

## Beskrivelser av tiltak i Temaplan rekruttering og kompetanse i helse og velferd 2020-2023

### Strategi: Mestrings- og ressursfokus

- **Alle med pasientkontakt gjennomfører opplæring om hverdagsmestring**

Kurset «Hverdagsmestring» ligger blant annet i kurspakken til Norsk Helseinformatikk (NHI). Opplæringen gjøres obligatorisk for alle ledere og ansatte med pasientkontakt. Hverdagsmestring tas opp på fagdager/personalmøter og knyttes opp mot case/refleksjon. Det fokuseres primært på hverdagsmestring, da hverdagsrehabilitering er en spesifikk tjeneste.

- **Utdanne flere interne kursholdere**

- i mestring og belastning (KiB-kurs)
- i depresjonsmestring (KiD-kurs) for innbyggere
- i pårørendeskoler og brukeropplæring
- i selvhevdelse
- i raskere psykisk helsehjelp
- i palliasjon
- i kost og ernæring
- i basal utredning av demens (kartleggingsverktøy)

- **Utdanne flere frivillighetskontakter i samarbeid med frivilligkoordinator**

Samarbeid med frivilligheten er avgjørende for å kunne utvikle samskapingskommunen, i tråd med overordnet kommunalt planverk og en forutsetning i reformen «Leve hele livet».

### Strategi: Ledelse etter ledelsesplattformen

- **Følge opp beslutninger i ledelsesplattformen**

Det pågår arbeid med utvikling av felles ledelsesplattform for Levanger kommune som skal være ferdig før sommeren 2019. Ledelsesplattformen skal legges til grunn også for helse- og velferdsområdet, og kompetanseplattformen i kap. 3 skal oppgraderes når arbeidet med ledelsesplattformen er ferdig. Dette vil innebære endringer i forhold til administrativt delegeringsreglement og lederavtaler. Det betyr også utarbeidelse av stillings- og/eller Funksjonsbeskrivelser. Lederopplæring vil også innebære intern og ekstern opplæring innenfor internkontrollområdet.

## Strategi: Systematisk og helhetlig kompetanseutvikling

- **Sikre tilstrekkelig veilederkompetanse i avdelingen**

Veilederkompetanse er en vesentlig faktor for å forløse læring, mestring, ferdigheter og refleksjon både blant kollegaer og blant innbyggerne. Praksisfeltet brukes om læringsarena både for elever, lærlinger og studenter i helsefag. Kvaliteten på læringsutbytte i praksisperioder og internopplæring er ofte avhengig av veilederen. Det er derfor avgjørende å sikre nok personell med veilederkompetanse. Veilederutdanning tilbys både ved universitetet og på videregående skole, samt intern oppfølging av lærlingeveiledere.

- **Øke bruken av e-læringskurs som sikrer basiskompetanse og fagkompetanse**

Det jobbes systematisk med hvilke kurs som er hensiktsmessig i de ulike avdelingene. Det utvikles rutiner for hvordan gjennomføringen av kursene skal foregå, godtgjøres og dokumenteres

- **Utvikle internundervisning/-opplæring og opplæring av nyansatte**

Det jobbes systematisk og på tvers av enhetene for å utvikle internundervisning og introduksjonsopplegg. Kurs, fagdager og opplæring settes i system i en opplærings- og kompetansekalender (et årshjul).

- **Legge til rette for å videreutdanne spesialkompetanse etter prioriterte behov**

Rehabilitering, forebygging og hverdagsmestring gis høy prioritet i anskaffelse av Spesialistkompetanse. Kommunalsjefen gjennomfører årlig i samarbeid med enhetsledere innenfor helse og velferd, en vurdering og prioritering av tjenestens kompetansebehov med utgangspunkt i innmeldt kompetansebehov fra avdelingsledere, etter drøfting med tillitsvalgte, og behovet for tjenesteutvikling. Det utarbeides nye retningslinjer for godtgjørelse, permisjon og lønn.

- **Innføre Helseplattformen**

Det jobbes systematisk med forberedelser, inkl. nødvendig kunnskapsutvikling og arbeidsprosessforbedring til innføring av Helseplattformen.

- **Utvikle tverrfaglig kompetanse**

Det utvikles opplæringsopplegg for satsingen «Leve hele livet».

- **Jobbe systematisk med tjenesteyting - hovedfokusområder**

Kurspakke «tjenesteyting» utvikles eller sikres inn i annen kompetanseutvikling i kommunen. Helse og velferd skal ha hovedfokus på kompetanse på følgende kritiske områder:

- Bruk av makt og tvang etter Pasient og brukerrettighetsloven kap 4A og Helse og omsorgstjenesteloven kap 9 – herunder tillitskapende tiltak
- Legemiddelhåndtering

- Vold og trusler
- Kompetanseheving for saksbehandlere i Forvaltning Helse

- **Ta i bruk pasientforløp**

Pasientforløp fases inn som arbeidsmetodikk, det er nødvendig med opplæring.

- **Utvikle samarbeidet med utdanningsinstitusjonene**

Universitet og Fylkeskommunen er utdanningsinstitusjoner kommunen må ha gode samarbeidsavtaler med, og tett dialog som sikrer god praksisutdanning

## Strategi: Framtidsretta rekruttering

- **Utvikle gode praksisplasser elever, studenter, språk og arbeidspraksis**

Gode praksisplasser er vesentlig for rekruttering. At studenter og elever og andre i praksisfeltet, føler seg velkommen inn i gode arbeidsmiljø og at det opplever faglige utfordringer og mestring, antas å ha en betydning for den enkeltes valg av framtidig arbeidsplass samt omdømmebygging.

- **Øke satsinga på å utdanne flere helsefagarbeidere gjennom lærlingeordninga, fagbrev på jobb og menn i helse**

Kommunen har de siste årene hatt en storstilt satsing på å utdanne helsefagarbeidere, både unge og voksne. Det tegnes årlig 10-12 ordinære lærekontrakter i tillegg til 3-4 kontrakter gjennom prosjektet Menn i helse. Dette innebærer at det gjennomføres ca. 15 fagprøver i regi av lærlingeordninga årlig. I tillegg kommer ansatte som tar fagbrev som privatist. En stor andel fagutdannede er vesentlig for kvaliteten på tjenesten i kommunen.

Lærlingeordningen organiseres gjennom en faglig leder, fag- og lærlingesamlinger, veiledere og gode praksisplasser.

- **Tilby konkurransedyktig lønn og stillingsstørrelse**

Det igangsettes en partssammensatt arbeidsgruppe.

- **Utvikle fadderordning for nytilsatte**

Oppfølging av nyansatte er sentralt for å beholde kompetansen vi har rekruttert. Å sette en fadder/mentorordning i system, med kriterier for den som skal være fadder/mentor. Etablerer et pilotprosjekt i 2020 og 2021, søker ekstern finansiering

- **Markedsføring og gode stillingsannonser**

Dette er tema i lederopplæringen.

- **Omdømmebygging**

Kommunens omdømme er kritisk for å framstå som en attraktiv arbeidsgiver.

## Strategi: Forskning, utvikling og innovasjon

- **Legge til rette for forskning, og utvikle kompetanse i anvendelse av forskning**

Stadig flere kompliserte oppgaver og et økende krav om å jobbe smartere og mer effektivt, gir behov for økt fokus på forskning og innovasjon. KS-rådmannsforum har oppfordret alle kommunene i Trøndelag til å utpeke egne FOU-kontakter som kan ha jevnlig dialog med innovasjons- og FOU-miljø som NTNU, Nord Universitet og forskningsinstituttene SINTEF og TFoU. Kommunen bør ha en sentral kontakt, de ulike områdene sine ressurspersoner.

- **Utvikle innovasjonskompetanse på alle ledernivå**

Dette ivaretas gjennom kompetanseheving knyttet til ledelsesplattformen.

- **Ressurspersoner for implementering av velferdsteknologi**

Vi trenger ressurspersoner med helsefaglig kompetanse og teknologiinteresse i enhetene/avdelingene for å øke implementering av hensiktsmessig velferdsteknologi tilpasset brukeren. Vi søker eksterne midler for å skaffe oss kunnskap og gjennomføre tiltak for å kunne møte framtidens tjenestebehov