



Strategisk kompetanseplan

Tove Nordli Selnes



Stange kommune

Strategisk kompetanseplan for helse og omsorg i Stange kommune

04.03.2018, versjon 2



ORGANISERING

- Planen er bygget opp etter KS sin mal
- Prosjekteier: Kommunalsjef helse og omsorg
- Styringsgruppe: Kommunalsjef, virksomhetsledere og rådgivere fra helse og omsorg
- Arbeidsgruppe: Rådgivere og virksomhetsledere fra helse og omsorg
- Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, Eldrerådet og Ungdomsrådet i Barn og unges kommunestyre ivaretok brukermedvirkning på systemnivå
- Produktet er en kompetanseplan for ansatte, og ansatte defineres derfor som største målgruppe.



FORANKRING

- Prosjekteier og styringsgruppe på ledernivå for å skape forankring
- Planen ble behandlet i driftsutvalg og sluttbehandlet i kommunestyret for politisk forankring
- Planen er et overordnet styringsverktøy. Hver virksomhet har utarbeidet egne handlingsplaner for å skape relevans, eierskap og forankring nær tjenestene
- Planen bør forankres hos de tillitsvalgte, vurdere deres rolle i prosessen, kanskje bør de være med i arbeidsgruppen?



KOMPETANSE ER NØKKELEN TIL KVALITET

Strategisk Kompetanseplan skal:

- Bidra til å heve kvaliteten på de tjenestene vi skal levere til innbyggerne
- Være et verktøy for rekruttering og for å beholde kvalifisert personell
- Gi politisk og administrativ ledelse god oversikt over utfordringene
- Strategisk kompetanseplan et verktøy for operasjonalisering av mål og strategier i kommunedelplan helse og omsorg 2016-2026.



OVERORDNEDE MÅL OG FØRINGER

- Gi informasjon om kompetansebeholdning og forventet behov for kompetanse
- Være et hjelpemiddel for riktig prioritering både administrativt og politisk
- Sikre ansatte med god og rett kompetanse knyttet til tjenesteproduksjonen
- Sikre helhetlig planlegging og bruk av kompetanse som en del av kvalitetssikringen i helse- og omsorgstjenestene



KOMPETANSEANALYSE

- Innhente grunndata
- Hvilken kompetanse besitter vi per dags dato, hva mangler vi, hvilke behov har de ulike virksomhetene
- Hva vil behovet i framtiden være, se på befolkningsframskriving
- SWOT for å identifisere behov



KOMPETANSEBEGREPET

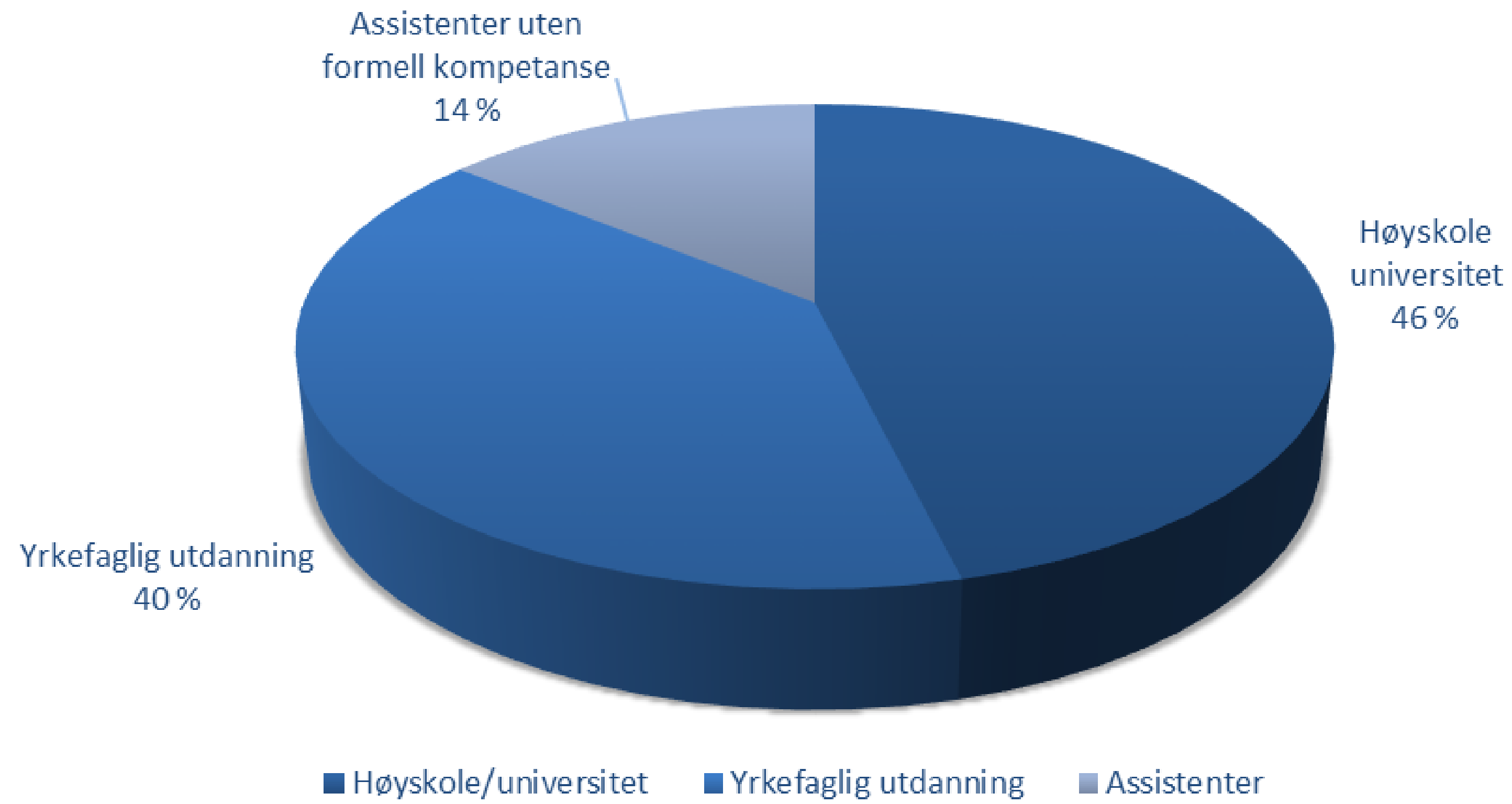
Vi er inne i en tid der de kommunale helse og omsorgstjenestene står ovenfor nye utfordringer. Krav og forventninger til kvalitet i tjenesten gjør at kompetanse blir svært viktig i tiden framover

Hva legger vi i kompetansebegrepet:

- Kunnskaper
- Ferdigheter
- Holdninger
- Evner



Fordeling personellgrupper i helse- og omsorgstjenesten Stange kommune



KOMPETANSESTRATEGIER

- Øke andelen høyskoleutdannede i helse og omsorg
- Styrke etisk refleksjon og kunnskapsbasert praksis
- Styrke ledelsen i helse- og omsorgstjenesten
- Være en attraktiv arbeidsplass med godt omdømme
- Styrke kompetansen innen velferdsteknologi og digital kompetanse



MÅLTALL OG TILTAK

Følgende resultatmål vedrørende kompetanse er satt for helse- og omsorgssentrene, tilrettelagte tjenester og helsetjenester i hjemmet i Stange kommune:

Måltall for kompetansesammensetningen: Fordeling på 70 % høyskoleutdannede og 30 % yrkesfagligutdannede

Alle ledere i Stange kommune skal jobbe aktivt for å ha flest mulige heltidsstillinger i sin enhet og legge til rette for arbeidstidsordninger som fremmer muligheten til å jobbe i størst mulig stilling.

Helse og omsorg i Stange kommune skal som en hovedregel ikke opprette stillinger som er mindre enn 75 %



TILTAKSPLAN

Hovedmål	Strategier	Tiltak	Relevante indikatorer
Øke andelen høyskoleutdannede i helse og omsorg	<ul style="list-style-type: none"> Mål om 30/70 fordeling av yrkesfaglig utdannede og høyskoleutdannet personell i helse og omsorgssentrene og i helsetjenester i hjemmet innen 2025. 	<p>Omgjøring av ledige fagarbeiderstillinger til stillinger med krav om 3-årig helse og sosialfaglig høyskoleutdanning</p> <p>Tilrettelegge for at ansatte kan ta sykepleie- og vernepleierutdanning</p> <p>Samarbeid med utdanningsorganisasjoner.</p> <p>Opprette rekrutteringsstillinger for studenter.</p>	<p>Antall omgjorte stillinger</p> <p>Andel fagarbeidere og høyskoleutdannede i de ulike virksomhetene</p>
Heve kompetansen i helse og omsorgstjenesten – jobbe kunnskapsbasert	<ul style="list-style-type: none"> Mål om å ha fagutviklingsstillinger i hver virksomhet som sikrer at vi jobber kunnskapsbasert Bruke de læringsarenaene som er i kommunen Delta i KS- og andre relevante nettverk. Ha personell i etter- og videreutdanning til enhver tid – det er en verdi i seg selv 	<p>Legge til rette for at ansatte får brukt og utviklet sin kompetanse</p> <p>Arbeide systematisk med opplæring og utvikling og stimulere ansatte til kompetanseheving som kommunen trenger</p> <p>Hospitering på tvers av avdelinger og virksomheter.</p> <p>Egne fagteam på innsatsområder</p> <p>Veiledningsgrupper</p> <p>Motivere ansatte og legge til rette for at ansatte får mulighet til å ta etter- og videreutdanning innen prioriterte kompetanseområder</p>	<p>Plan for internundervisning og fagdager som er åpne på tvers av virksomheter.</p> <p>Antall ansatte i etter- og videreutdanning</p>

