

KVA HAR VI?
KVA TRENG VI?
KVIFOR TRENG VI DETTE?
OG KORLEIS SKAL VI FÅ DET
TIL?

KOMPETANSE OG REKRUTTERINGSPLAN FOR HELSE OG OMSORG I BREMANGER KOMMUNE

MÅL: Sikre kvalitet og kvantitet i tenestene ved å : Sikre god tilgang på helse- og omsorgspersonell med ein kompetanse som møter brukarane sine behov.

ad38admin

**Vedteke i Kommunestyret i
Bremanger kommune 15.03.2012,
sak 018/12.**

1.0. FØREORD/PLANPROSESSEN:

1.1. Bakgrunn

I Strategisk plan for Bremanger kommune, vedteken i K-styret i desember 2009. I vedteken handlingsplanen kapittel 10, punkt 10.1, drift, står der at vi skal utarbeide rekrutterings- og kompetanseplan. Vi foreslår å ta med Familie og helse sine rekrutterings- og kompetansebehov i den same planen.

Mål: Sikre kvalitet og kvantitet ved å: Sikre god tilgang på helse- og omsorgspersonell med ein kompetanse som møter brukarane sine behov.

1.2. Prosjektorganisering

Dokumentet har vore utarbeidd av ei prosjektgruppe sett saman av:

Rolle	Namn	Deltek som:
PL	Randi Ytrehus	Kommunalsjef
Medlem i styringsgruppa	Liv Marit Bøen	Personalsjef
Medlem i styringsgruppa	Anne Kristin Førde	Fagforbundet
Medlem i styringsgruppa	Rune Indrehus	Delta
Medlem i styringsgruppa		NSF
Medlem i styringsgruppa	Anita Brevik	Driftssjef
Medlem i styringsgruppa	Karine H. Igland	Driftssjef

Rådmann, Tom Joensen, har delteke som prosjektansvarleg. NSF (Norsk sjukepleiarforbund har ikkje hatt deltakar i prosjektet fordi dei ikkje har hatt HTV i arbeidsperioden).

Andre ressursar i prosjektarbeidet har vore driftssjefane og anna fagpersonell innan helse og omsorg.

1.3. Aktivitetar

Desse aktivitetane har vore planlagt og gjennomført i planprosessen:

HA	TID	AKTIVITET	ANSVAR
HA1	18.04.2011	Utgreie status: Antal, kompetanse, inndelt på einingar og alder over 55.	LMB
HA2	18.04.2011	Demografisk status og utvikling, innbyggjarane.	RY
HA3	04.05.2011	Kva tenester skal vi yte, volum og kva yrkesgrupper treng vi framover?	KHI
HA4	04.05.2011	Tiltak for å behalde personalet vi har?	AKF
HA5	04.05.2011	Tiltak for å rekruttere nye medarbeidarar?	AKF
HA6	04.05.2011	Tiltak for å oppretthalde og utvikle kompetanse.	AB
HA7	04.05.2011	Kartlegge uønska deltid.	LMB
HA8	09.06.2011	Kor mange treng vi av dei ulike yrkesgruppene?	AB/ KHI
HA9	15.06- 15.08.2011	Utarbeide framlegg til plan	RY
HA10	1-15.09 .2011	Referatsak i administrasjonsutvalet	LMB/RY
HA11	01.10.2011	Ut til høyring	LMB
HA12	01.11- 15.11.2011	Handsame merknader i prosjektgruppa	RY
HA13	Desember 2011	Handsaming i administrasjonsutvalet og K.styret	RY

2.0. FORANKRING OG AMBISJONAR

Forankring:

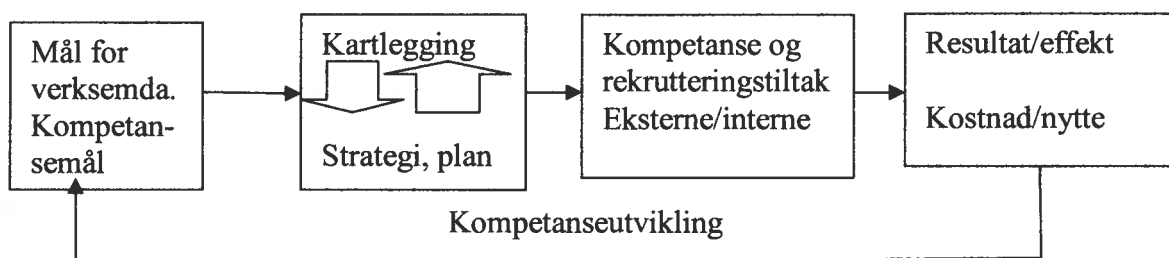
- Kommuneplan og økonomiplan
- Strategisk plan for pleie og omsorgssektoren i Bremanger Kommune.
- Budsjett for 2011.

Ambisjonar:

- Sikre kvalitet og kapasitet på tenestene
- Strategi for å rekruttere, behalde og utvikle kompetansen vi treng.

3.0. OVERORDNA MÅL OG STYRINGSdokUMENT

- Samhandlingsreforma
- Lover og føresegner knytt til tenesteproduksjon innan helse og omsorg.
- Befolkningsutvikling
- Kompetanseløftet 2015.



Mål: Sikre kvalitet og kvantitet ved å: Sikre god tilgang på helse-og omsorgspersonell med ein kompetanse som møter brukarane sine behov.

Lokale føringar:

- Bremanger kommune sin arbeidsgjevarepolitikk, handlingar, haldningar og verdiar som vert praktisert ovanfor medarbeidarane, og som fungerer som eit viktig styringsverktøy for leiinga.
- Bremanger kommune sine visjonar, mål og strategiar i kommuneplan og i planar for helse og omsorgstenestene i kommunen.
- Kommunen sine prioriterte kvalitetsmål og kapasitetsmål no og i framtida.
- Økonomiplan

4.0. KOMPETANSE

4.1. Kva inneheld omgrepet kompetanse?

For å drive god strategisk kompetansestyring, er det naudsynt å bryte opp omgrepet til operative element som det er mogleg å arbeide med, synleggjere og måle i størst mogleg grad.

Kompetanse: De samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål. (Linda Lai, 2004).

Kva betyr omgrepet i Bremanger kommune? I omgrepet legg vi *formalkompetanse, realkompetanse, forbedringskompetanse, tverrfagleg kompetanse, samhandlingskompetanse.*

Kompetanseanalyse/kompetansekrav:

Formelle kompetansekrav

Vert avleda frå ulike relevante normer, retningslinjer, tilrådingar, lover og føreseger.

Målbaserte kompetansekrav

Vert utleda frå overordna mål for kvalitet, kapasitet og strategiar. Prioriterte mål.

Subjektive kompetansekrav

Medarbeidarane og brukarane si oppfatning, forventning, ideal og ønskjer samt oppfatning om forbedringspotensial. Her skal vi nytte medarbeidarsamtaler, undersøkingar og brukarsamtaler.

5.0. LOKALKUNNSKAP - STATUS

5.1. Framskrivning av folketalet i Bremanger

Framskrevet folkemengde, etter region, kjønn, alder, tid og region, Bremanger kommune
Alternativ MMMM - middels vekst

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Menn 0-24 år	636	625	610	594	583	576	572	566	557	549	536	526	517	503	499	491	486	486	482	479	476
25-34 år	168	166	174	181	178	173	167	161	166	166	174	177	178	180	180	182	181	179	179	178	180
35-44 år	258	248	234	226	218	213	207	201	191	182	172	168	172	175	173	172	168	167	167	170	175
45-69 år	651	665	668	680	683	673	668	666	661	660	649	645	627	621	611	604	598	591	584	576	564
70-79 år	177	167	167	157	162	165	175	171	182	179	188	195	202	208	210	212	211	212	206	200	199
80 år +	112	118	121	123	120	119	115	124	121	126	128	125	123	121	121	124	126	129	136	141	149
Kvinn 0-24 år	560	559	555	549	541	532	521	516	508	506	501	494	492	487	477	469	467	464	463	464	465
25-34 år	146	142	141	145	142	147	148	150	151	154	155	163	162	163	166	169	167	163	166	165	165
35-44 år	262	251	249	233	225	215	210	203	189	180	175	173	170	172	168	172	170	172	173	176	179
45-69 år	538	541	541	544	556	546	547	556	554	556	552	555	547	543	534	526	534	533	530	525	517
70-79 år	211	210	206	203	196	199	202	195	204	202	207	200	204	200	208	197	190	194	187	185	183
80 år +	189	193	195	191	193	200	195	192	192	196	187	189	187	188	183	196	194	193	194	194	199

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
0-24 år	1196	1184	1165	1143	1124	1108	1093	1082	1065	1055	1037	1020	1009	990	976	960	953	950	945	943	941
25-34 år	314	308	315	326	320	320	315	311	317	320	329	340	340	343	346	351	348	342	345	343	345
35-44 år	520	499	483	459	443	428	417	404	380	362	347	341	342	347	341	344	338	339	340	346	354
45-69 år	1189	1206	1209	1224	1239	1219	1215	1222	1215	1216	1201	1200	1174	1164	1145	1130	1132	1124	1114	1101	1081
70-79 år	388	377	373	360	358	364	377	366	386	381	395	395	406	408	418	409	401	406	393	385	382
80 år +	301	311	316	314	313	319	310	316	313	322	315	314	310	309	304	320	320	322	330	335	348
	3908	3885	3861	3826	3797	3758	3727	3701	3676	3656	3624	3610	3581	3561	3530	3514	3492	3483	3467	3453	3451

Kommentar til tabellen ovanfor:

Av tabellen kan ein lese at andelen over 80 år aukar framover. Dette er ei stor gruppe av våre tenestemottakarar.

Framskrivinga syner eit folketal som vert redusert.

Bremanger kommune buset flyktningar og skal ta imot 15 pr. år (2010 -2012). I tillegg kjem familiegjenforening og arbeidsinnvandring. Dette vil påverke prognosen ovanfor positivt.

5.2. Eksisterande tenestetilbod

Vår kjerneproduksjon er knytt til følgjande:

- Helsestasjon (førebyggjande, miljøarbeidar, svangerskapsomsorg)
- Barnevernteneste
- Hjelpemiddelformidling/ergoterapiteneste/rehabilitering
- Fastlegeteneste
- Legevakt
- Samfunnsmedisinske tenester som smittevern og miljøretta helsevern.
- Institusjonsplassar
- Korttidsopphald og avlastning.
- Serviceleilegheiter med HDO.
- Omsorgsbustader utan HDO (Svelgen, Davik og Kalvåg)
- Omsorgsbustader med heildøgns omsorg for funksjonshemma.
- Avlastningsbustad for unge funksjonshemma
- Omsorgsløn, støtte/treningskontakt, privat avlastning, BPA, dagtilbod/transport.
- Heimeteneste (heimesjukepleie, heimehjelp, tryggleiksalarm, sal av måltid)
- Psykiatrisk teneste med dagtilbod.
- Aktivitetstilbod gjennom Aktiv Jobb (avd. indre og ytre)
- Arbeidsstove ved SBS, BS og på Haugetun.

5.3. Kartlegging av vår kompetanse/kompetansebeholdning

Utrekna med utgangspunkt i budsjettet for 2011:

Der vi kjøper tenester i form av driftsavtaler eller andre avtaler er desse rekna om i stillingar under.

I talet er det teke med alle stillingar, også reinhald og kjøkken knytt til produksjonen innan vårt område. Vakante stillingar er rekna med.

EINING	PERS.	ÅRSVERK	Snitt stilling	Assistent Pers.	Fagarb. Pers.	Merkan-til Pers.	Høgskule utdanna Pers.
Open omsorg ytre	50	36,02	0,72	25 (51 %)	13 (91 %)	1 (30 %)	11 (100 %)
Open omsorg indre	96	58,70	0,61	36 (41,17 %)	37 (68,59 %)	3 (56,67 %)	20 (83,98 %)
Felles helse og omsorg m. Aktiv Jobb	10	8,01	0,80	4 (75,25 %)	1 (50 %)	1 (50 %)*	4 (100 %)
Bremanger sjukeheim	46	32,97	0,72	11 (53,47 %)	26 (72,05 %)	1 (7 5%)	8 (95 %)
Familie og helse	32	23,63	0,74	3 (34,43%)*	1 (15 %)*	7 (60 %)*	21 (86,90 %)
SUM	234	159,33	0,68	79	78	13	64

Prosent (%) står for gjennomsnittleg prosent stilling.

*Desse kombinerer stillingane i stor grad med andre stillingar i og utanfor vår organisasjon. Av dei 234 personane er 56 over 55 år, og utfører 34,62 årsverk. Dette utgjør 21,73 % av årsverka innan helse- og omsorgssektoren.

23,93 % av dei tilsette er altså over 55 år. Desse er tilsette i 21,73 % av årsverka på området.

KS sine berekningar fram til 2016 viser at Bremanger kommune sitt behov for rekruttering er 47,3 årsverk med grunnlag i naturleg avgang. Talet er resultat av folketalsutvikling og kor stor del av dei tilsette som nærmar seg pensjonsalder eller mogleg AFP.

Det er få som seier opp stillingane sine av andre årsaker enn alder, AFP og uførepensjon. Totalt i Bremanger kommune var det pr. 2. kvartal 2011 (med unntak av undervisningspersonalet) i alt 20 personar som har heil eller delvis AFP.

5.4. Uønska deltid

I april 2011 vart det sendt ut skjema til dei tilsette i OOI, Bremanger sjukeheim og i OY der tilsette vart inviterte til å opplyse kva storleik stilling dei har, og kva dei ønskjer.

Resultat av kartlegginga:

ASSISTENTAR

Eining	Personar som svara	Årsverk no	Ønska årsverk	Differanse
Open omsorg indre	6	2,16	5,80	3,64
Bremanger sjukeheim	4	1,02	3,60	2,58
Open omsorg ytre	8	5,18	7,10	1,92
SUM	18	8,36	16,50	8,14

Av dei 18 assistentane som svarte, er 9 under utdanning til fagarbeidarar.

FAGARBEIDARAR

Eining	Personar som svara	Årsverk no	Ønska årsverk	Differanse
Open omsorg indre	0	-	-	-
Bremanger sjukeheim	4	2,50	3,70	1,20
Open omsorg ytre	3	1,93	2,95	1,02
SUM	7	4,43	6,65	2,22

ANDRE

Stilling	Årsverk no	Ønska årsverk	Differanse
Sjukepleiar	0,80	100	0,20
Merkantil	1,05	1,50	0,45
Reinhaldar	1,32	2,00	0,68
Vaskeri	0,70	100	0,30
Kokk	0,80	100	0,20
Sum	4,67	6,50	1,83

Utifrå kartlegginga som er utført innan pleie og omsorg i Bremanger kommune, utgjer differanse mellom ønska årsverk og årsverk no til saman 12,19 årsverk.

Registrering av uønska deltid skal gjennomførast i 2012 og 2013, og seinare 2. kvart år.

6.0. Behov for kompetanse

I den nye lova om kommunale helse- og omsorgstenester (vedteken 14.06.2011), ligg det ikkje inne krav til spesifikk kompetanse med unnatak for lege. Lova er utforma som ei overordna og profesjonsnøytral lov. Det er ikkje føreslått spesifikke innhalds- eller kompetansekrav til personalet. Kommunen har eit syte for ansvar, og skal gje eit forsvarleg tilbod til pasientar og brukarar. Krav om sjukepleieteneste er likevel å finne i sjukeheimsforskrifta.

Samhandlingsreforma vil føre til nye og endra kompetansebehov i kommunen. Førebyggjande arbeid skal prioriterast høgt og meir behandling før, i staden for og etter innlegging i sjukehus skal gå føre seg i kommunen. Utvikling av samhandlingskompetanse er sentralt framover.

Behovet for nye årsverk i samband med at kommunen får nye oppgåver framover er ikkje teke med i KS si berekning av rekrutteringsbehovet på 47,3 årsverk.

6.1. Behov framover

I framtida skal vi også yte andre tenester og auke kvantiteten i høve i dag.

Vi vil særleg trenge spesialisert kompetanse i høve:

Lindrane behandling, kols, diabetes, kosthald og ernæring, demens, rus/psykiatri, rehabilitering, akuttstjukepleie, heimedialyse, respiratorbehandling, spesialisert fysioterapi, fleirkulturell kunnskap, vidareutvikle barnevernfagleg kunnskap.

Ved å auke kompetansen på legekontora med sjukepleiefagleg kompetanse, vil dette avlaste legane som får fleire oppgåver i framtidas primærhelseteneste.

Individuell plan, makt og tvang, rettleiarkompetanse, juridisk kunnskap, forvaltningskunnskap, samhandlingskompetanse, brukarmedverknad og avtalekompetanse.

Vi skal utvide tilbodet om heildøgnteneste i kommunen. For å kunne yte heildøgntenester i opprinneleg heim, kan dette la seg gjere dersom brukaren bur i ein avstand til omsorgssentra på Hauge og i Svelgen som ikkje er meir enn 5-10 minutt.

Det skal byggast nytt omsorgssenter i Svelgen og tilbodet om omsorgsbustader skal også utviklast vidare på Hauge i Bremanger. I tillegg skal vi auke kapasiteten i form av omsorgsbustader i Svelgen og på Hauge for funksjonshemma.

6.2. Aktuelle vidareutdanningar

Leiing: Leiarutdanningar inklusiv avtalekompetanse og juridisk kompetanse.

Direkte brukarretta arbeid:

For assistentar, fagarbeidarar og høgskuleutdanna:

Rehabilitering/habilitering, lindrande behandling, sårbehandling, akuttstjukepleie/intensivstjukepleie, geriatri, psykisk helse, alderspsykiatri, barne- og ungdomspsykiatri, demens, rus, ernæring, diabetes, miljøarbeid, musikkterapi.

EINING	Årsverk	Fordi:	Årstal
Open omsorg ytre	22,2	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Bustad for funksjonshemma (fleire bebuarar) ❖ Heildøgns open omsorg ❖ Auke i tenesteproduksjon og kompleksitet. <p>HDU: 6 Heimesstjukepleie, 1 dagvakt og 1 seinvakt: 3 Aktiv nattevakt på HDU (1) og HDO (1): 4,7 (trekt frå kvilande vakt). Haugetun, 1 dagvakt og 1 seinvakt: 2,5 (auke, trekt frå kortvakt). Nye omsorgsbustader på Hauge: 2 kveld og 2 dagvakter: 6</p>	2012/13 2013 2012/13 2013/14 2013/14
Open omsorg indre	11,0	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Større kompleksitet og spesialiserte behov. ❖ Stjukepleie på aktiv natt. ❖ Heildøgns open omsorg ❖ Auke i tenesteproduksjon og kompleksitet <p>Heimesstjukeplei: Aktiv natt: 2 Auke dag- og kveldsvakter: 3 Auke på SBS: 6</p>	2013/14 2013/14 2013/14
Bremanger sjukeheim	6,8	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Større kompleksitet og spesialiserte behov. ❖ Stjukepleie på aktiv natt. <p>Auke fagleiar frå 0,2 til 1,0: 0,8 Auke bemanning: 6</p>	2012 2012/13
Fysioterapi	1,0	Meir rehabilitering og habiliteringsoppgåver skal løysast i kommunane	2014
Ergoterapi	1,0	Meir rehabilitering og habiliteringsoppgåver Skal løysast i kommunane.	2012
Helsestasjon	1,5	Auke i miljøarbeidarstilling – førebygging.: 0,5 Auke i førebygging generelt. 1,0	2012 2013
Sakshandsamar	0,5	Auke i tildeling av tenester.	2013
Lege	1,0	Fleire oppgåver for legane knytt til Samhandlingsreforma.	2013/14
Fagutviklar	1,0	Behov for å utnytte elektroniske hjelpemiddel Knytt til fagprogram, kvalitetsloven og kompetanse- og rekrutteringstiltak	2012
Nye stillingar	46		

Merknad: Tabellen viser behovet fram t.o.m. 2014, medan KS sine berekningar viser behovet fram til 2016.

I hovudsak er behovet ovanfor relatert til fag og høgskuleutdanna personell. Vi anslår i tillegg at 50 % av fag og høgskulegruppene bør ha relevant vidareutdanning i samsvar med vårt behov.

Årsverka ovanfor er planlagt utifrå kjende variablar. Av erfaring veit vi at einskildbrukarar i tillegg kan utløyse behov for ytterlegare årsverk. Behov kan brått oppstå i tillegg til det vi planlegg.

VI TRENG/ OM LAG PERSONAR	ULIKE YRKESGRUPPER
4	Vernepleiarar
10	Sjukepleiarar
1	Ergoterapeutar
14	Fagarbeidarar innan helsefaga
1	Lege
1	Helsesøster
1	Ernæringsfysiolog
2	Aktivitør
1	Fysioterapeut med og utan spesialistkompetanse
2	Miljøarbeidarar for barnevern/psykisk helse/helsestasjon
3	Miljøarbeidar med fokus på aktivitet
2	Miljøarbeidar i TFF, PU-tenesta
4	Assistentar

I tillegg må vi erstatte personell som sluttar av årsaker som flytting eller skifte av arbeidsplass av andre årsaker.

7.0. STRATEGIAR OG TILTAK

Skaffe utanfrå: Kva kompetanse må vi skaffe gjennom rekruttering utanfrå, samarbeid eller bistand? Dette vil til ei kvar tid vere gjenstand for vurdering. Døme på dette er juridisk kompetanse på ulike områder.

Utvikle: Strategi for leiing og organisering: Gjennomføre opplærings- og utviklingstiltak utifrå eksisterande behov for tenester.

7.1 Tiltak

Fagleg oppdatering ved:

- Kurs
- Hospitering
- Rullering
- Fagdagar internt og eksternt
- Etablere faggrupper, også tverrfaglege knytt til tema og brukarar.
- Samarbeid med oppvekstsektoren for å fremje god norskopplæring til framandspråkleg arbeidskraft.
- Vidareutvikle prosedyrar, kvalitetsarbeid
- Fagmøter mellom fagleiarane i kommunen
- Auke bruk av internundervisning
- Opprette kursbank – kven kan kva?
- Rettleiing. 1. Nytte spesialisthelsetenesta og internt personell. 2. Unntaksvis: Leige inn andre rettleiarar

- Delta i nettverk internt og eksternt.

Vidareutdanning:

- Arbeidsgjevar skal legge til rette for at tilsette kan ta relevant vidareutdanning.
- Bindingstid vert aktivt brukt.
- Setje av økonomiske ressursar med føremål etter og vidareutdanning.

7.2 Behalde og rekruttere

- Løn som virkemiddel for å behalde og rekruttere personell.
- Ved særskilte rekrutteringsbehov kan ein bruke virkemiddel innan definert område/arbeidsplass der mangelen er avdekka.
- Ha som målsetjing å tilsette personell i 100 % stilling i Bremanger kommune.
- Store nok fagmiljø.
- Utfordrande og varierte arbeidsoppgåver.
- Legge til rette for fagleg oppdatering, sjå ovanfor.
- Spesialisering på alle utdanningsnivå.
- Teamarbeid.
- Legge til rette for deltidsutdanningar.
- Å vere aktiv i å påverke utdanningsvalet til ungdom i grunnskulen.
- Vurdere bruk av skuleelevar og studentar framfor vikarbyrå.
- Alternative arbeidstidsordningar.
- Stipend for personar under utdanning med bindingstid.
- Attraktiv seniorpolitikk

7.3. Grunnlag for utvikling

Læringsarena:

Personalmøter der føremålet er felles refleksjon, erfaringsutveksling, formalisert læring ved teoretiske innlegg med meir.

Det daglege arbeidet, prosjektarbeid, interne møter, dialogmøter med brukarar, interne kurs og samlingar, tverrfaglege arbeidsgrupper, e-læring, eksterne kurs, interkommunale nettverk, etter og vidareutdanning.

Rammer:

Økonomi og reglement for permisjonar, økonomiske insentiv, bindingstid og andre plikter og rettar som styrer tilhøvet mellom arbeidstakarar og arbeidsgjevar.
Avtaler som styrer tilhøvet mellom kommunen og avtalepartnarar.

8.0. EVALUERING - Er mål og nytte oppnådd?

For å vurdere effekten av planen skal denne verte evaluert kvart andre år med påfølgjande rullering.

Metodikk

Kvantitativ måling:

- Måling av uønska deltid.
- Måle gjennomsnittleg stillingsprosent.

- Kor mykje vakanse har vi?

Kvalitativ måling:

- Leverer vi tenester til brukarane i samsvar med gjeldane planar?
- Rekrutterer vi den kompetansen vi har behov for i produksjonen?
- Brukarundersøkingar ved brukar og pårørandesamtale