    - Dekning av lønnsutgifter under studier, studieavgifter, litteratur, reise og opphold
    - Stipendordninger
  - Arbeidstakers forpliktelser
    - Fullføre studiet
    - Bindingstid i etterkant
    - Dele ny kompetanse med organisasjonen
- Tilrettelegging for kompetanseutvikling i hverdagen
  - Spredning av kompetanse
  - Understøtte ansattes egen motivasjon
  - E-læring (strategisk bruk av, felles holdninger til honorering)



# Økonomiske rammer for kompetanseutvikling

- Kompetansemidler avsatt i budsjett
  - Felles for sektoren
  - Lokalt i de enkelte avdelinger
- Kompetanseløft 2020
- Andre tilskuddsmidler

Økonomiske rammer oppleves i dag som et knapphetsgode



## Erfaringer fra Namsos

- Vi venter på utarbeidelse av en overordnet kompetansestrategi
- Vi må fortsatt jobbe for en god forankring av kompetanseplanlegging
  - Sikre god nok lederforankring
  - Tydeliggjøre ansvar og roller for kompetanseutvikling
  - Økonomi
  - Bedre mobilisering av kompetanse (innad i avd og på tvers)
  - Strukturer for å evaluere resultater av kompetanseplanlegging



## • Erfaringer fra Namsos (forts...)

### Viktige læringsaktiviteter i Namsos

- \* Felles fagdager  
fagressurser
- \* Fagnettverk på tvers
- \* Internundervisning
- \* Prosessdriverkurs
- \* Deltakelse i endringsprosesser
- \* Aktiv bruk av interne
- \* e-læring
- \* Opplæringspakker for nyansatte og vikarer



# Å bygge en ny kommune sammen

- Vi har arbeidet sammen i endringsprosesser over flere år, noe som har bygd oss sammen
  - ✓ Gjennom Midtre Namdal samkommune felles forberedelser for å møte samhandlingsreformen (2010-2013)
  - ✓ Fokus på nye Namsos fra 2015: utviklingsprosesser gjennom felles tilskuddsmidler
- Viktige fokus fremover
  - ✓ Å bli kjent med vår nye geografi
  - ✓ Å mobilisere kompetanse på tvers i hele vår nye kommune
  - ✓ Å bygge felles «vi-kulturer»

**Vi ønsker hverandre vel – spiller hverandre god!**





Namsos kommune  
Nåavmesjenjaelmien tjielte

# Takk for meg 😊



Sammen  
skaper vi  
muligheter