



EIDSVOLL
KOMMUNE

Kompetanse- og rekrutteringsplan 2020- 2024

Helse – og omsorgstjenester Eidsvoll kommune

■

Vedtatt dato:

16.02.21

Revidert dato:

18.04.23

Vår ref.:

Bård L Hunstad

Virksomhet/avdeling:

Helse - og omsorgsområdet

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	3
<i>Betydning av kompetanse</i>	3
<i>Bakgrunn</i>	3
Status, utfordringer og behov for kompetanse i Eidsvoll kommune	5
<i>Psykisk syke og mennesker med avhengighetsproblematikk</i>	7
<i>Mennesker med utviklings-/funksjonshemming.....</i>	7
<i>Somatisk syke og eldre mennesker</i>	8
<i>Barn og unge</i>	9
<i>Forebyggende og helsefremmende arbeid</i>	10
<i>Legedekning</i>	10
Mål for kompetanse og rekrutteringsarbeidet	11
Handlingsplan for kompetanse og rekruttering	12

Innledning

Eidsvoll er en vekstkommune der antall innbyggere, kombinert med den demografiske utviklingen tilsier at kommunen vil få et stort og økende press på helse- og omsorgstjenester frem mot 2030. Dette vil gjelde de fleste områdene innenfor helse og omsorg, men det største presset vil være knyttet til den eldre del av befolkningen, relatert både til antallet og til en forventet økning i aldersrelaterte sykdommer.

Planen er utarbeidet av arbeidsgruppe bestående av personalsjef, virksomhetsledere fra Eidsvoll helse- og omsorgssenter, Familiens hus og Helse og bistand, samt samhandlingskoordinator for kommunene i Gardermoregionen. Planen har vært til orientering i Administrasjonsutvalget 1.12.20 og fremmet i hovedutvalg for helse, omsorg og forebygging.

Planen er politisk vedtatt i Administrasjonsutvalget 16.02.2021 (Sak 21/01). Planen er revidert i Kommunalt samhandlingsteam 15.10.2021 og orientert om i Formannskap 23.11.21, Administrasjonsutvalget 15.02 2022. Revidert på nytt etter innspill fra Kommunalt samhandlingsteam i Administrasjonsutvalget 18.04.23 med kun små justeringer.

Planen består av to deler, en strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan som viser den langsiktige strategien for kompetanseutviklingen/-styringen (revideres og vedtas politisk hvert 4. år), og en felles handlingsplan som revideres/justeres løpende og minimum årlig i tråd med kommunens behov knyttet til kompetanse og rekruttering i Kommunalt samhandlingsteam.

Betydning av kompetanse

Kompetanse er å ha den kunnskap og de ferdigheter, evner og holdninger som skal til for å møte dagens og morgendagens oppgaver og krav i Eidsvoll kommune. Kompetanseutvikling skal sikre at det potensiale som bor i hver enkelt medarbeider kommer innbyggerne til gode, og bidra til resultater og måloppnåelse, samt være et virkemiddel for kommunen til å rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifiserte medarbeidere. Den skal bidra til å styrke kommunens omstillingsevne

Bakgrunn

I revidert «Strategiplan for helse og omsorgstjenestene 2020-2030» (PS 44/20, 19.5.2020 og revisjon PS 22/111, 1.11.22) beskrives status, utfordringsbildet, mål og

tiltak for tjenestene. Som et ledd i realisering og gjennomføring av vedtatte strategier, ble det besluttet behov for at det utarbeides en kompetanse- og rekrutteringsplan. Planen skal sikre at kommunen innehar den kompetanse og det omfang ansatte som er nødvendig for iverksetting av vedtatte tiltak i helsetjenestene.

Overordnet målsetting i «Strategiplan for helse- og omsorgstjenester» er førende og bakgrunn for denne planen:

«Planens overordnede mål er å sikre at den enkelte tjenestemottaker i Eidsvoll kommune mestrer eget liv mest mulig selvstendig, både fysisk, kognitivt og sosialt, i samspill med det kommunale hjelpeapparatet og frivillig sektor.»

Strategiplanen legger vekt på at i kravet til tidlig innsats og forebygging er det helt avgjørende med en kultur- og holdningsendring i hele organisasjonen, og at dette krever rett kompetanse. Hverdagsmestring og recovery må implementeres og etableres som naturlig tankesett hos alle ansatte, dette krever vedvarende ledelsesforankret arbeid over tid.

Økt krav til både generell og spesiell fagkompetanse fremstår som en av de største utfordringene i tiden framover også som en følge av samhandlingsreformen. Behovet for omfattende medisinsk behandling både i hjemmet og på sykehjem, har bidratt til at kommunen må gi andre tjenester enn før. Strategiplanen viser til behov for kompetanse som kan sikre den nødvendige forebyggings-, behandlings- og rehabiliteringsintensiteten for både voksne og barn innenfor psykisk helse, avhengighet, funksjons- og utviklingshemming, sykehjem og i hjemmebaserte tjenester.

St Meld. 15 (2017–2018) «Leve hele livet» er en kvalitetsreform for eldre. Kompetanse er også avgjørende for å sikre god kvalitet. I Eidsvoll operasjonaliseres reformen blant annet gjennom prosjektet «Leve hele livet hjemme» og satsingen Livsgledehjem. Prosjektene belyser premisser for å lykkes, hvorav blant annet tidlig planlegging og medvirkning med innbyggerne, rett kompetanse og tidlig innsats er avgjørende elementer.

Strategiplanens tabell for iverksetting av tiltak trekker blant annet frem behovet for en felles kompetanse- og rekrutteringsplan for virksomhetene under delmål 2 – riktig kvalitet i tjenestene:

- Bedret akutt- og observasjonskompetanse i tjenestene
- Tilbud om grunnutdanning (fagarbeider og høgskole)
- Tilbud om videreutdanninger og ulike sertifiseringer til ansatte som jobber med både barn, unge og voksne er helt avgjørende for å sikre godt tjenestetilbud.

For at barn og unge skal vokse opp i trygge og utviklende miljøer og gis mulighet til å bidra aktivt i lokalsamfunnet, må det gis kvalitativt gode tjenester ved tidlig innsats og forebygging. Det pågående arbeidet med kommunens oppvekstplan må ses i

sammenheng med denne kompetanse- og rekrutteringsplanen. Tidlig og helsefremmende innsats er like viktig for at mennesker med funksjonshemming og eldre kan oppleve samhold, aktivitet, trygghet og selvstendighet i eget hjem i alle livets faser.

Kompetanseløft 2025 (Prop1S 2020-2021) er en av regjeringens satsinger på kompetanse og rekrutteringsutfordringene innenfor helse- og omsorgsområdet. Etablering av en heltidskultur i tjenestene, redusert vikarbruk og derigjennom økt kontinuitet i bemanningen, løftes opp som noen av temaene det særlig vil jobbes videre med i planperioden 2021-2025. Eidsvoll kommune skal ta utgangspunkt i denne satsingen i sitt kompetanse- og rekrutteringsarbeid.

Opptappingsplan for heltid og god bemanning i omsorgstjenesten er regjeringens rapport, av 27.10.22 som skal bidra til å sikre nok personell med rett kompetanse i omsorgstjenesten. Målet er å bistå kommunene i deres arbeid med å løse personellutfordringene i tjenesten både på kort og lang sikt, til det beste for den enkelte og for fellesskapet.

Vesentlig i det videre arbeidet blir NOU 2023:4 Tid for handling- personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste, som er på høring i disse dager. Helsepersonellkommissjonen er bedt om å gi en helhetlig og kunnskapsbasert vurdering av behovene for personell og kompetanse frem mot 2040 i lys av sentrale utviklingstrekk og behovet for å ivareta en bærekraftig og sammenhengende helse- og omsorgstjeneste. Mer konkret går kommissjonen nærmere inn på tiltak for å utdanne, rekruttere og beholde personell i helse- og omsorgstjenestene i hele landet på kort og lang sikt, gitt utviklingstrekk som vil påvirke tilbudet av og etterspørselen etter helse- og omsorgstjenester i årene fremover.

Flere gode kompetansetiltak er igangsatt i kommunen, men tiltakene må i større grad samordnes, spisses og prioriteres.

Status, utfordringer og behov for kompetanse i Eidsvoll kommune

Kommunens ansvarsområder er i stadig endring. Med lovpålagte tjenester, samhandlingsreformen og ytterligere oppgavefordeling og pålegg i nasjonale vedtak og aktuelle retningslinjer, kan måltall og kompetansekrav kommunene må styre etter endre seg fra år til år. Behovet vil også endre seg i forhold til de årlige statlige satsingsområdene. Kommunens status i forhold til behov for ulike utdanninger vil endre seg i takt med føringene, og når ansatte slutter eller begynner. Det er særlig

sårbart når det på noen fagområder er få personer med spesiell og nødvendig utdanning for å ivareta noen av oppgavene og ansvarsområdene.

Rekrutteringsutfordringene er tiltagende. Kommunen erfarer en alvorlig mangel på høyskolepersonell (sykepleiere/vernepleiere) innenfor tjenester til eldre og personer med utviklingshemming. Ved rekruttering til vakante stillinger er det ofte mange nyutdannede eller ingen kvalifiserte søkere. Det har over tid vært vanskelig å rekruttere inn ansatte med erfaring fra tilsvarende stillinger innenfor de ulike fagområdene. Kravene for å komme inn på videreutdanninger har økt, noe som påvirker muligheten for de ansatte til å gjennomføre videreutdanninger som er aktuelle, f.eks. videreutdanning som helsesykepleier.

Eidsvoll kommune skal tiltrekke seg kompetente arbeidstakere. For å tiltrekke og beholde nødvendig, god og produktiv arbeidskraft må Eidsvoll kommune trappe opp arbeidet med å posisjonere seg som attraktiv arbeidsgiver overfor utvalgte målgrupper og sikre flest mulig hele faste stillinger. Hva vi står for som organisasjonen og hva vi kan tilby som arbeidsgiver blir viktig for hvor vidt organisasjonen oppleves attraktiv og således har konkurransekraft. Det unike må fremheves; det som skiller kommunen fra andre kommuner og bransjer, og det som appellerer til aktuelle målgrupper. Kommunens kompleksitet må utnyttes som fordel. I tillegg til å profilere Eidsvoll kommune som helhet, må resultatene også løftes fram. Eidsvoll kommune må bli gode på å vite hva som gjør kommunen til en attraktiv arbeidsgiver og like gode på å formidle det både internt og eksternt.

Eidsvoll kommune vil:

- * tydeliggjøre og formidle hvem Eidsvoll kommune er som arbeidsgiver, hva kommunen har å tilby, og hvorfor kommunen er attraktiv
- * regelmessig evaluere og videreutvikle arbeidsgiverpolitiske virkemidler
- * bygge og videreutvikle sterke fagmiljø
- * samarbeide med nabokommuner og andre aktuelle aktører om promotering av bo- og karrieremuligheter i Gardermo-regionen

Eidsvoll kommune skal være en god samarbeidspartner ovenfor høyskoler og universitet og tilby praksisplasser for alle faggrupper innenfor alle fagområder, både somatisk og psykisk helse, rehabilitering og omsorg.

Eidsvoll kommune vil:

- * drive relasjonsbygging og være tilstede på de fagarenaer og kanaler unge ferdes
- * etablere og videreutvikle samarbeid med relevante utdanningsinstitusjoner

* utvikle Eidsvoll kommune som læringsarena for mennesker under utdanning

* styrke arbeidet med å tilrettelegge for kunnskapsdeling mellom ny og erfaren kompetanse

Eidsvoll kommune skal jobbe for å ha en variert og sammensatt arbeidsstokk både med tanke på alder, etnisitet, kjønn, kompetanse og bakgrunn generelt.

Psykisk syke og mennesker med avhengighetsproblematikk

I tjenestene som tilbyr behandling innenfor rus/ avhengighet og psykisk helse til voksne er det lite vakante stillinger, kompetansekravet er i all hovedsak høyskoleutdanning med relevante videreutdanninger, samt en psykologstilling. Videreutdanninger innenfor fagområdene rus/avhengighet, psykisk helsearbeid eller andre relevante områder er minstekravet i disse tjenestene på grunn av kommunalt ansvarsområde knyttet til behandling, rehabilitering og ettervern. Fagområdet har også fokus på erfaringskompetanse i tråd med statlige føringer. Dersom denne kompetansen etterspørres, kan utdanningsnivået fravike fra standarden nevnt ovenfor. Erfaringsmessig er det ikke rekrutteringsproblematikk til stillinger.

I forhold til ambulante tjenester er utdanningskravet noe lavere da en stor del av oppgavene er trygg omsorg, praktisk bistand i tillegg til behandling og rehabilitering. Målgruppen er krevende og gir betydelige faglige utfordringer, en ser derfor nødvendighet av en høy andel høyskoleutdannede med relevante videreutdanninger, samt fagarbeider med videreutdanninger innenfor rus/avhengighet og psykisk helse. I disse tjenestene er det erfaringsmessig lite rekrutteringsproblemer. Dersom det ansees forsvarlig kan en vurdere å ansette kvalifiserte fagarbeidere med videreutdanninger og relevant erfaring som erstatning for høyskole, for å skape stabilitet og kontinuitet for brukere/pasienter.

Mennesker med utviklings-/funksjonshemming

Mennesker med utviklings-/funksjonshemming har ofte behov for bistand i alle livets faser og på alle områder, det er omfattende tilbud innenfor heldøgns omsorg. Det er et krevende fagområde, spesielt knyttet til regelverk og rutiner rundt bruk av tvang og makt. Når vedtak om tvang er aktuelt er det høye krav til minimumsbemanning med høyskoleutdanning, fortrinnsvis vernepleie. Dette krever et utviklingsorientert og framtidsrettet arbeidsmiljø med høy faglig spesialkompetanse. Også i disse tjenestene er det viktig med relevante videreutdanninger innenfor spesielle deler av fagfeltet, da det er mange målgrupper med helt spesielle behov. Likeså i forhold til trygghet- og omsorgsoppgavene knyttet til målgruppen er det viktig med høy

kunnskap om atferdsutfordringer, målrettet miljøarbeid og brukeres behov som kan være vanskelige å tyde. Minimum helsefagarbeider, fortrinnsvis med relevante videreutdanninger er ønskelig. Tjenestene har iverksatt flere kompetansehevingsprogram på grunn av krav til å styrke den somatiske kompetansen da stadig flere av brukerne blir eldre og får somatisk sykdom i tillegg. Et tett samarbeid med fysio- og ergoterapitjenesten er viktig for denne målgruppen gjennom hele livet. Erfaringsmessig har det vært krevende å rekruttere både vernepleiere og personer med videreutdanninger, spesielt innenfor turnusarbeid. En erfarer også at spesielt vernepleiere eller andre relevante høyskoleutdannede slutter etter kort tid. Tilbakemeldinger etter sluttsamtaler peker på årsaker til dette som; få høyskoleansatte, liten tid til fagutvikling, for liten tid til administrativt faglig arbeid avsatt i turnus knyttet til målrettet brukerarbeid, lav lønn. Dette sammenlignet med praksis i konkurrerende kommuner.

Somatisk syke og eldre mennesker

Eidsvoll helse- og omsorgssenter og Hjemmebaserte tjenester tilbyr i hovedsak bo- og omsorgstilbud samt behandling og rehabilitering innenfor målgruppen. Helse og bistand bidrar med fysio- og ergoterapi, samt forbyggende og helsefremmende aktivitetstilbud. For å kunne nå målet om større innsats på lavere trinn i omsorgstrappa, er det avgjørende at de ansattes kompetanse i forhold til forebyggende tiltak, planlegging av alderdommen, hverdagsmestring og hverdagsrehabilitering økes.

Sykehusene har krav om kortere behandlingstid og færre liggedøgn, og pasienter med til dels store behandlings- og pleiebehov blir skrevet ut til kommunale tjenester. Kompetansekravet i tjenesten er stor andel høyskole også med ulike videreutdanninger og minimum fagarbeidernivå for å sikre faglig kvalitet i tilbudet.

Økningen av pasienter med stort behandlingsbehov eller komplekse diagnoser medfører behov for økt kompetanse hos ansatte. Etterspurt kompetanse vil i første rekke være innenfor demens, psykiatri/alderspsykiatri, geriatri, rehabilitering og kreftomsorg/palliasjon, og i stor grad må dette være kompetanse på høyskolenivå, spesielt relatert til hjemmetjenester og korttids-/rehabiliteringsplasser på sykehjem. En ser også nytten av å rekruttere vernepleiere til demensomsorgen.

Erfaringsmessig er det vakanse- og rekrutteringsproblematikk innenfor sykepleie og legedekning på institusjon og sykepleie både med og uten videreutdanninger innenfor hjemmebaserte tjenester. Det er videre et problem at ansatte slutter etter korte ansettelsesforhold. Årsaken til dette er at arbeidet er stressende, fysisk tungt og belastende, samt lønn. Noen opplever nye arbeidskrav og oppgaver som utfordrende i en allerede hektisk hverdag. Det er en utfordring at det innen somatisk

helse fra tid til annen må benyttes vikarer med lavere utdanning eller ufaglærte i stillinger med høye kompetansekrav, knyttet til komplekse diagnoser og behandlingsoppgaver.

Kompetanse i forhold til reformen «Leve hele livet» og aldersvennlige samfunn er også av betydning. I hjemmet, i institusjon og i omsorgsboliger vil det være viktig å utnytte tilgjengelig teknologi, både med tanke på kvalitet og pasientsikkerhet og rasjonelle tjenester. Dette stiller også krav til kompetanse i forhold til velferdsteknologi/digitale løsninger.

I forhold til mennesker med somatiske helseutfordringer, rehabiliteringsbehov eller generell utvikling i alderdommen er det vesentlig med tidlig og tilstrekkelig råd og veiledning fra fysio- og ergoterapitjenesten, spesielt innenfor trening knyttet til hverdagens utfordringer. Hjelpemiddelformidling fra kommunens lokale lager er aktuelt ved akutte funksjonstap over kort tid. Utdanningskravet innenfor fagområdet er høyskoleutdanning. Det er allikevel viktig å rekruttere relevante videreutdanninger på området for å få et godt målrettet arbeid mot spesielle grupper, spesielt innenfor rehabilitering, nevrologi og svimmelhet. Dette er like viktig hos selvstendig næringsdrivende fysioterapeuter som for de kommunalt ansatte. Erfaringsmessig er det ikke rekrutteringsproblemer knyttet til fagområdene, men det er i stor grad nyutdannede søkere.

Barn og unge

Virksomheten Familiens hus gir tilbud til barn og unge i alderen 0-25 år innenfor fysisk og psykisk helse. Tjenestene tilbys innenfor helsestasjonstjenester, pedagogisk-psykologisk tjeneste, barnevern, utekontakter og ungdomsfengsel. Det er krav til utdanning ved høyskole/universitet, samt relevante videreutdanninger i både helsestasjon, skolehelsetjeneste og pp-tjenesten. Det er også en psykologstilling for barn og unge samt lege ved både helsestasjon- og fengselshelsetjenesten. Barnevernet har også behov for medarbeidere med aktuelle videreutdanninger og lang erfaring for å sikre god kvalitet på de faglige vurderingene. Som en følge av barnevernsreformen har Stortinget vedtatt nye krav om relevant utdanning for ansatte i barnevernet, jf. Prop.133 L (2020-2021) Lov om barnevern og lov om endringer i barnevernloven. Kravene trer i kraft i 2022, med en implementeringsperiode på ti år. Det er viktig at ansatte har denne kompetansen ved ansettelse, samt at de får mulighet for videreutdanning og ulike sertifiseringer etter behov i tjenestene. Dette for å ivareta et stadig økende behov i forhold til rus- og psykisk helseproblematikk, atferdsproblematikk og komplekse barnevernssaker. Tjenestene har rekrutteringsutfordringer knyttet til helsesykepleiere, barnevernspedagoger, og ansatte med kompetanse innen rus- og psykisk helse. Dette gjelder særlig med hensyn til å rekruttere inn ansatte med erfaring.

Helse og bistand bidrar med fysio- og ergoterapi til barn med utfordringer og spesielle behov, samt avlastningstilbud til familier med omfattende omsorgsoppgaver. En ser her rekrutteringsproblemer innenfor vernepleie, sykepleie og turnusstillinger. Erfaring tilsier at det er krevende å rekruttere ansatte, herunder fysio- og ergoterapeuter med barnefaglig kompetanse og andre høyskoleutdannede med kompetanse på sjeldne sykdommer.

Forebyggende og helsefremmende arbeid

Forebyggende og helsefremmende arbeid utføres på alle nivå og mot alle målgrupper i tjenestetilbudene. De generelt helsefremmende tilbudene er i stor grad samlet eller har sitt utspring fra Helse og bistand med friskliv og mestring, frivillig arbeid og ulike aktivitetssenter. Det er lite rekrutteringsutfordringer til disse stillingene. Jf. «Strategiplan for helse- og omsorgstjenester» skal kommunen satse på hverdagsmestring og recovery. I begge tilnæringsmåtene er det helt sentralt med tidlig innsats og fokus på bruker/pasientens/barn/unge/foresattes ønske om endring, hva som er viktig i eget liv og aktiv bruk av dens ressurser. I arbeid med barn og unge er det fokus på brukermedvirkning i forhold til å ivareta barnets stemme, dette for å sikre gode og trygge oppvekstvilkår for barn og unge jf. FN`s barnekonvensjon. Med fokus på livsmestring og folkehelse skal barn og unge få kompetanse som fremmer god psykisk og fysisk helse, og som gir mulighet for å ta ansvarlige livsvalg. I barne- og ungdomsårene er utvikling av et positivt selvbilde og en trygg identitet særlig avgjørende. For å kunne følge opp dette fremover er det helt avgjørende at de ansatte har riktig kompetanse.

I alle virksomheter er det behov for videreutdanninger innen både hverdagsmestring og recovery og det er behov for stort fokus på endringsarbeid knyttet til holdninger og kultur i hele organisasjonen.

Legedekning

Kommunen har kommunalt ansatte leger i i to virksomheter på sykehjemmet, legevakt, helsestasjon og fengselshelsetjenesten. Det er krav til spesialisering i allmennmedisin. Utviklingen og økt behandlingsansvar lagt til kommunene stiller stadig høyere krav til at leger er tilstede for nødvendig regelmessig faglige vurderinger i behandlingstilbudet.

Det er rekrutteringsproblemer få alle områder unntatt legevakt. Stillingene er i stor grad deltid. Det er likeså utfordrende at de som søker har lite erfaring og sjelden blir i stillingene over tid. Denne planen avgrenses for ytterligere beskrivelse av legesituasjonen, det vises til vedtatt utviklingsplan for legetjenesten i Eidsvoll, PS 22/126, 13.12.22.

Lederkompetanse

Kommunen har ledere innenfor helse og omsorg som innehar ulike lederutdanninger, men også flere som ikke har videreutdanning i ledelse. For å sikre god ledelse er kompetanse innenfor personalledelse, administrasjon, økonomi og aktuelle fagområder viktig, da ansvar og myndighet innenfor personal-, fag- og økonomi er delegert til 1.linje ledere i flere avdelinger.

Ved rekruttering av nye ledere er det viktig med fokus på utdanning, men like viktig er det å bidra til ansattes personlige utvikling og beholde dyktige fagutdannede som ønsker å utvikle seg innen ledelse. Ved rekruttering fra egne rekker bør det stilles krav om at lederutdanning gjennomføres innen en avtalt tid, og at kommunen legger til rette for utdanningsløp i tråd med gjeldende retningslinjer.

Med utgangspunkt i kommunens strategi om tidlig innsats, vil kompetanse innenfor mestring, utvikling-, omstilling-, og endringsarbeid være relevant for våre ledere. I tillegg vil tilstrekkelig tid for opplæring og veiledning knyttet til nye fagsystemer og krevende saker, være avgjørende. For enkelte lederstillinger forekommer stor turnover, og det er krevende å rekruttere nye. Dette er spesielt knyttet til tjenestesteder med store faglige utfordringer, lav andel høyskoleansatte, høy voldsrisiko og turnover blant ansatte. Det er stort lederspenn i flere avdelinger; ledere har mange ansatte og stort arbeidspress for å ivareta alle ansvarsområder.

Mål for kompetanse og rekrutteringsarbeidet

Hovedmål:

Eidsvoll kommune er en attraktiv arbeidsgiver og har til enhver tid nødvendig fagkompetanse knyttet til kommunale helse- og omsorgsoppgaver. Kommunen mobiliserer, utvikler og anskaffer kompetanse på prioriterte områder som følge av vedtatte styringsdokumenter, mål og føringer.

Delmål:

- 1: Eidsvoll kommune sikrer nødvendig antall ansatte med grunnutdanning på fagarbeider- eller høyskolenivå/universitetsutdanning i tråd med kommunens behov, jfr. årlig virksomhetsvise målsetninger i budsjett- og handlingsplan.
- 2: Eidsvoll kommune sikrer at tilstrekkelig andel av de ansatte har relevant og nødvendig videreutdanning.
- 3: Eidsvoll kommune rekrutterer og beholder tilstrekkelig fagkompetanse og sikrer så lav andel vakanser som mulig.

4: Eidsvoll kommune sikrer systematisk gjennomføring av alle nødvendige og/eller lovpålagte fagkurs, sikkerhetskurs for ansatte og ivaretar lovpålagte veiledningskrav knyttet til spesielle fagområder.

5: Eidsvoll kommune sikrer nødvendig legedekning til enhver tid.

6: Eidsvoll kommune sikrer nødvendig støtte og tilstrekkelig opplæring til ledere. Ledere har/får tilbud om relevant lederutdanning.

Handlingsplan for kompetanse og rekruttering

Tiltak/handlingsplan for kompetanseheving på helse og omsorgsområdet i Eidsvoll kommune. Planen gjennomgås og revideres en gang årlig i Kommunalt samhandlingsteam i forbindelse budsjettarbeidet i august.

Hovedmål:		
Eidsvoll kommune er en attraktiv arbeidsgiver og har til enhver tid nødvendig fagkompetanse knyttet til kommunale helse- og omsorgsoppgaver.		
Delmål	Utdanningskrav i kommunens helse- og omsorgstjenester	Tiltak
1: Eidsvoll kommune sikrer lovkrav og nødvendig antall ansatte med grunnutdanning på fagarbeider- eller høgskole/ universitetsnivå, i tråd med kommunens behov.	Sykepleier Vernepleier Ergoterapeut Fysioterapeut Sosionom Barnevernspedagog Psykolog med autorisasjon Helsefagarbeider/omsorgsarbeider/ barne- og omsorgsarbeider/aktivitør Lege med spesialisering i allmenntilleggsmedisin Master i pedagogikk/spesialpedagogikk (PP- tjenesten)	Øke utdanningsnivå fra ufaglært til fagarbeider, eller fagutdanning til høyskole ved ledighet i stillinger. Permisjon med lønn og bindingstid i henhold til retningslinjer for egne ansatte, som vil heve kompetansenivå i tråd med utdanningskravene og eget ansvarsområde. Utdanningsstillinger Rekrutterer ansatte med fullført utdanning og godkjent autorisasjon/lisens. Sikrer så store stillinger som mulig, fortrinnsvis 100%. Prosjekt bemanning-heltid-turnus er igangsatt 2021 og vil pågå over en treårs periode. Kommunen fremmer de alvorlige rekrutteringsutfordringene til nasjonale myndigheter og anmoder om nasjonale tiltak

		Økt lønn i rekrutteringsprosessen: første år studenter lønnet som assistent. Andre år som fagarbeider, og tredje år som høyskole, men uten ansiennitet.
2: Eidsvoll kommune sikrer at tilstrekkelig andel av de ansatte har relevant og nødvendig videreutdanning (gjelder både fagarbeider og høyskole/ universitetsnivå)	Helsesykepleier Jordmor Psykisk helsearbeid (barn/voksne) Rusarbeid (barn/voksne) Autisme/asperger Psykisk helse/utviklingshemming Aldring og utviklingshemming Palliativ omsorg/kreftsykepleie Hverdagsmestring Ernæring Lymfødemkompetanse Aldring og eldreomsorg Demens og alderspsykiatri Rehabilitering Fysioterapi for barn Måltrettet miljøarbeid Flerkulturelt arbeid Sårbehandling Familieterapi Vurdering av barnets beste Jus i barnevernfaglig arbeid Relasjonskompetanse Barnevernfaglig veiledning Helsepedagogikk i møte med sjeldne diagnoser Samspill og tilknytning mellom barn og nære omsorgspersoner Krise og traumeforståelse Sinnemestring Vold og trusler/overgrep Voldsrisikovurdering Saksbehandling og helserett Testteoretisk kompetanse (PP-tjenesten)	Rekrutterer ansatte med relevante og fullførte videreutdanninger innenfor stillingenes ansvarsområder. Legge til rette for at ansatte med grunnutdanning får fullføre relevant videreutdanning. Årlige mål i virksomhetsvise planer i tråd med utfordringene Permisjon med lønn og bindingstid for egne ansatte som vil heve kompetansenivå i tråd med utdanningskravene og eget ansvarsområde. Noen nødvendige videreutdanninger har fulltidsstudiet som det er lettere å komme inn på, en evt. permisjon med lønn vil kreve nye budsjettmessige tiltak. Søke tilgjengelige statlige tilskuddsmidler til kompetanse og innovasjon i forhold til alle utdanningsløp
3: Eidsvoll kommune rekrutterer og beholder tilstrekkelig fagkompetanse og sikrer så lav andel vakanser som mulig	Utdanningskrav i henhold til listene ovenfor	Utpeker kontaktpersoner tilknyttet relevante utdanningsinstitusjoner, møter på dialogmøter i de ulike studieretninger. En kontaktperson for hver studieretning. Prioriterer å ta imot lærlinger og studenter og sikrer god faglig oppfølging i praksis periodene. Veilederkurs for oppfølging av studenter.

		<p>Markedsføring på utdanningsmesser o.l. (brosjyrer, bannere, engasjerte ansatte)</p> <p>Stillingsannonser med fengende budskap og bilder som skaper interesse. Utvidet markedsføring av annonser i stillinger med særlige rekrutteringsutfordringer.</p> <p>Aktiv markedsføring på sosiale medier.</p> <p>Planlagte og kvalitativt gode intervjuprosesser.</p> <p>Opplæringsplan og tett oppfølging i prøveperioden for nyansatte.</p> <p>Lønn etter avtale i stillinger med særskilte utfordringer.</p> <p>Legger til rette for personlig utvikling innenfor kommunalt ansvarsområde.</p> <p>Attraktive turnusordninger og forutsigbarhet i turnus, eks. årsturnus/kalenderplan eller ønsketurnus dersom det er mulig.</p> <p>Utdanningsstillinger og lønn som fagarbeider siste studieår, med bindingstid.</p> <p>Kommunen sikrer at rekrutteringstiltak treffer de tjenestene som har mest krevende og alvorlige utfordringer.</p> <p>Prosjekt bemanning-heltid-turnus er igangsatt 2021 og vil pågå ut 2023.</p> <p>Kommunen fremmer de alvorlige rekrutteringsutfordringene til nasjonale myndigheter og anmoder om nasjonale tiltak.</p> <p>Økt lønn i rekrutteringsprosessen: første års studenter lønnet som assistent. Andre år, som fagarbeider og tredje år som høyskole, men uten ansiennitet.</p> <p>Rekrutterer studenter til helgestillinger.</p>
--	--	--

		<p>Rekruttere 2.års studenter ved å tilby 50% lønn for 20% helgestilling, mot to års bindingstid.</p> <p>I stillinger med særskilte rekrutteringsutfordringer kan arbeidsgiver vurdere å tilby høyere lønn for å beholde ansatt som innehar stillingen (når det foreligger andre jobbtillbud).</p> <p>Turnustillegg også for vernepleiere og annet personell med treårig høyskole i turnus.</p> <p>Tilby 4 års ansiennitet for nyutdannede i turnusstillinger.</p> <p>Vurdere rutine for risikotillegg for særlig brukere med høy voldsrisiko (krever tydelige vilkår så det ikke favner for mange brukere), Funksjonstillegg pr. vakt når de har vakter i miljøet.</p> <p>Vurdere økt tillegg på ubekvemme vakter.</p>
<p>4: Eidsvoll kommune sikrer systematisk gjennomføring av alle nødvendige og/eller lovpålagte fagkurs, sikkerhetskurs for ansatte og ivaretar lovpålagte veiledningskrav knyttet til spesielle fagområder</p>	<p>Aktuelle lovpålagte kurs: Legemiddelhåndtering Førstehjelpskurs/HLR Kap 9 kurs (tvang og makt/utviklingshemming) Livredningskurs</p> <p>Aktuelle sikkerhetskurs: Verge konflikthåndtering</p> <p>Nødvendige fagkurs: Hverdagsmestring ProAct (akutt- og observasjonskompetanse) Demensomsorgens ABC BPA (brukerstyrt personlig assistanse) Omsorg og etikk ved livets slutt Ernæring Hygiene og smittevern</p> <p>Syn/hørsel, kognisjon, fallproblematikk, velferdsteknologi, nevrologi og ortopedi WRITIC (Writing Readiness Inventory Tool In Context)</p>	<p>Grunnkurs/opplæringskurs/e-læringskurs minimum en gang årlig eller i tråd med behov og lovkrav i hver virksomhet.</p> <p>Årlig gjennomføring av aktuelle sikkerhetskurs, så alle ansatte har disse.</p> <p>Årlig gjennomføring av aktuelle fagkurs.</p> <p>(Nødvendig regelmessighet fremkommer av virksomhetsvise kompetanse-/aktivitetsplan).</p> <p>Kommunen utnytter muligheten for kompetanseheving gjennom Kompetansebroen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ledere sikrer at ansatte gjennomfører aktuelle fagkurs og leser aktuelle fagartikler på Kompetansebroen

	<p>Elektromedisinsk utstyr, bestillingsordning, flexiblink</p> <p>Kap. 4 A (tvang og makt/somatikk) Kap 10 (tvang og makt/rus) ERM (Early recognition method) Recovery Motiverende intervju VIVAT Førstehjelp i selvmordsvurdering FIT (Feedback informerte tjenester) Mårettet miljøarbeid IMR (Illness Management Recovery) KIB/KID (mestring av belastning/depresjon) Sinnemestringskurs TryggEst -vold/overgrep modulkurs HAP (Høsj-avvennings Program) COS – P (Circle Of Security – Parenting) NBO (Newborn Behavioral Observation) Traumesensitivt barnevern ICDP (International Child Development Programme)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ledere har Kompetansebroens muligheter som sak regelmessig i personalmøter, minst 4 ganger pr år.
<p>5: Eidsvoll kommune sikrer nødvendig legedekning til enhver tid.</p>	<p>Lege med spesialisering i allmennmedisin, eller under spesialisering i allmennmedisin</p>	<p>Rekrutterer leger med lisens og spesialisering</p> <p>Sikrer så store stillinger som mulig. Tilrettelegger for søkeres behov og ønsker i kombinasjon med andre stillinger.</p> <p>Sikrer fagmiljø og samarbeid</p>
<p>6: Eidsvoll kommune sikrer nødvendig støtte og tilstrekkelig opplæring til ledere. Ledere har/får tilbud om relevant lederutdanning. (vurderes ut fra virksomhetens behov, stillingens kompleksitet og ansvarsområde)</p>	<p>Ledere med lederkompetanse i kraft av formell utdanning, erfaring og/eller personlige egenskaper</p>	<p>Tilsetter fortrinnsvis ledere med erfaring fra ledelse og videreutdanning i ledelse. Legger til rette for videreutdanning i ledelse.</p> <p>Fokus på målretta opplæringsplaner ved tilsetting.</p> <p>Tilstrekkelig tilbud om kurs og e-læringer ved implementering av nye fagsystemer og rutiner.</p> <p>Nødvendig støtte og bistand fra lønn og personal.</p> <p>Gjør kjent og har dialog rund prosedyre: Veiledning til leders</p>

		oppfølging og kommunikasjon med ansatte (TQM/Felles EK/ Organisasjon)
--	--	---