

Kompetanse og rekruttering – innspel frå arbeidsgruppa

Ei av dei største utfordringane kommunen har i høve til å sikre kvalitet i helse- og omsorgstenestene er rekruttering av kvalifisert personell. Stadig nye og kompliserte oppgåver krev endra og høgare kompetanse på fleire nivå.

Systematisk satsing på kompetanse er avgjerande for måloppnåing og verdiskaping. Strategisk kompetanseleiing inneberer planlegging, gjennomføring og tiltaksevaluering for å sikre at kommunen og den enkelte medarbeidar har og nyttiggjer kompetansen.

Dagens situasjon

Det er fleire vilkår som påverkar arbeidet med rekruttering og kompetanse. Endringar i samfunnsoppdraget, tenestetilbodet, krav om tverrfagleg samhandling, evidensbasert praksis, demografisk utvikling, alderssamansetting mellom tilsette, vakansar, uønska deltid, lav arbeidsledigheit, brukar- og medarbeiderundersøkingar, økonomisk handlingsrom m.m., er alle medverkande moment. Slike endringar kan, i tillegg til å påverke kompetansebehovet i tenestene, også stille krav til arbeidsformer og samansetting mellom personalgruppene og organisering av tenestene.

I tillegg til å rekruttere nye, må kommunen behalde og vidareutvikle dei medarbeidarane tenestene til ei kvar tid har. Tilsette må kjenne på at kompetansen dei har er nyttig og at den blir brukt. Det er difor viktig at dei opplever at kompetansen deira blir etterspurd og at avdelingane har ein eigen plan for korleis ein tenkjer å nytte den enkelte si kompetanse. I fylgje forskning blir løn oppgitt som det best eigna verkemiddelet for å rekruttere ny arbeidskraft. Volda kommune må difor tilstrebe konkurransedyktig løn i høve helseføretak og nærliggande kommunar. Sjølv om løn kan virke motiverande er dette ikkje tilstrekkelig åleine for å rekruttere og behalde fagpersonar. Like viktig er eit godt fagmiljø der ein har høve til å påverke eigen arbeidskvardag. Mogelegheiter til å arbeide på tvers av avdelingar kan utvikle gode fagmiljø og kan truleg vere ein rett bruk av kompetanse. Vidare har fleire kommunar etter kvart gode erfaringar med fleksible arbeidstidsordningar. Endringsleiing på alle nivå må vektleggast for å meistre å organisere og planlegge arbeidsoppgåvene hensiktsmessig. Samarbeid med tillitsvaldapparatet og vernetenesta er viktig for å nå målsettinga.

Kommunen sine kompetansetiltak skal vere forankra i arbeidsgivarstrategien, samt sjåast i samanheng med målsettingar gitt i kommuneplanen sin samfunnsdel, økonomiplan, årsrapport, oppgåver gitt av styrande organ og leiing, gjeldande satsingsområder, lønspolitisk plan, stillingsinstruksar, HTA, medarbeidersamtalar, medarbeiderundersøkingar (10-Faktor), brukarundersøkingar og handlingsplan for «Digitaliseringsstrategi for samarbeidskommunane i SSIKT 2018-2021».

Gjennomsnittsalderen på tilsette i helse og omsorgstenestene i kommunen er i dag på 46 år. Oversikt på tal tilsette som vil kunne gå av med pensjon viser at det vil vere mykje kompetanse som skal erstattast. I planperioden vil 87 av totalt 481 arbeidstakarar nå

pensjonsalder. Dette er fordelt på ufaglærte, høgskuleutdanna og fagarbeidarar.

Det er i oppstart av planperioden om lag 82 ledige stillingar i helse og omsorgstenestene i kommunen. Dei aller fleste er deltidsstillingar for fagarbeidar i turnus, og må fyllast av vikarar. Dette krev mykje tid til organisering, og det forringar kvaliteten på tenestene. I kommunen er hele 62 prosent av tilsette i helse og omsorgstenestene deltidstilsette.

Det er ikkje etablert heiltidskulturprosjekt for haldningsendringar på området. Av kapasitetsårsaker er det ikkje avsett ekstraressursar til å jobbe systematisk med heiltidskultur, og kommunen deltek heller ikkje i nettverksarbeid på feltet. Leiarane forsøker å auke stillingsstorleiken når dette er mogeleg.

Utfordringsbilete

Det bør utarbeidast ein strategi for rekruttering i helse- og omsorgstenestene. Strategien må ivareta kommunen sitt behov for kompetanse samt definere søkjarane si eignaheit til stillinga. For å kunne rekruttere godt, må ein nå ut til jobbsøklarar, til dømes gjennom bileter og små film snuttar frå arbeidsplassane på sosiale media m.m. Stillingsutlysingar må treffe dei aktuelle søkjarane gjennom bruk av ulike verkemiddel som til dømes løn, faglege utfordringar og kompetanse. I tillegg må ein beskrive kva rammer som gjeld for den aktuelle stillinga. Særskild gjeld dette i høve stillingsstorleik. Det må vere eit mål å lyse ut flest mogeleg heile stillingar. I tillegg bør det også vere dedikerte stillingar i tenestene som har krav om heiltidstilsetting.

Det er høg grad av fagkompetanse tilgjengelig i dei ulike tenesteområda. Ein bør i større grad sikre at tilsette med særskild kompetanse arbeider på avdelingar som etterspør denne, slik ein får nytta fagkompetansen der behovet er. Dette kan medføre at tilsette må arbeide på fleire arenaer, også tverrsektorielt. Mindre silobasert organisering av tenestene vil kunne medføre større flyt av kompetanse på tvers av faggrupper. Dette vil vere med på å styrke kvaliteten på tenestetilboda. Dette fordrar at leiarar av helse- og omsorgstenestene i større grad må sjå tenestene med eit heilheitsblikk.

Nye og meir kompliserte oppgåver krev endra og høgare kompetanse. Framskrivingar syner aukande utfordringar knytta til å skaffe nok kvalifisert personell. Det vil i tillegg til stor mangel på sjukepleiarar-/vernepleiarar og helsefagarbeidarar, også vere stort behov for helsesjukepleiarar og legar. Helse og omsorgstenestene er i tillegg ein fleirkulturell arbeidsplass, noko som i auka grad gir oss perspektiv, toleranse og mangfald. Men det gir oss også nokre utfordringar. Mulighetsromet ligg i å heve norskkunnskapen til fleirkulturelle arbeidstakarar. Døme på dette kan vere skreddersydde norskkurs for tilsette i helse- og omsorgssektoren.

Utvikling i planperioda

I planperioden blir det behov for å jobbe heilheitleg og på nye måtar med utgangspunkt i det som er viktig for deg som brukar i Volda kommune. Kommunen har ein tenestestruktur som legg opp til at ein skal bu heime så lenge som mogeleg. Teknologi for helse og tryggleik blir nytta i aukande grad. Ein antek at den framtidige eldre befolkninga vil ha auka krav til tenestekvaliteten, samt høgare teknologisk kunnskap. Neste generasjon nyttar digitale løysingar i kvardagen og vil ha forventningar til at tenestene også utviklar seg i denne retninga.

I prosjektplanen for velferdsteknologi i Volda kommune er målsettinga å auke bruk av velferdsteknologi slik at innbyggjarar med ulike helseutfordringar får betre høve til å meistre sin eigen kvardag og bu heime lengst mogeleg. Prosjektet har også mål om å gje auka tryggleik for pårørande, og bidra til at omsorgskapasiteten og berekrafta i helse- og omsorgstenestene held seg oppe i åra som kjem. Arbeidskvardagen for tilsette i helse- og omsorgstenestene er stadig i endring, og det er viktig at kompetanse på velferdsteknologi blir spreidd ut i organisasjonen. For at innføring av velferdsteknologiske løysingar skal bli vellykka, må ein få til både formell og uformell kompetanseheving av tilsette. Kommunen har i perioden 2018-2021 hatt avsett ressurs til velferdsteknologi. Truleg vil ein ha behov for fleire definerte stillingar for implementering av velferdsteknologi i åra framover. I tillegg bør opplæringsarenaer, både eksterne og interne, i større grad vere «på nett». Verktøy som kan og blir nytta er til dømes ulike e-læringsprogram og Webex teams.

Volda kommune vil mest truleg i løpet av 2022-2023 vere med på innføringa av felles elektronisk pasientjournal for heile helsetenesta i Midt-Norge, «Helseplattformen». Dette inneberer ei felles løysing for helseføretak, kommunar, fastlegar og private aktørar. Alle kommunane i Møre og Romsdal og Trøndelag har opsjonsavtale knytt til Helseplattforma, og deltek aktivt i oppsettet av løysinga. Store IT-innføringar er ofte krevjande. Mange skal lære å handtere nytt verktøy, mange integrasjonar skal på plass og ulike kulturar skal samhandle på nye måtar. For å lykkast med implementeringa vil det vere avgjerande å ha ressurspersonar med digital kompetanse.

Vidaregåande skular, universitet og høgskular, må vere aktive i å bidra til utvikling av helseutdanningsstudiane. Pensum må vere oppdatert på det som er gjeldande i kommunehelsetenesta. Ein må ha gode praksisplassar til elevvar, studentar og lærlingar for å kunne rekruttere framtidig helsepersonell. Stipendordningar for elevvar og studentar med bindingstid etter endt utdanning er verkemiddel for å sikre rekruttering. Samarbeid med høgskulen i kommunen i høve kompetanseauke for tilsette i sektoren er også viktige tiltak.

I planperioden må det arbeidast med å skape ei felles forståing, både administrativt og politisk, av kva utfordringar sektoren står overfor gjennom ein god kompetanse- og rekrutteringsplan for helse- og omsorgstenestene. Sektoren har utarbeidd kompetanseplan, men denne må vidareutviklast til å også omfatte ein plan for rekruttering. Planen må forankrast i leiinga på alle nivå i organisasjonen. På kommunenivå krev dette analyse av situasjonen, innovasjon og utvikling både når det gjeld tenestetilbodet, men også gjennom heilskapleg planlegging av behov for kompetanse og rekruttering.

Strategiar og tiltak

Stadig større brukargrupper har samansette lidingar og/eller kompliserte tilstandar, og har behov for omfattande tenester frå fleire delar av hjelpeapparatet. I tillegg tilseier demografisk utvikling fleire eldre, og dermed behov for rekruttering ut over å erstatte dei som sluttar på grunn av oppnådd pensjonsalder. Oversikt syner at ein stor del av dei tilsette vil oppnå pensjonsalder i planperioden.

Det må leggjast auka vekt på tiltak knytta til rekruttering og kompetanseheving då rekruttering av tilstrekkelig og riktig kompetanse vil bidra til meir effektive tenester, stabilitet, forutsigbarheit, godt omdøme og godt arbeidsmiljø, samt virke positivt inn på sjukefråveret.

Ein må arbeide for at helse- og omsorgstenestene beheld, rekrutterer og vidareutviklar tilstrekkelig og riktig kompetanse for å løyse dagens og morgendagens oppgåver. Implementering av nye arbeids- og behandlingsmetodar, ny teknologi og nye digitale løysingar vil endre måten vi utfører mange av dagens tenester på.

Rekruttering og kompetanse	Årleg driftskostnad	Gjennomføring
Kompetanse som kommunen ikkje har i dag, men som det er behov for:		
Ernæringsfysiolog	350 000	2022
Master i velferdsteknologi	1 500 000	2022
Master i avansert klinisk sjukepleie	1 500 000	2022
Kompetanse kommunen treng meir av:		
Psykolog til vaksne (pålegg fra 2020)	2 000 000	2022
Vidareutvikle ein heilhetlig rekrutterings- og kompetanseplan for helse- og omsorgstenestene (må mellom anna omfatte lønnsstrategisk handlingsplan, vurdering av insentivordningar for studentar og elevar, utgreie alternative turnusordningar som rekrutterer og beheld tilsette).		2022-2023