



Levanger kommune

**Temaplan
rekruttering og kompetanse
i helse og velferd
2020-2023**

Visjon: Livskvalitet og vekst

24. juni 2019

Innhold:

1. FORMÅLET MED TEMAPLANEN.....	3
2. DEFINISJONER AV KOMPETANSE OG REKRUTTERING.....	3
3. BEHOVET FOR KOMPETANSEHEVING OG REKRUTTERING SOM FØLGE AV SAMFUNNSUTVIKLINGEN	4
4. ÅRSJUL FOR KOMPETANSEPLANLEGGING, REKRUTTERING OG EVALUERING.....	5
5. KOMPETANSEBEHOV I HELSE OG VELFERD.....	6
6. MÅL OG STRATEGIER.....	7
7. DRIFTSTILTAK.....	8
8. KUNNSKAPSGRUNNLAG, LENKEDOKUMENTER	11

1. Formålet med temaplanen

Kommunens overordnede mål er at alle tjenester skal ytes i et mestringsperspektiv basert på Peter F. Hjorts definisjon:

«God helse har den som har evne og kapasitet til å mestre og tilpasse seg livets uunngåelige vanskeligheter og hverdagens krav».

Gjennom rekruttering og utvikling av kvalifiserte ansatte som evner å forløse innbyggernes mestringsressurser uavhengig av funksjonsnivå, skal temaplanen bidra til forutsigbare, trygge og innovative tjenester til innbyggerne.

Kompetanseutvikling av fagpersonell er regulert i lovverk og gjennom krav og føringer vist i kap. 8. Hovedtariffavtalen (HTA) har bestemmelser om at det skal utarbeides en opplærings- og utviklingsplan som skal inngå i den helhetlige kommuneplanleggingen.

Regjeringens plan for omsorgsfeltet 2015-2020 «Omsorg 2020» definerer opplæring og etter- og videreutdanning som en del av kommunens kvalitetssystem. Målet er at det skal sikres tilstrekkelig og stabilt personell til kommunenes omsorgstjenester, og at andelen personell med høyere utdanning i omsorgssektoren skal økes.

Folkehelseloven, opptrappingsplanen for psykisk helse, demensplanen og kvalitetsreformen «Leve hele livet» innebærer endringer i tjenestetilbudet i kommunen i form av

- økt fokus på folkehelse, mestring og forebygging
- økt kommunalt ansvar for behandling og rehabilitering
- økt kommunalt ansvar for tjenesteproduksjon innen rus og psykiatri
- økt fokus på å utvikle samfunnet til et aldersvennlig samfunn, skape aktivitet og fellesskap for eldre, ha fokus på mat og måltider, helsehjelp og sammenheng i tjenestene for eldre

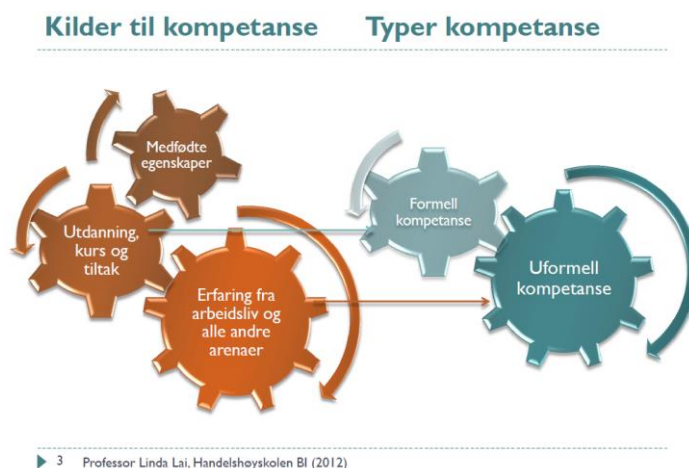
2. Definisjoner av kompetanse og rekruttering

Kompetanse er et individs *kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner* til å utøve en gitt rolle og møte dagens og morgendagens oppgaver og krav. Det er summen av disse komponentene som reflekterer hvor kompetent ansatte er (Linda Lai, 2012).

- **Kunnskap** omfatter de ansattes innsikt, viten og kjennskap, ofte med bakgrunn i utdanning og erfaring.
- **Ferdigheter** handler om å kunne gjøre oppgaver i praksis gjennom å motivere, samarbeide eller skape tillit hos andre. Ha gjennomføringskraft, ta beslutninger og kunne analysere andres behov.

- **Holdninger** er de ansattes meninger, tro, vilje og innstilling. Er ofte implisitte men kommer til uttrykk gjennom indre motivasjon, samarbeidsvilje og ansvarfølelse.
- **Evner** er de ansattes personlige egenskaper og talenter. Kunne fremstå med troverdighet, omgjengelighet og naturlig autoritet.

I figur 1 er det vist to typer kompetanse og kilder til disse.



Figur 1: To typer kompetanse og kilder til disse

Rekruttering er for oss, det en organisasjon gjør for å knytte til seg nye medarbeidere med nødvendig kompetanse, for å realisere organisasjonens mål.

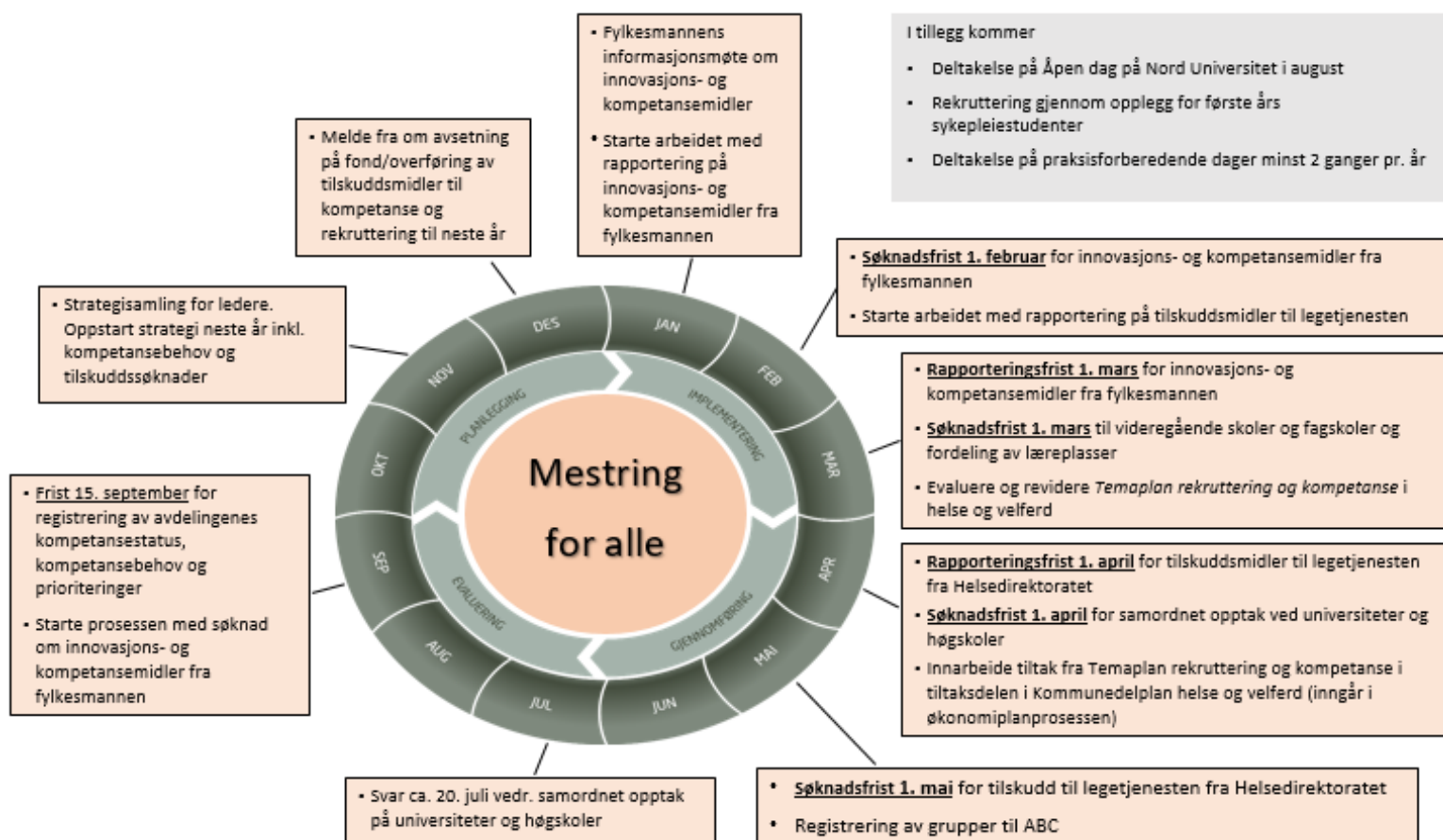
3. Behovet for kompetanseheving og rekruttering som følge av samfunnsutviklingen

Flere forhold påvirker kommunens behov for kompetanse hos ansatte. De store utfordringene framover er knyttet til den demografiske utviklingen, rekruttering i et marked med liten tilgang på kompetent helsepersonell og nødvendigheten av å jobbe mestringsfokusert i de kommunale tjenestene. Med utgangspunkt i Levanger kommunens [Planstrategi](#) er det gjort en [samfunnsanalyse](#) som danner grunnlaget for temaplanen.

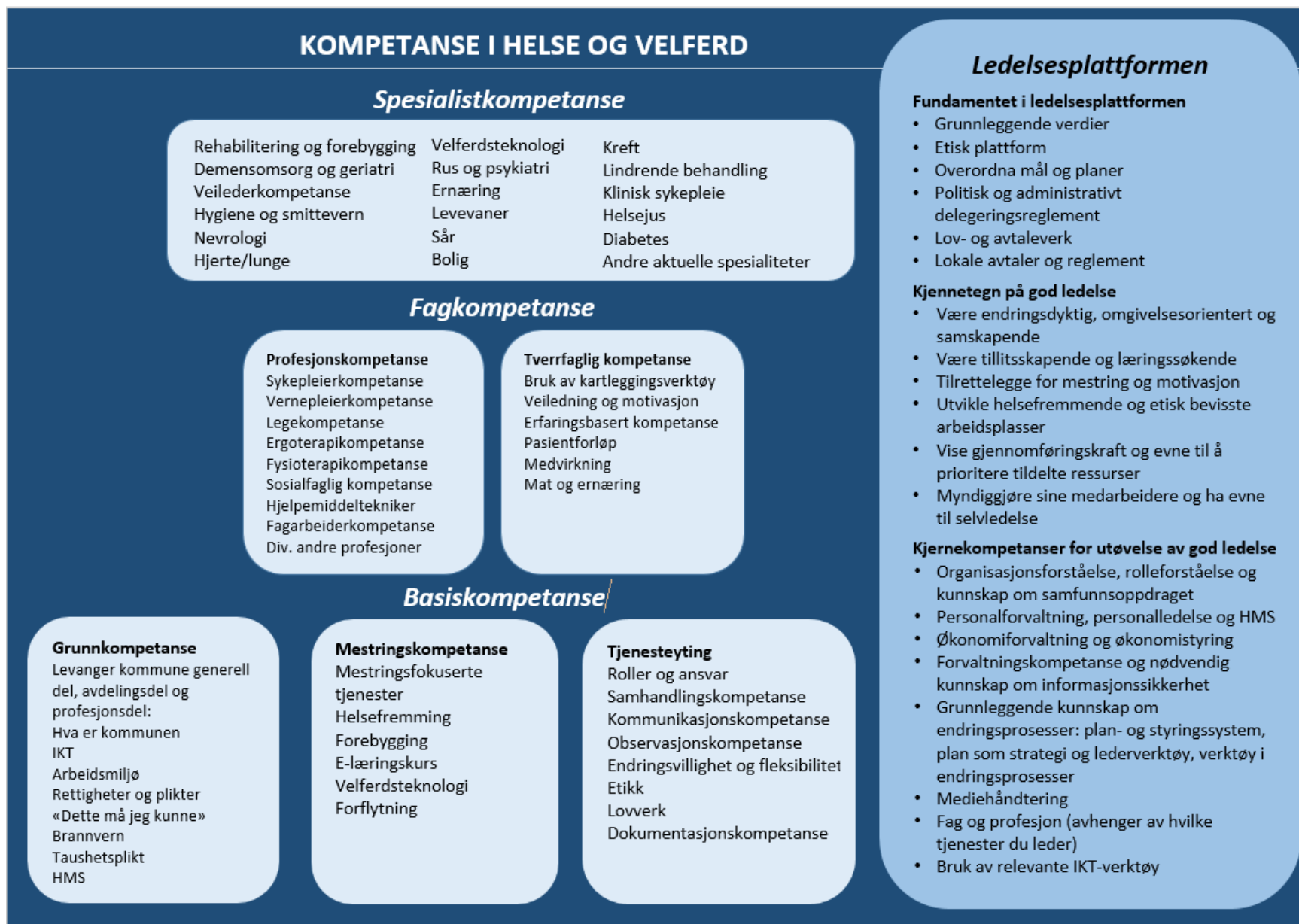
Arbeids- og fagmiljø, arbeidsbetingelser, lønnsvilkår, ledelse, kunnskap om rekruttering og hensiktsmessige rekrutteringsløsninger er viktig. Videre er det viktig å ha ansatte med kompetanse i forhold til å kunne observere, vurdere, kommunisere, handle og samhandle og være innovative. Ansatte må også ha kompetanse til å kunne dokumentere, skape struktur rundt tjenestemottakere og ta etiske vurderinger i samsvar med krav i lovverket.

For at kommunen skal kunne ivareta sitt samfunnsoppdrag må det finnes systemer og ledere som sikrer at vi til enhver tid har ansatte med nødvendig og komplementær kompetanse. Omdømme og gode løsninger når det gjelder bomiljø, offentlige tjenester, kommunikasjons- og aktivitetsmuligheter har stor betydning for tilflytting og bolyst. Disse forholdene ivaretas imidlertid gjennom andre planer.

4. Årshjul for kompetanseplanlegging, rekruttering og evaluering



5. Kompetansebehov i helse og velferd



6. Mål og strategier

Temaplan rekruttering og kompetanse i helse og omsorg skal bidra til å nå flg. mål i kommunedelplan helse og omsorg:

«Alle innbyggere i Levanger kommune opplever mestring og samhørighet, og tar ansvar for egen og andres livskvalitet, helse og utvikling. Kommunens helse- og omsorgstjenester omstilles til en gjennomgående mestringsorientert arbeidsform for alle arbeidsgrupper.»

MÅL

Kompetanseheving og rekruttering skal bidra til

- *at alle innbyggere opplever trygghet, mestrer livet, og har flere aktive leveår med god helse og trivsel*
- *mestringsfokusede og samskappingsorienterte tjenester*
- *at ansatte har rett kompetanse til rett oppgave, i rett mengde og til rett tid*
- *at alle uten formell kompetanse skal gis nødvendig opplæring*
- *fagområder og sterke fagmiljø som tiltrekker seg arbeidstakere med spisskompetanse.*

STRATEGIER

- Mestrings- og ressursfokus
- Ledelse etter lederplattformen
- Systematisk og helhetlig kompetanseutvikling
- Framtidsretta rekruttering
- Forskning, utvikling og innovasjon

7. Driftstiltak

Kommuneplanens Samfunnsdel			Driftstiltak <i>Beskrivelser av tiltakene kan ses ved å trykke her</i>	Ansvaret	Kostnad 1000 kr.				Finansiering 1000 kr.		
Sikre et bærekraftig samfunn	Prioritere en god start og mestring hele livet	Skape rause og robuste livsmiljøer			2020	2021	2022	2023	Omstilling drift	Ekstern finansiering	Økonomiplan
Strategi: Mestrings- og ressursfokus											
			Alle ansatte med pasientkontakt gjennomfører opplæring om hverdagsmestring. Dette skal bl.a. skje gjennom e-læring. Kurset skal inngå i opplæring av nyansatte	Avd. ledere	0,2	0,2	0,2	0,2			0,2
			Utdanne flere interne kursholdere for ulike typer fagspesifikke kurs	Lederteam HV	0,1	0,1	0,1	0,1			0,1
			Utdanne flere frivilligkontakter i samarbeid med frivillighetskoordinator	Lederteam HV	0,1	0,1	0,1	0,1			0,1
Strategi: Ledelse etter ledelsesplattformen											
			Følge opp beslutninger i ledelsesplattformen	Kommunal-sjef	0,1	0,1	0,1	0,1			0,1
Strategi: Systematisk og helhetlig kompetanseutvikling											
			Sikre tilstrekkelig veilederkompetanse i avdelingen	Avd. ledere	0,1	0,1	0,1	0,1			0,1
			Øke bruken av e-læringskurs som sikrer basiskompetanse og fagkompetanse	Avd. ledere	0,2	0,2	0,2	0,2			0,2

Kommuneplanens Samfunnsdel			Driftstiltak <i>Beskrivelser av tiltakene kan ses ved å trykke her</i>	Ansv	Kostnad 1000 kr.				Finansiering 1000 kr.		
Sikre et bærekraftig samfunn	Prioritere en god start og mestring hele livet	Skape rause og robuste livsmiljøer			2020	2021	2022	2023	Omstilling drift	Ekstern finansiering	Økonomi-plan
			Utvikle internundervisning/-opplæring og opplæring av nyansatte	Avd. ledere	X	X	X	X	X		
			Innføre Helseplattformen	Lederteam HV	0	0,3	0,3	0,3			0,3
			Utvikle tverrfaglig kompetanse	Lederteam HV	X	X	X	X	X		
			Jobbe systematisk med tjenesteyting – hovedfokusområder	Lederteam HV	X	X	X	X	X		
			Ta i bruk pasientforløp	Avd. ledere	0,5	0,3	0,3	0,3		2020: 0,5	Fra 2021: 0,3
			Utvikle samarbeidet med utdanningsinstitusjonene	Lederteam HV	X	X	X	X	X		
Strategi: Framtidsretta rekruttering											
			Utvikle gode praksisplasser elever, studenter, språk og arbeidspraxis	Lederteam HV	X	X	X	X	X		
			Øke satsinga på å utdanne flere helsefagarbeidere gjennom lærlingeordninga, fagbrev på jobb og menn i helse	Lederteam HV	X	X	X	X	X		
			Tilby konkurransedyktig lønn og stillingsstørrelse	Lederteam HV	X	X	X	X	X		

Kommuneplanens Samfunnsdel			Driftstiltak <i>Beskrivelser av tiltakene kan ses ved å trykke her</i>	Ansvaret	Kostnad 1000 kr.				Finansiering 1000 kr.		
Sikre et bærekraftig samfunn	Prioritere en god start og mestring hele livet	Skape rause og robuste livsmiljøer			2020	2021	2022	2023	Omstilling drift	Ekstern finansiering	Økonomiplan
			Utvikle fadderordning for nytilsatte	Lederteam HV	0,3	0,3	0,3	0,3		2020 og 2021: 0,3	2022 og 2023: 0,3
			Markedsføring og gode stillingsannonser	Lederteam HV	X	X	X	X	X		
			Omdømmebygging	Alle	X	X	X	X	X		
Strategi: Forskning, utvikling og innovasjon											
			Legge til rette for forskning, og utvikle kompetanse i anvendelse av forskning	Lederteam HV	0,01	0,01	0,01	0,01			0,01
			Utvikle innovasjonskompetanse på alle ledernivå	Lederteam HV	X	X	X	X	X		
			Ressurspersoner for implementering av velferdsteknologi	Lederteam HV	0,2	0,2	0	0		2020 OG 2021: 0,2	

8. Kunnskapsgrunnlag, lenkedokumenter

- [Lov om kommunale helse og omsorgstjenester](#)
- [Lov om folkehelsearbeid](#)
- [Lov om helsepersonell](#)
- [Lov om sosiale tjenester i NAV](#)
- [Lov om pasient og brukerrettigheter](#)
- [Lov om voksenopplæring](#)
- [Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd](#)
- [Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker](#)
- [Lov om planlegging og byggesaksbehandling](#)
- [Lov om kommuner og fylkeskommuner](#)
- [Hovedavtalen](#)
- [Forskrift om habilitering og rehabilitering, individuell plan og koordinator](#)
- [Helsedirektoratets veileder til forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten](#)
- [Veileder til forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten](#)
- [Helsedirektoratets veileder om rehabilitering, habilitering, individuell plan og koordinator](#)
- [Stortingsmelding nr. 20 \(2006–2007\) "Nasjonal strategi for å utjevne sosiale helseforskjeller"](#).
- [Stortingsmelding nr. 47 \(2008/2009\) Samhandlingsreformen](#)
- [Stortingsmelding nr. 29 \(2012-2013\) Morgendagens omsorg.](#)
- [Stortingsmelding nr. 34 \(2012-2013\) Folkehelsemeldingen «God helse – felles ansvar»](#)
- [Stortingsmelding nr. 15 \(2017-2018\) Leve hele livet — En kvalitetsreform for eldre](#)
- [Omsorg 2020 – regjeringens plan for omsorgsfeltet 2015-2020.](#)
- [Nasjonal kvalitetsstrategi for kvalitetsforbedring i sosial- og helsetjenesten](#)
- [Planstrategi 2017-2020](#)
- [Kommuneplanens samfunnsdel 2015-2030](#)
- [Helhetlig samfunnsanalyse](#)
- [Økonomiplan Levanger kommune 2019-2022](#)
- [Kommunedelplan helse og omsorg 2015-2030](#)
- [Kommunedelplan oppvekst 2015-2022](#)
- [Kommunedelplan kultur 2015-2022](#)
- [Temaplan ruspolitikk og psykisk helse](#)
- [Temaplan anlegg for leik, idrett og aktivitet](#)
- [Temaplan: Boligsosial handlingsplan](#)
- Artikkel om Kompetansemobilisering og egenmotivasjon:
<https://www.magma.no/kompetansemobilisering-og-egenmotivasjon>