

Kompetansehevingsplan for Porsanger kommune Helse og omsorg 2022 - 2024



Porsanger kommune
Porsáŋggu gielda
Porsangin komuuni



Innhold

1. Innledning	3
2. Status kompetanse	4
3. Gjennomført og pågående komp.h.tiltak	5
4. Kompetansehevingstiltak 2022 - 2024	6

1. Innledning

Porsanger kommune opprettet første gang en egen kompetansehevingsplan for helse og omsorgssektoren allerede i 2004. Kompetansehevingsplanen skal rulleres årlig og gjenspeile samfunnsutvikling, nasjonale satsninger og lokale kompetansehevingsbehov med betydning for Porsanger kommunes helse og omsorgstjeneste.

Porsanger kommune har i personalpolitiske retningslinjer følgende målsetting for personalutvikling:

"Målet med personalutviklingen er å sikre at kommunen til enhver tid har arbeidstakere med den kompetansen som trengs for å løse kommunens oppgaver på en mest effektiv og rasjonell måte."

Helse og omsorgsavdelingen har med dette som utgangspunkt utarbeidet en kompetansehevingsplan som tar utgangspunkt i kommunens lokale behov og overordnede prioriteringer. Tiltak defineres og prioriteres etter årlig kartlegging av kompetansebehov i sektoren og er forankret i ledergruppen for helse og omsorg.

En kompetansehevingsplan som går over tid er viktig for å kunne være på forskudd for å innfri fremtidige lokale kompetansebehov samt nasjonale krav som stilles til den kommunale helse og omsorgstjenesten. Videre er den også et viktig tiltak i arbeidet med å rekruttere og beholde ansatte.

Porsanger kommune har ved flere tilfeller initiert til samarbeid med andre kommuner om kompetansehevingstiltak. Vi opplever at dette er en suksessfaktor for kommuner som ressursmessig alene er for små til å gjennomføre omfattende kompetanseløft. Vi erfarer, blant annet via regionale helse og omsorgsnettverk, at kommunene har mange felles utfordringer også innen kompetanseheving.

Eldrereformens målsettinger skal legges til grunn i all planlegging, ikke bare i overordnet planlegging men også når det gjelder kompetansehevingstiltak i helse- og omsorg. Flere tilskuddsordninger har som kriterie at kommunen kan vise til en omstilling i tråd med reformen. Porsanger kommune har i desember

2021 vedtatt en handlingsplan for eldrereformen gjeldende til 2023, som nå er tatt i bruk.

På grunn av omfattende pandemiberedskap er mange planlagte kompetansehevings tiltak avlyst eller utsatt også i 2021. Revidert plan er derfor en videreføring av plan for 2022, selv om enkelte tiltak også gjennomføres. Målsetninger og fokusområder er imidlertid ikke endret.

2. Status kompetanse

Porsanger kommune er som mange andre kommuner i en sårbar situasjon når det gjelder rekruttering av nødvendig kompetanse i helse og omsorgstjenestene, og har som en liten kommune mange ansatte som dekker flere funksjoner og roller. Dette medfører at en må tenke strategisk, tverrfaglig og på tvers av tjenester for å sikre at kompetanse nyttiggjøres på en best mulig måte i opppgaveløsningen.

Samfunnsutviklingen viser en kraftig vekst i de eldste aldersgruppene og dermed også i antall potensielle brukere av helse og omsorgstjenester. På den andre siden klarer en på landsbasis ikke å utdanne tilstrekkelig med helsefaglig personell for å møte dette behovet i årene som kommer.

En erfarer lokalt at det er utfordrende å rekruttere fagkompetanse til vakante stillinger, særlig gjelder dette tidsbegrensede vikariater. Fokus og tiltak for kvalifisering av allerede tilsatt personell og tiltak for å rekruttere eksternt viser god effekt. En kjent utfordring er heltid – deltid problematikken som er tatt tak i i kommunen, men uten at en til nå i stor grad ser konkrete resultater av dette.

Kommunen klarer i stor grad å dekke kjernekompetanse i helse og omsorgstjenestene, i all hovedsak med egne ansatte og i meget liten grad via private leverandører. Bruk av private leverandører har i hovedsak vært et behov i legetjenesten, og har også det siste året vært en løsning som er benyttet der i kortere perioder.

Det er også en utfordring å erstatte fraværende kompetanse ved korttids- og langtidsfravær. Spesielt gjelder dette bachelorutdanninger som sykepleier og

vernepleiere med og uten videreutdanning. Dette gir tjenestene utfordringer, f.eks. i forhold til å innfri kravene i bestemmelser for bruk av tvang og makt etter kapittel 9 i HOL og kapittel 4A i pasient- og brukerrettighetsloven.

Porsanger kommune har tidligere jobbet mot målet om helsefagutdannet personale i alle stillinger, men har til en viss grad reversert dette for heller å sikre fast bemanning og stabilitet for brukerne. Stillinger uten krav til fagkompetanse benyttes som rekrutteringsstillinger og en sikrer naturligvis at en utenom disse har nødvendig fagkompetanse på plass. Kvalifisering av allerede tilsatt personell uten utdanning og rekruttering skal derfor fortsatt ha fokus.

Kommunen har allerede flere ansatte som har fullført og bestått fagprøve som helsefagarbeider gjennom en satsning på samlingsbasert utdanning initiert av Fylkesmannen og Opplæringskontoret for offentlig sektor. Dette viser at en satsning på kvalifisering av voksne ansatte uten formell helsefagkompetanse, er et tiltak som gir konkrete resultater i form av kompetanseøkning i tjenestene. Dette synes også å være en gruppe som blir i organisasjonen og ikke flytter ut av kommunen etter endt utdanning, og kommunen reelt kvalifiserer egne ansatte til egen tjeneste. Kommunens utfordring er i turnustjenester det store omfanget av deltidsstillinger.

Selv om det er utfordringer når det gjelder å rekruttere og beholde kompetanse har kommunens helse og omsorgsavdeling forholdsvis god dekning av fagpersonell i tjenestene ved ideell drift.

Selv om rekruttering av ungdom til helse og omsorgsykker primært ikke er en kommunal oppgave, synes det helt nødvendig at kommunen likevel er en aktiv aktør lokalt som et av tiltakene for kunne møte den demografiske utviklingen. I dette ligger et aktivt samarbeid med Lakselv videregående skole, kvalifiseringsenheten, Nav, Opplæringskontoret for offentlig sektor samt den lokale satsningen *Ungdom i fokus*.

3. Gjennomført og pågående kompetanseheving

I perioden 2020 - 2021 er følgende kompetanseheving gjennomført i henhold til plan:

2 ansatte har fullført videreutdanning i helsesykepleie der 1 av disse fortsetter med sin master

3 ansatte har bestått fagbrev i helsearbeiderfaget

4 ledere har fullført Helselederutdanning ved BI 2020/2021

3 ansatte har fullført kurs i Motiverende intervju

1 ansatt har tatt etterutdanning i jus for barnevern

2 ansatte har fullført opplæring i ICDP

5 ansatte har gjennomført opplæring i Cos-P

2 ansatte har fullført opplæring i Hverdagsglede

2 ansatte har fullført instruktørkurs i «Sterk og stødig»-prosjekt

1 ansatt har fullført kurslederkurs i Sterk og stødig- prosjekt

1 ansatt er under utdanning i avansert klinisk sykepleie

100 ansatte har fullført trinn 1 i observasjonskompetanse via KlinObsKommune

1 ansatt er utpekt som ressursperson i tvang og har gjennomført opplæring via regionalt nettverk

5 ansatte (operativt team) i TryggEst har fullført opplæring i bruk av risikokartleggingsverktøy i regi av nasjonalt prosjekt

4. Kompetansetiltak 2022 - 2024

Føringer for planperioden er nasjonale og lokale satsningsområder, kartlagte kompetansebehov for tjenesteutøvelse og -utvikling samt overordnet resultatmål for helse- og omsorg:

Helse og omsorgsavdelingen skal gjennomgående ha fokus på forebygging, tverrfaglig samarbeid og brukermedvirkning i utvikling og utøvelse av tjenester.

Tjenesteovergripende kompetansehevingstiltak

- 1) Akuttmedisinsk forum (AMF) revitaliseres
- 2) Opplæring i og bruk elektroniske løsninger og velferdsteknologi
- 3) Kommunens helse og omsorgstjeneste skal lokalt være en aktiv samarbeidspartner i rekrutteringen til helse og omsorgsyrkene
- 4) Motiverende intervju skal tas i bruk som metode
- 5) Ansatte som ønsker kompetanseheving i samisk språk gis permisjon med lønn for deltakelse på samiskkurs
- 6) Kompetanseheving innen veiledning for kvalitetssikring av oppfølging av elever, studenter og nyansatte

Ledelse

Porsanger kommune har fra kommunedirektørnivå satt kompetanseheving på alle ledernivå som satsningsområde lokalt, og samlingsbasert lederutviklingsprogram for alle kommunens ledere med personalansvar ble gjennomført studieåret 2018-2019.

Helse- og omsorg har også 8 ledere som har gjennomført Helselederutdanning i regi av BI etter dette.

Kompetanse innen ledelse er nødvendig for å kunne utvikle tjenester og lede endringsprosesser i en tid der bærekraft i økende grad blir satt på dagsorden.

Behov for kompetanseheving av ledere innen ledelsesfag og HR gjennom interne og eksterne tiltak kartlegges og søkes gjennomført gjennom hele året.

Forebyggende tiltak

Forebyggende tiltak, tjenester og kompetanseheving innenfor dette er av overordnet betydning for å forebygge, forhindre og utsette behov for helse og omsorgstjenester og for å kvalifisere ansatte innen tiltaksområdet.

- Videreutvikling av lokal kompetanse på *Tidlig inn*
- Implementering av forebyggende hjemmebesøk

- Heve kompetanse innen demensomsorg i linja
- Utdanne kursledere i Hverdagsglede
- Implementere hverdagsrehabilitering/ rehabilitering/ forebygging som en naturlig del av tjenestene
- Utvikling av forebyggende tiltak rettet mot kvinnehelse
- Utvikling av tverrfaglige tiltak rettet mot barn og unge (Tidlig innsats)
- Kursing i Cos-p
- Samtalegrupper for pårørende til demente

Helse- og omsorg har stort fokus på forebygging, og ønsker å utvikle seg ytterligere på området. Vi ser behov for at helsetjenesten i økende grad også må rette fokus på innbyggere som enda ikke er brukere av helse- og omsorgstjenester, som et av tiltakene for å kunne opprettholde en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste i årene som kommer. Vi ser at ansatte i dette arbeidet har behov for ny kompetanse, der eksempelvis Hverdagsglede og Motiverende intervju er metoder vi anser vil kunne ha god effekt både ovenfor brukergrupper, men også ovenfor egne ansatte. Å ha fokus på livskvalitet og mestring av sin hverdag aktualiseres også ved at kommunen opplever og kan dokumentere stor pågang til ROP-tjenesten fra flere bruker- og aldersgrupper.

I et forebyggende perspektiv er tidlig involvering et kjent prinsipp. I utvikling av tiltak rettet mot barn og unge er også kartlagt et behov for kompetanseheving i arbeid med foreldre i konflikt og også ytterligere kompetanse innen rusområdet.

I tillegg forventes at flere av tiltakene i handlingsplan for eldrereformen å kunne fremme forebygging og god helse hos den eldre befolkningen.

Kommunen deltar ikke lenger aktivt i regionalt nettverk for velferdsteknologi, der kommunen hadde satt seg et mål om endelig implementering av dette fra 2021. Kommunen har ikke i tilstrekkelig grad klart å følge opp dette arbeidet til å ha en tilfredsstillende fremdrift sett opp mot nettverkets milepæler. Utfordringen i arbeidet har vært at arbeidet har vært ledet og gjennomført som en del av ordinær drift, uten frikjøp av personell og som ansees vil medføre utfordringer spesielt i den fase der teknologi skal ruller ut. I tillegg har pandemien krev

ressurser, og dette har gått ut over fremdrift også i arbeidet med implementering av velferdsteknologi. Kommunen søkte på bakgrunn av dette om innovasjons-midler fra fylkesmannen, og fikk i 2020 tildelt kr. 150 000.- til frikjøp av ressurs som kan lede prosessen med å få på plass en plan for implementering av velferdsteknologi i løpet av 2021. Dette tiltaket ble ikke effektivert som planlagt.

Som et forebyggende tiltak i plan for eldrereformen har kommunen valgt å delta i prosjektet «Sterk og stødig», som er et lavterskeltilbud for hjemmeboende eldre med mål om å forebygge risiko for fall og funksjonssvikt. Opplæring av instruktører, kursleder og treningsveiledere er gjennomført og tilbud iverksatt.

Behov for kompetanseheving innen kvinnehelse er meldt fra flere tjenester, og er et område som tradisjonelt har hatt lite fokus som eget kompetanseområde. Tema som er aktuelt innen området er fysiske vansker under svangerskap/ etter fødsel, bekkenrelaterte plager, klimakterierådgivning m.m. og inkluderer tjenester også fra fysioterapitjenesten.

Fagutdanning

Følgende kompetansebehov er behovskartlagt tilført til organisasjonen:

- Helsesykepleier
- Fagskole psykisk helse for fagarbeidere
- Master i psykisk helse
- Etterutdanning psykisk helse for sykepleiere
- Videreutdanning/ etterutdanning i sårbehandling
- Avansert klinisk sykepleie
- Helsefagarbeider for voksne
- Ledelse, med fokus på økonomi og HR
- Videre- eller etterutdanning i geriatri, demens, akutt og lindring

Både i et forebyggende perspektiv, men også i forhold til reelt behov for kompetanse innen psykisk helse, ønskes at ansatte i flere tjenester og både på fagarbeider og bachelornivå kan gis mulighet til å tilegne seg slik kompetanse. Utviklingen av oppgavefordeling- og ansvar som følge av samhandlingsreformen, medfører at kommunen får oppfølgingsansvar for krevende utfordringer bl.a. innen klinisk sykepleie og sårbehandling. Dette er nå kartlagt å medføre behov for mer spesialisert kompetanse i sykepleiertjenesten, og rekruttering av ansatte til etter- og videreutdanning står på agenda.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Porsanger kommune inngikk i 2021 avtale med Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester, om deltakelse i prosjektet KlinObsKommune. Prosjekter går over 3 år og har som målsetting å styrke kompetanse innen observasjonskompetanse i helse- og omsorgstjenesten. Pr. i dag har over 100 ansatte fordelt på flere tjenester gjennomført trinn i i prosjektet, og ledere melder allerede om økt kvalitet på fokusområdene i tjenestene.

<https://www.utviklingssenter.no/klinisk-observasjonskompetanse>

Tverrfaglige tiltak rettet mot barn og unge utvikles kontinuerlig i henhold til kartlagte behov i målgruppen. Tidlig Inn som tverrfaglig metode er implementert i kommunens tjenester og fungerer godt, og følges nå opp av eksternt finansiert prosjekt *Trygge barn i Porsanger* som skal etablere struktur med tilsvarende fokus og lavterskelsamarbeid mellom helse- og omsorg og barnehagene knyttet til hele barnegruppa i barnehagealder. Kommunen har også som en videreføring av dette arbeidet fått innvilget eksternt tilskudd til 2-årig prosjekt, for å etablere bedre tverrfaglig innsats også i grunnskolen som startet opp i 2021 og er i godt i gang.

Bruk av tvang, makt, vold og akuttvedtak

Det er et gjennomgående behov for systematisk kompetanseheving i forhold til bruk av tvang i henhold til kapittel 9 i HOL og kapittel 4A i pasient- og brukerrettighetsloven. I dette ligger ikke bare behov for kunnskap om bestemmelsene i lovtekst, men kompetanseheving innen målrettet miljøarbeid.

Kommunen har i 2021 utpekt ressursperson innen tvang, og ressursperson har gjennomført opplæring gjennom deltakelse i regionalt nettverk. Målsetning er at denne skal bidra til økt kompetanse på området i hele linja.

Som et forebyggende tiltak mot nødvendig bruk av tvang og makt ønskes også kompetanseheving av ansatte innen miljøterapi. Å forebygge behov for bruk av tvang og makt har prioritert fokus, ikke bare i omsorgen til personer med psykisk utviklingshemming men også i institusjon og private hjem.

Behov for økt kompetanse på akuttvedtak følger som pålegg av å ha en døgnbasert akuttberedskap i kommunenes barnevern. Vedtak skal i stor grad fattes uten kollegial støtte uavhengig av tid på døgnet. For å sikre kvalitet på vedtak og riktig bruk av lovverk vil det være behov for økt kunnskap for å trygge den enkelte ansatte som deltar i beredskapsordning.

Plan for håndtering av vold i nære relasjoner er ikke på plass i kommunen, men er et arbeid som starter i løpet av våren 2022. Porsanger kommune har imidlertid ut 2020 vært en av piloteringskommunene for det nasjonale prosjekt, som prøver ut en modell for ivaretagelse av overgrep mot sårbare voksne. Det er også lokalpolitisk forankret at kommunen skal videreføre denne modellen i egen regi etter pilotperioden. Det drøftes om denne modellen kan ivareta også andre utfordringer som eksempelvis vold i nære relasjoner, og hvilken kompetanse som ytterligere vil være behov for. Også i denne sammenheng vil eksempelvis Motiverende intervju benyttes, men en ser behov for en kompetanseheving på arbeid med vold i flere av kommunens tjenester – også barnevern.

Finansiering

Finansiering av kompetansehevende tiltak søkes finansiert av Kompetanse- og innovasjonsmidler via Fylkesmannen, OU-midler via KS, kommunens eget driftsbudsjett samt eksterne tilskudd hovedsakelig fra Helsedirektoratet og Bufdir.