

Helse- og omsorgsplan

Digitalisering, kompetanse og rekruttering



Vedtatt i Bamble kommunestyre, sak 113/18

13.12.2018



Innhold

1	Innledning.....	3
1.1	Lokale føringer.....	3
1.2	Arbeidet med planen.....	3
1.3	Oppfølging av planen	3
2	Dagens situasjon.....	4
2.1	Befolkning og behov	4
2.2	Utvikling personell.....	5
3	Digitalisering.....	6
3.1	Velferdsteknologi	6
3.2	Styrket digital kompetanse og deltakelse hos ansatte	7
3.3	Innbyggernes kompetanse og bruk av digitale verktøy	8
4	Kompetanse.....	9
5	Rekruttering.....	10
5.1	Omdømme og faglig arbeid.....	10
5.2	Rekruttere og beholde	11
5.2.1	Hvordan rekruttere de rette folka.....	11
5.2.2	Hvordan beholde de rette folka	12
5.2.3	Hvordan rekruttere studentene	12
6	Strategier og tiltak.....	13
7	Økonomiske konsekvenser.....	15
8	Ord og uttrykk i planen.....	15
9	Vedlegg	16
9.1	Saksprotokoll k-sak 24/17 Helse- og omsorgsplan – prosjektspesifikasjon	16
9.2	Prosjektspesifikasjon	17
9.3	Organisering av planarbeidet	19



1 Innledning

Bamble kommune står overfor betydelige demografiske endringer de neste årene. På bakgrunn av de forventede endringer og økning i antall eldre og mennesker med ulike funksjonshemninger, har Bamble kommune behov for en helhetlig plan for helse- og omsorgstjenestene.

Plan for helse- og omsorgstjenestene er forankret i Bamble kommunes planstrategi 2016 – 2019, k-sak 96/16, 15.09.2016.

Helse- og omsorgsplan for Bamble er delt i tre dokumenter:

- Implementering og bruk av velferdsteknologi, vedtatt i kommunestyret sak 68/17, 15.06.2017
- Utvikling og dimensjonering av helse- og omsorgstjenester, vedtatt i kommunestyret sak 67/18, 13.09.2018
- Digitalisering, kompetanse og rekruttering

Prosjektspesifikasjoner for hovedplan og de enkelte delplaner er vedtatt i kommunestyret, sak 24/17, 23.03.2017 Prosjektspesifikasjon «Helse og omsorgstjenesteplan». Kommunestyrets vedtak presiserer at planen skal utarbeides med fokus på at «nærhet til tjenestene skal vektlegges».

1.1 Lokale føringer

Kommuneplanen Herfra til 2025, Plan for likestilling, mangfold og inkludering, Helse og omsorgsplan, Heltidskultur, Plan for velferdsteknologi i Bamble og kommunens digitaliseringsstrategi er førende for hva Plan for digitalisering, kompetanse og rekruttering bør omhandle.

1.2 Arbeidet med planen

Planen omfatter brukere og ansatte som jobber med helse- og omsorgstjenester, og bygger på anbefalinger fra «Plan for utvikling og dimensjonering av helse- og omsorgstjenestene» og arbeidsgruppens eget arbeid og innspill.

Arbeidsgruppen som har jobbet med planen har hatt deltakere som representerer arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, og for øvrig innehar en funksjon som er relevant for oppdraget med å lage planen.

Arbeidsgruppe

Prosjektleder	Virksomhetsleder Kari Hagane
Deltaker	Virksomhetsleder Tove Bjørnsvik Meinstad
Deltaker	Avdelingsleder Camilla Heggeli Kvisvik
Deltaker	Avdelingsleder Cecilie Nøklegård
Deltaker	Rådgiver Nicolai Welfler
Deltaker	Konsulent HR Anne Kristin Baann Sandvik
Tillitsvalgt	Fagforbundet v/ Sølvi Wreen Wirød
Tillitsvalgt	Norsk Sykepleierforbund v/ Jorunn Doksrød Haagenen og Jorunn Holth

1.3 Oppfølging av planen

Planen rulleres årlig, og første gang senest november 2019. Noen tiltak som foreslås i tiltaksplanen legges inn i enhetens og virksomhetenes drift, der det er naturlig. Planen brukes som

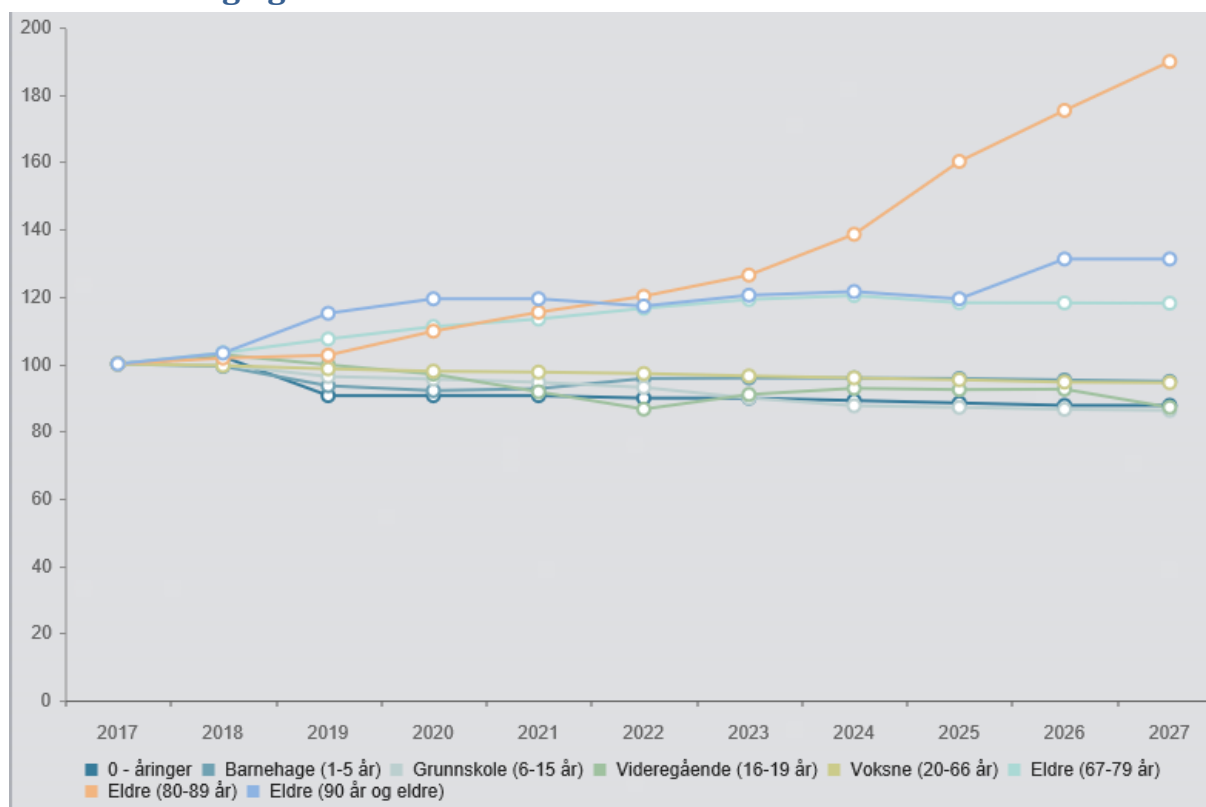


tilleggsinformasjon ved utarbeidelse av f.eks. kompetanseplaner. Prosjektleder er ansvarlig for å gjennomføre rulleringen, i samarbeid med arbeidsgruppen.

2 Dagens situasjon

Hvordan utviklingen i befolkningen blir de neste 10 år, og videre, er beskrevet i Plan for utvikling og dimensjonering av helse- og omsorgstjenestene. De neste 2 grafene viser et sammendrag av utviklingen.

2.1 Befolkning og behov



Kilde: Framsikt Analyse

Denne oversikten viser en reduksjon i antall unge og en økning i antall eldre. Det er gruppa 80 – 89 år som øker mest.

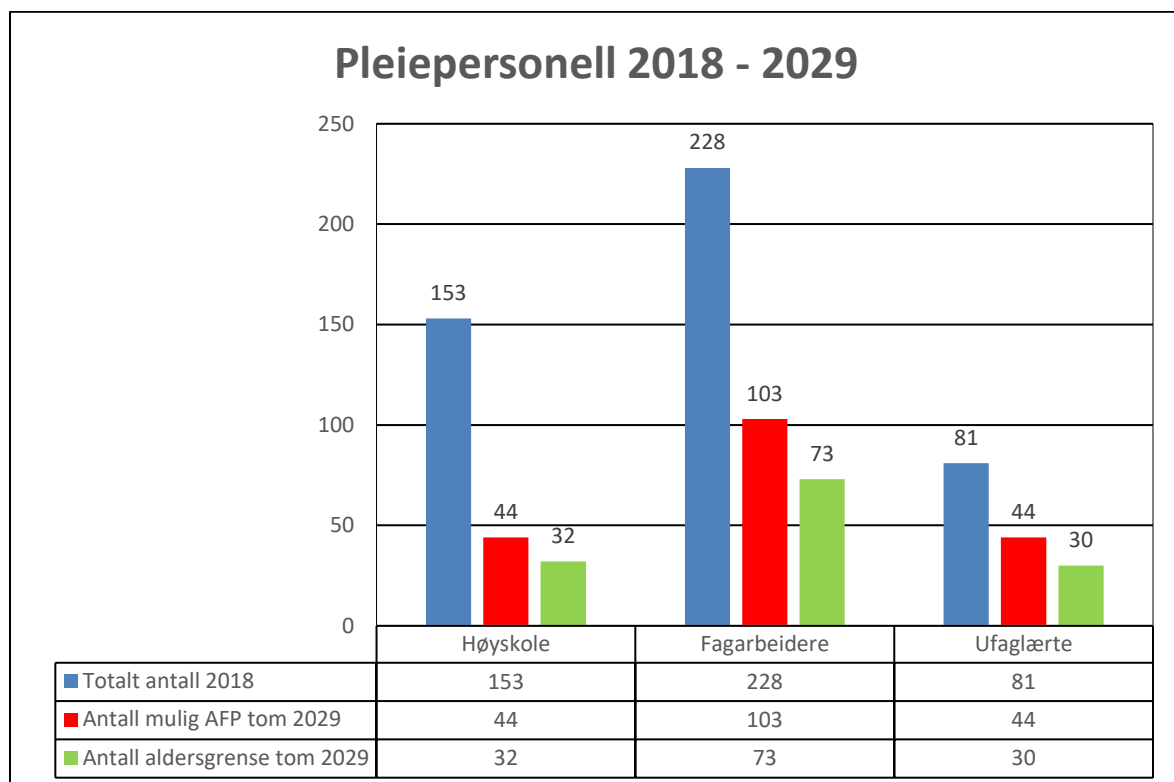
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Eldre (67-79 år)	1 874	1 936	2 013	2 082	2 124	2 184	2 233	2 255	2 215	2 214	2 212
Eldre (80-89 år)	462	470	474	507	533	555	584	640	740	810	877
Eldre (90 år og eldre)	93	96	107	111	111	109	112	113	111	122	122

Oversiktene viser en utvikling av antall eldre fra 67 år og oppover. Bamble kommune har en a-typisk utvikling og en større økning enn andre sammenlignbare kommuner. Dette betyr et økende behov for ansatte med ulik helsefaglig kompetanse. Denne utviklingen, sett sammen med grafene nedfor

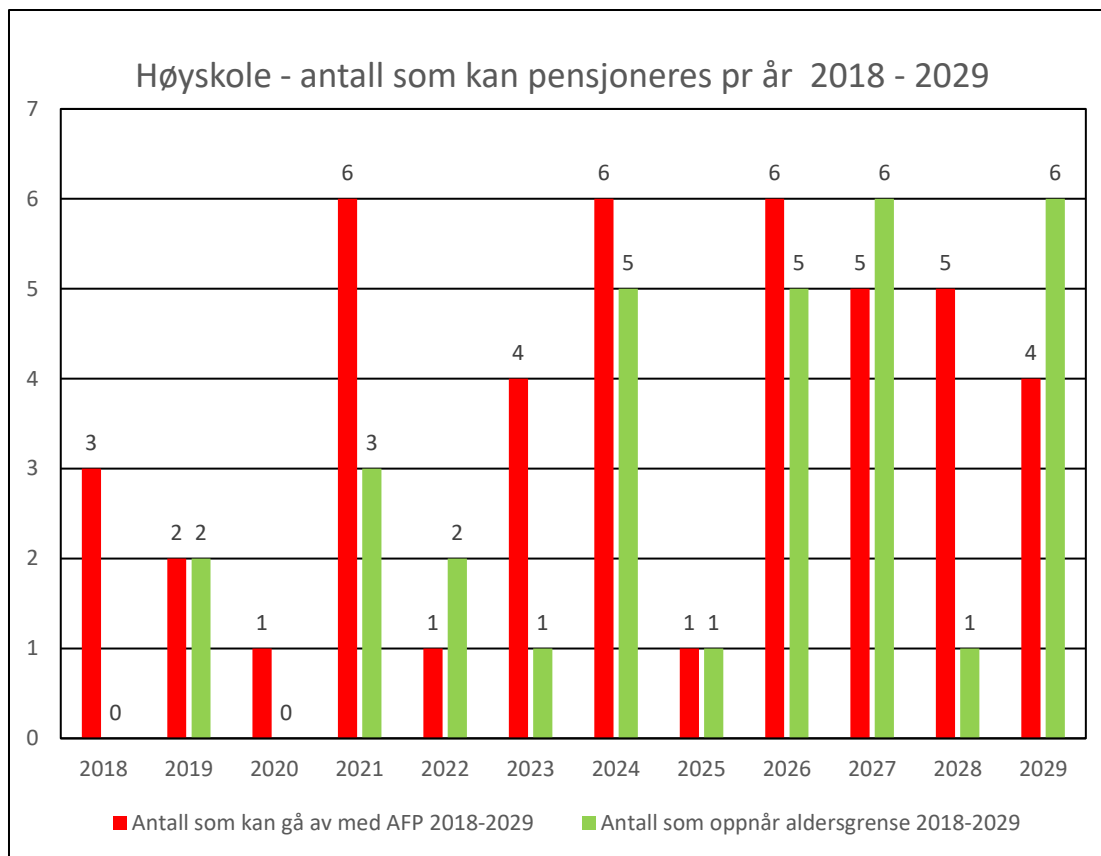
som viser behovet for å erstatte ansatte som pensjoneres av forskjellige årsaker, krever en strategi for rekruttering, beholde ansatte og sikre rett kompetanse.

2.2 Utvikling personell

Oversikten over antall ansatte som vil kunne pensjoneres av ulike årsaker, viser at det kommer til å være mye kompetanse som skal erstattes. Ved ledighet i stillinger skal det vurderes om type kompetanse må endres på bakgrunn av tjenesten som skal utføres. I Helse og omsorgsplanen legges det føringer for å ha rett kompetanse i hver virksomhet avhengig av oppgaver som skal utføres. Noen virksomheter har behov for en større andel høyskoleutdannede, mens andre virksomheter vil kunne ha nok med en noe lavere andel høyskoleutdannede. Sett i lys av samhandlingsreformen og oppgaver som forskyves fra sykehus til kommuner, øker kravene til høyskoleutdanning, etter- og videreutdanning, samt spisskompetanse. Fortsatt er andelen ansatte uten en formell utdanning høy, selv om ledige stillinger gjøres om til enten høyskole eller fagarbeider.



I løpet av en 10-års periode, vil 135 ansatte, uavhengig av utdanning, være alderspensjonister, og i samme periode vil 191 ansatte kunne få en AFP-ordning.



Samtidig som det rekrutteres til nye stillinger, og stillinger omgjøres til høyskolestillinger, viser oversikten at vi årlig har et økende antall ansatte med høyskoleutdanning som kan gå av med en pensjonsordning.

3 Digitalisering

Bamble kommune er en hjemmetjenestekommune hvor flest mulig av brukerne får sine tjenester levert i eget hjem. Teknologi for helse og sikkerhet brukes i økende grad. Det er grunn til å tro at kommende eldre vil ha økte krav til tjenestene og hvordan disse gis, samt høyere teknologisk kunnskap. Generasjonene som kommer etter dagens eldre, benytter digitale løsninger i hverdagen og har forventninger til at tjenestene også utvikler seg i denne retningen.

3.1 Velferdsteknologi

I henhold til handlingsplan for velferdsteknologi i Bamble kommune skal kommunen være førende på utprøving og bruk av teknologiske løsninger. Arbeidshverdagen for ansatte, spesielt i hjemmetjenesten, er i endring, og det er viktig at kompetanse om velferdsteknologi spres ut i virksomhetene. For at innføring av velferdsteknologiske løsninger skal bli vellykkede, må vi få til en både formell og uformell kompetanseheving av ansatte Mange har startet opp i Velferdsteknologiens ABC i 2018. I tillegg kan man også ta en masterutdanning i samme tema. Pr dato har vi 2 ansatte som

starter opp denne utdanningen. Vi håper dette vil vises i en økt kunnskap om velferdsteknologi, og at det kan motivere flere ansatte til å ta utdanningen rettet mot velferdsteknologi.

Konkrete velferdsteknologiske tiltak omhandles i «Plan for implementering og bruk av velferdsteknologi» (k-styret november 2018).

3.2 Styrket digital kompetanse og deltakelse hos ansatte.

Digital kompetanse hos ansatte i helse- og omsorgssektoren, er på mange måter identisk med kompetansen til innbyggerne for øvrig. Mange ansatte bruker IT-verktøy, som mobiltelefon og pc, kun til nettbank og bestilling av varer og tjenester. Til daglig er det mange i enheten som må bruke iPad eller PC til å dokumentere tjenester som blir gitt. Utviklingen krever også at ansatte har kompetanse på andre tekniske installasjoner og hjelpemidler, og det brukes mye tid til slik opplæring i virksomhetene. Ofte er det noen ansatte som får dette som oppgave, i tillegg til de ordinære pleieoppgavene. Virksomhetene trenger personell med kompetanse og definerte stillinger for implementering av teknologi.

Enheten har startet opp et prosjekt for å vurdere om bruk av elektronisk kjørebok vil være tidsbesparende for både utførende og administrerende personell. Dette krever ingen teknisk kompetanse av ansatte, men gir en gevinst i elektronisk oversikt over kjørte kilometer, som tidligere ble ført manuelt.

Videregående skoler, universitet og høyskoler, må være aktive i å bidra til utvikling av studiene innenfor helseutdanningene. Studiene må være oppdatert på teknologi som brukes i kommunene. Det er lite fokus i studiene på opplæring i fagsystemers muligheter, hvordan jobbe digitalt, samt kjennskap til bruk av velferdsteknologi i kommunehelsetjenesten. Kommunen bør tilby utdanningsinstitusjonene sin kompetanse i bruk av kommunenes digitale løsninger.

Bamble kommune har valgt å bruke KS-læring som en annen digital arena for opplæring av ansatte. Det kan dreie seg om opplæring i alt fra kurs for nyansatte, til enhetens fagsystem og medikamentlære. Det krever imidlertid kompetanse og ressurser å lage egne e-kurs, men en ser at dette vil gi en bedre og mer effektiv opplæring av ansatte.

Opplæringsarenaer, både eksterne og interne, må i større grad foreta opplæring «på nett». Verktøy som kan brukes kan for eksempel være «Junglemap», med små opplæringsfilmer på mobil, og KS e-læring. Vi har et forbedringspotensiale i å ta i bruk allerede etablerte løsninger, som f.eks. E-post, bruk av iPad og smarttelefoner, Skype, og kommunens intranett. En viktig forutsetning for å arbeide på denne måten er at Infrastruktur og utstyr er tilgjengelig i alle kommunale bygg.

Det bør vurderes å se på muligheter for bedre prosessflyt i tjenestene med digitale tavler. I disse dager avslutter Tjenestekontoret FoU-prosjektet «Imatis tavleløsninger» for bedre logistikk og prosessflyt. Dette prosjektet vil med hell kunne videreføres til avdelinger på Helsehuset og i hjemmetjenesten.

Administrering og innmelding av brukere til systemene utføres av enhetens systemadministrator og brukerstøtter. Veien fra en nyansettelse til å ha de rette tilganger, tar tid, og det planlagte IAM-prosjektet må i gang snarest. Dette vil forenkle innmelding til de forskjellige systemer.



Det er viktig å ha gode prosesser som støtter opp om nye roller som kommer på grunn av utvikling og digitalisering. Ansatte med helsefaglig utdanning må bistå brukere i for eksempel bruk av sin iPad, slik at de kan scype med barnebarn eller se på bilder som deles på nett med familien.

3.3 Innbyggernes kompetanse og bruk av digitale verktøy

Bambles innbyggere benytter seg stadig oftere av elektronisk kommunikasjon med kommunens administrasjon. Det i tillegg til bruk av ulike samhandlingsarenaer om egen helse, økonomi og kjøp av varer, bidrar til en økende digital kompetanse. Utfordringene er at en del innbygger mangler slik kompetanse. Spesielt gjelder dette den eldste delen av befolkningen. I mange tilfeller er det pårørende eller andre i brukers nærhet som må bistå dem.

En må likevel regne med at innbyggernes kunnskap om digitale tjenester øker, og det vil etterhvert være den eneste kommunikasjonsformen som brukes. Det er allerede mulig å anskaffe seg teknologi som er trygghetskapende, for eksempel husalarm, elektronisk dørlås og bærbar teknologi som kan spores. Kommunen må ta stilling til om det skal tilbys kunnskap om og vedlikehold av personlig teknologi som brukere anskaffer på egen hånd.

I Bamble kommune bor de fleste tjenestemottakere i eget hjem. Det er viktig at dette får en plass i all boligplanlegging i kommunen, og at Helse og omsorg involveres i byggeplanprosesser med tanke på å kunne påvirke for bruk av velferdsteknologi i nye boliger.

Smarthus teknologi kommer for fullt og vi ønsker at dette spilles inn i nye byggeprosjekter. Det bør settes krav til private utbyggere om å vurdere smarthusløsninger.

Bamble kommune har fremdeles «svarte hull» når det gjelder infrastruktur. Nettilgang er en absolutt forutsetning for at velferdsteknologiske løsninger skal kunne tilbys kommunens innbyggere, uavhengig av hvor de bor. Denne forutsetningen gjelder også i høyeste grad kommunale bygg, som boliger med heldøgns omsorg. Enheten holder til i bygg som er både gamle og som består av tykke murvegger og andre hindringer for å få til god infrastruktur.

En er fortsatt ikke der at kommunens innbyggere har god digital kompetanse. Spesielt gjelder dette majoriteten av målgruppene som har krav på helse- og omsorgstjenester. Det er viktig å ha kunnskap om og kjennskap til hva som kan gjøre hverdagen enklere, slik at dette er kjent den dagen det vil være aktuelt å benytte for eksempel en velferdsteknologisk løsning.

Ved å legge til rette for læringsarenaer som for eksempel data-kafe, kurs på nett, kurs i regi av lag og foreninger og «ferske» pensjonister m.m., vil en kunne bygge digital kompetanse hos innbyggerne. Det bør også vurderes å se muligheter utenfor de faste rammene, for eksempel ved å bruke skole inn i opplæringen. Det planlegges «Åpen dag» i regi av Helse og omsorg, Administrasjon og utvikling, der alle som er interesserte vil kunne se på og prøve ut ulike løsninger for velferdsteknologi.

Pasientvarslingsanlegg på Helsehuset og i boliger med heldøgns bemanning skal etter hvert fornyes og vil ha et stort bruksområde med mange funksjoner. Dette omtales i «Plan for velferdsteknologi i Bamble kommune».



4 Kompetanse

Nye og mer kompliserte oppgaver krever endret og høyere kompetanse. Tjenesteområdene i Helse og omsorg må tilrettelegge for videre skoling og utvikling av egne ansatte. Samtidig som det må rekrutteres framtidig nødvendig kompetanse, er det også behov for å erstatte eksisterende kompetanse hos ansatte som pensjoneres eller slutter i jobb av ulike årsaker.

I Helse- og omsorgsplanen konkretiseres behov for økt kompetanse innenfor alle tjenesteområder, både mer av den kompetansen vi allerede har, men også ny og spesialisert kompetanse, sammen med støttetjenester.

KS foretar undersøkelser om behov for endrede kompetansebehov i en digitalisert helse- og omsorgssektor. Utdanningsinstitusjonene må «vri» opplæringen til å inneholde opplæring som inneholder nye og innovative løsninger. Elektroniske journaler og velferdsteknologi er den nye hverdagen i kommunene og det er viktig at dette får oppmerksomhet i de ulike utdanningsløp.

Det er ikke mulig for en kommune å opprette nye og spesialiserte stillinger hver gang en ny utfordring eller oppgave dukker opp. Spesialisert kompetanse i særstillinger bør alltid vurderes om er hensiktsmessige og nødvendig. Innenfor noen felt vil det være nødvendig med spisskompetanse i egen kommune, som for eksempel psykolog og ernæringskompetans, som er viktig for mange brukergrupper. En har erfaring med, og tro på at «nærkompetanse» i mange tilfeller er kostnadseffektivt, åpner for lokalkunnskap, og nærhet til tjenestene.

Bamble kommune har allerede godt interkommunalt samarbeid med andre kommuner om tjenester med behov for smal og spesialisert kompetanse. Det er likevel viktig å vurdere styrking av egen kompetanse hvor muligheter for synergier er tilstede.

Ved hjelp av statlig kompetanse- og innovasjonstilskudd (tildeles av Fylkesmannen), har Bamble hatt mange ansatte som har tatt en grunn- eller videreutdanning. Det legges til rette for tilpasninger i turnuser, bruk av feriedager, permisjoner med og uten lønn, betalt skolebøker/materiell m.m. Ansatte som får tilbud om økonomisk støtte til utdanning må godta bindingstid tilsvarende utdanningsløp. Prioriteringer av etter- og videreutdanninger gjøres i virksomhetenes og enhetens kompetanseplaner og økonomisk støtte følger prioriteringene.

Mulighetene for å gi økonomisk støtte avhenger av det statlige tilskuddet, og blir derfor noe uforutsigbart for ansatte som tar utdanning. Ved å opprette et eget fond med kommunale midler, vil dette kunne brukes der hvor tilskuddet ikke dekker avtalt beløp.

Helse og omsorg har som mål å ha rett kompetanse på rett plass. Assistentstillinger omgjøres til høyskole eller fagarbeider ved ledighet, avhengig av behovet i aktuell virksomhet. Kompetanseplaner vil variere avhengig av type drift og behov i den enkelte virksomhet.

Ledere ønsker å kunne ha en oversikt over den uformelle realkompetansen hos ansatte, over virksomhetsgrenser. Det er mange ansatte som, med sin egnethet, kan ta på seg oppgaver med behov for spesielle egenskaper og i tillegg på tvers av virksomhetene i enheten.

Det er mange dyktige ansatte i Helse og omsorg som har tatt både grunnutdanning og etter/videreutdanning samtidig som de er i jobb. Etter endt utdanning til for eksempel sykepleier



eller fagarbeider, blir stillingen omgjort til aktuell utdanning. Det er imidlertid ikke noe selvfølge at det opprettes stillinger som samsvarer med den nyutdannedes utdanning/spisskompetanse, og det forventes at den ansatte må bruke sin etter/videreutdanning i den stilling vedkommende har.

For personer med funksjonsnedsettelse og svak formell kompetanse er det en utfordring å skaffe seg jobb. I Helse og omsorg er mye av arbeidsoppgavene fysiske og tunge, og det er vanskelig å finne oppgaver som kan gjøre arbeidet interessant og variert. Det er også viktig å ta hensyn til øvrige ansatte, slik at ikke arbeidsoppgaver blir urimelig skjevfordelt og blir en belastning for den enkelte arbeidstaker.

Enheten har i økende grad brukere og ansatte som er ikke etnisk norske, og som kommer fra land med kultur som er ulik vår. Annen kulturell bakgrunn kan ikke gå på bekostning av fagkunnskap og etikk. Ikke etnisk norske som jobber i helse- og omsorgssektoren må kunne gå inn i situasjoner og utføre oppgaver som kanskje ikke retter seg etter ens egen religion eller kultur. Eksempler på slike oppgaver kan være å måtte servere alle typer mat og behandle mann og kvinne på lik måte. Det er en forutsetning at en behersker det norske språket på en tilfredsstillende måte.

«Kompetansegruppe helse og omsorg» har ansvar for gjennomføring av faglig intern opplæring for helse og omsorg. Kompetansegruppa administreres på Helsehuset som har de mest spesialiserte og komplekse pleietilbud, samtidig som de også har spisskompetanse som kan bistå i ulike interne kurs og opplæring. En videreføring av kompetansegruppa ligger i Helse- og omsorgsplanens tiltaksplan. Interne kurs blir også i noen grad dekket av finansiering fra Fylkesmannen.

5 Rekruttering

Bamble kommune konkurrerer med andre arbeidsgivere om «de beste», og for å få gode søkere til ledige stillinger må en være en attraktiv og interessant aktør i arbeidsmarkedet. En bygger omdømme ved å fremstå som en arbeidsgiver som tar vare på ansatte, har interessante oppgaver, og et godt faglig miljø.

5.1 Omdømme og faglig arbeid

Dårlig omdømme i virksomhetene har betydning for rekruttering av «de beste». Omdømme skapes blant annet av hvordan ansatte omtaler egen arbeidsplass og virksomhet, hvordan lærlinger og studenter opplever praksis og hvordan kvaliteten på tjenesten som gis, erfares av brukerne. Et dårlig omdømme gjør det vanskeligere å rekruttere engasjerte og faglig gode medarbeidere.

Ledere har et stort ansvar for arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, og det er viktig å støtte opp om hver leder for å gi rom for dette arbeidet. Sammen med ledelsen har også hver enkelt ansatt et ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø. Ved å framsnakke arbeidsplassen sin, sine kolleger og sin kompetanse, bidrar dette til å rekruttere nye kompetente kolleger som opplever arbeidsplassen som spennende. Det er investert mye tid i enhetens 3-partssamarbeid (ledelse-tillitsvalgte-vernertjeneste). Når hverdagen kommer, er det lett å miste fokus på samarbeidet. Det foreslås at opplæringsprogrammet for 3-partssamarbeidet gjennomføres på nytt.



Motivasjon til å stå i en utfordrende jobb måles ofte i lønn, men motivasjon er også interessante oppgaver og faglig fokus. Noen avdelinger kan trenge økt faglig fokus, mens andre avdelinger må ha mer oppmerksomhet på arbeidsmiljøet.

Alle virksomheter har ansatte med ulik kompetanse og ulik grad av kompetanse. Det er viktig med et godt tverrfaglig samarbeid, men virksomhetene bør ha «kjøreregler» for hvordan arbeidsoppgaver mellom ulike faggrupper fordeles.

Enheten har satset på kompetanseheving, og gode arbeidslag som består av ansatte med ulik kompetanse. Det har vært gjennomført mange store og små organisasjonsendringer i enheten, blant annet for å kunne benytte lokaler og personell på best mulig måte. Det er spesielt viktig at organisasjonen står samlet i utfordrende endringer, og at det er enighet i alle ledd om at løsningene som velges vil gi en bedre tjeneste. Lojalitet til løsninger er et viktig bidrag til enhetens/virksomhetens omdømme og å være interessant for jobbsøkere

Det er behov for å sette fokus på fag og sette dette i system. Etablering av fagutviklingsstillinger i de store avdelingene, vil sette fokus på det faglige miljøet. Utarbeidelse av kompetanseplaner i virksomhetene vil bidra til en bevissthet om kompetansen som allerede finnes i virksomheten og hva som mangler.

Enheten har mange ledige stillinger hvert år. Lederne, i samarbeid med tillitsvalgte og HR-avdelingen, utarbeider stillingsannonser. Lederne må ha kompetanse på å beskrive stillinger og arbeidsoppgaver på en interessant måte, samt ha kompetanse på utlysning og ansettelse.

5.2 Rekruttere og beholde

Rekruttering er en komplisert prosess, og en god kandidat til rett jobb er gull verdt. For å få tak i dem som passer best til stillingene, må treffe kandidatene der de er og finne deres hovedmotivasjon.

Strategi for rekruttering tar utgangspunkt i tre hovedområder:

- Hvordan rekrutterer vi de rette folkene?
- Hvordan beholder vi de vi allerede har ansatt?
- Hvordan når vi ut, og rekrutterer blant studenter/nyutdannede?

5.2.1 Hvordan rekruttere de rette folkene

Arbeidsgruppa foreslår at det må utarbeides en strategi for rekruttering. Strategien må ivareta kommunens behov for kompetanse og definere kandidatens egnethet til stillingen. For å kunne rekruttere, må en nå ut til jobbsøkere, gjennom jobbmesser, bilder og små filmer fra arbeidsplassene på for eksempel Facebook m.m. Stillingsutlysninger må treffe de aktuelle søkerne gjennom bruk av virkemidler som treffer, eksempelvis lønn, faglige utfordringer og kompetanse, samt hvilke rammer som gjelder den aktuelle stillingen, for eksempel stillingsstørrelse.

Førsteintrykk av arbeidsplassen er ofte betydningsfullt for en nyansatt, både møte med nye kolleger og omgivelser ellers. Arbeidsgruppa foreslår felles rutiner i enheten med en fadderordning for alle nyansatte. Fadderens oppgaver kan være alt fra faglig veiledning til «bli kjent runder».



5.2.2 Hvordan beholde de rette folk

I Bamble kommune ønsker en at alle ansatte skal føle at kompetansen de har er nyttig og blir brukt. Det er derfor viktig at alle ansatte opplever at kompetansen deres blir etterspurt og at avdelingen har en plan for bruk av den enkeltes kompetanse. Som motivasjon til å bli værende i kommunen er det ikke alltid kun lønn som gjelder, men et godt faglig miljø og muligheter til å påvirke egen arbeidsplass og arbeidshverdag. Muligheter til å arbeide på tvers av avdelinger kan utvikle gode fagmiljø og kan være en riktig bruk av kompetanse.

Arbeidsgruppa foreslår også å øke fokus på lederne, og ledernes rolle og myndighet i virksomhetene. En god leder, kan gjøre at en den ene ansatte velger å bli værende på arbeidsplassen. For å kunne bedre ivareta nye ledere, ønskes en fadderordning for ledere, på samme vis som fadderordning for øvrige ansatte.

Ledere opplever at arbeidsdagen består av mye administrasjon, og det er vanskelig å få tid til alt. Nærledelse og oppfølging av ansatte, spesielt i store avdelinger, er en stor utfordring og kommer i tillegg til andre oppgaver. Enheten har i flere år gjennomført lederopplæring og brukt kommunens interne lederkurs og opplæring som en del av denne opplæringen. Denne opplæringen bidro til å utvikle ledere som igjen gjør sine ansatte gode. Det bør være faste møtepunkter for enhetens avdelingsledere med fokus på ledelse som fag.

Arbeidstiden er viktig for alle, og alternative turnusordninger er et virkemiddel for å ta hensyn til kombinasjonen arbeid og fritid, basert på virksomhetens bemanningsplaner. Ledere og tillitsvalgte har et spesielt ansvar for å framsnakke alternative arbeidstidsordninger.

Ansatte som når særaldersgrensen på 65 år (sykepleiere og helsefagarbeidere) må avslutte sitt arbeidsforhold ved fylte 65. Noen har kapasitet til å jobbe ytterligere gjennom pensjonsalder, og vi foreslår å opprette et prosjekt som ser på muligheter for å beholde ansatte og deres kompetanse utover særaldersgrensen.

5.2.3 Hvordan rekruttere studentene

Studenter og elever i 2018 er digitale. Ledige stillinger og informasjon om stillingen og arbeidsplassen må finnes på nett og i sosiale medier. Kommunen må møte studentene på deres arena, og gjøre informasjon og søkeprosess enkelt tilgjengelig.

I en rekrutteringsstrategi må en ha et eget punkt for å rekruttere spesielt studenter til Bamble kommune. Kontakten med utdanningsinstitusjonene må videreutvikles. Det må være fokus på markedsføring av kommunen opp mot studenter ved blant annet å invitere oss selv inn til undervisning. Det vil bli viktig å formidle kommunenes oppgaver, kanskje med en litt annen vri enn utdanningsinstitusjonene gjør i dag.

Denne planen følger opp føringer som er lagt i enhetens Helse og omsorgsplan. De viktigste punktene i denne planen for digitalisering, rekruttering og kompetanse blir konkretisert i tiltaksplanen nedenfor.



6 Strategier og tiltak

Forklaring tabell

Kolonne 1 Nye tiltak	Tiltaksnavn.
Kolonne 2 Oppstart	Ønsket/anbefalt år for oppstart.
Kolonne 3 Etter 2022	Tiltak som tenkes startet utenfor økonomiplanperioden
Kolonne 4 Estimerte årlige kostnader	Kostnadene er kun anslått i henhold til 2018-nivå, og er ikke detaljberegnet. Der ikke annet er oppgitt er kostnad pr årsverk snittberegnet til kr 750' inkl. sosiale utgifter. Detaljert kostnadsberegning vil gjøres når de enkelte tiltak foreslås til kommende økonomiplaner.
Kolonne 5 Forklaring og forutsetninger	Kort forklaring av tiltaket.

Nye tiltak	Oppstart 2019-2022	Etter 2022	Estimerte årlige kostnader	Forklaring og forutsetninger
------------	-----------------------	---------------	----------------------------------	------------------------------

Alle tall i hele 1000

Strategi: Digitalisering

Tiltak

Systematisk opplæring av ansatte	2019 ->	Egen ramme	Økt IKT-kunnskap hos ansatte. Bruke e-læringsverktøy
Fagsystemene			Videreutvikle og kvalitetssikre. Opplæringen digitaliseres.
Velferdsteknologi			«Ambassadører» for implementering av løsninger Se egen plan
Personvern kunnskap hos ansatte			Fokus på temaet i personalgrupper, ledermøter. Viktig med samarbeid og ressursbruk på tvers av enheter. Det bør planlegges en kursrekke for ansatte i enheten.
Innbyggere	2021 2018		Bruk av digitale verktøy Åpent hus – velferdsteknologi «Pensjonistopplæring» Infrastruktur
Simuleringsenheten på Universitetet i Sør Øst Norge	2019		Samarbeid mellom USN og kommunene. Egen opplæringsarena for velferdsteknologi

Strategi: Rekruttering

Tiltak

Rekrutteringsstrategi og ansettelsespolitikk	2020		Forankres i HO-virksomhetsledergruppe. Samarbeid med HR-avdelingen. Vi foreslår en videreføring av arbeidsgruppen som har arbeidet med planen.
--	------	--	--

Nye tiltak	Opstart 2019-2022	Etter 2022	Estimerte årlige kostnader	Forklaring og forutsetninger
Samarbeid med utdanningsinstitusjoner	2019-2020		Egen ramme	Markedsføre kommunen. Kommunen som en spennende arbeidsgiver. Delta i undervisning. Tilbakemeldinger fra fagfeltet i kommunen inn i utdanningen.
Studenter og elever inn i rekrutteringsstillinger				Legges inn i «Plan for rekruttering» Stillinger som kun brukes til studenter/elever Karriereutvikling- og messer
Omdømmebygging	2019->		Egen ramme	Har vi gode holdninger som vises i for eksempel kommunens og enhetens omdømme? Hvilke tiltak kan vi foreslå? Samarbeide med utdanningsinstitusjoner. Fortelle om praksisfeltet. Hente fram praksisår igjen Kommunens verdier – forankre i hele enheten Etikk/etiske retningslinjer Filmsnutter og annen info Facebook – egen side for hver virksomhet/boliger/senter
Beholde ansatte	2020			Sees i sammen med rekrutteringsstrategi
Vedlikeholde 3-partssamarbeid				Kommunalsjef oppta 3-partssamarbeidet

Strategi: Kompetanse

Tiltak

Finansiere utdanninger og legge til rette for at ansatte kan beholde jobb under utdanning.	2019 ->		Egen ramme Tilskudd FM	Legge til rette for at ansatte i kommunen får muligheter til å ta utdanning samtidig med jobb. Bindingstid Relevans for arbeidsplassen og den ansattes rolle. Kompetanseplan
Digitale læringsarenaer	2020			Kommunen har valgt å bruke KS E-læring for interne kurs, der det er mest hensiktsmessig. Vi ser at det er mange andre muligheter og løsninger som også bør benyttes. Digitale kurs.
Rett kompetanse på rett sted.	2019 ->		Egen ramme	Rett fordeling mellom høyskole og fagskoleutdannede Sørge for at kommunehelsetjenesten oppleves som utviklende og spennende for ansatte Bruke ny og etterspurt kompetanse som ansatte har tilegnet seg Innbyggernes forventninger
Kompetanseplaner				Årlig utarbeidelse/revisjon av virksomhetenes/avdelingenes kompetanseplaner
Kompetansefond	2019		500`	Økonomisk støtte til utdanning, der hvor Fylkesmannens midler ikke dekker avtalt sum. Tilstrebe at fondet til enhver tid har innestående kr. 500`
Kompetanseoversikt				Se på muligheter for å kunne ta ut en oversikt over ansattes formell- og real-kompetanse, på tvers av virksomheter. Se på systemet GAT
Felles mal for kompetanseplan				Det utarbeides en mal for kompetanseplan som skal benyttes til enhetens overordnede kompetanseplan og videre ut i alle virksomheter.

Nye tiltak	Oppstart 2019-2022	Etter 2022	Estimerte årlige kostnader	Forklaring og forutsetninger
Avdelingsleders rolle				Økt kunnskap og trygghet i lederrollen. Ulike tiltak som fadderordning, Veileder med tanke på personaloppgaver og ansvar m.m.
Virksomhetsleders rolle				Avklare ansvar og delegasjoner til avdelingsleder/fagleder. Utvikle rollen og kunne arbeide med visjoner og videre utvikling.

7 Økonomiske konsekvenser

Plan for digitalisering, kompetanse og rekruttering peker på viktige utfordringsområder ved endring i demografi og kommunens utfordringer med å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft. Foreslåtte tiltak må finansieres innenfor enhetens og kommunens ordinære driftsbudsjetter. Det er imidlertid viktig at det søkes statlige kompetanse- og innovasjonsmidler. Det vil i stor grad være slike midler som må finansiere utdanning av ansatte.

8 Ord og uttrykk i planen

- IAM - Identity access management – dette er identitets-styring for å gi rett tilgang i rett system til rett tid og til rett person.
- Videokonferanse (SKYPE og Facetime) - kurs og opplæring foregår ett sted, men foreleser står et annet sted i et annet bygg. Kan for eksempel brukes når Kompetansegruppen på Helsehuset holder kurs, vil dette kunne sendes videre til andre bygg.
- Velferdsteknologiens ABC – Kurs som arrangeres i regi av Utviklingspsykehjemmene, finansiert av Fylkesmannen. Gjennomføres pr kommune, men en blanding av forelesning og gruppe arbeid/oppgaver. Mulig deltakelse uavhengig av formell kompetanse.
- USN – Universitetet i Sørøst Norge
- Bildedeling (skytjenester med deling av bilder på nettet) Til å for eksempel vise fram arbeidsplassen vår på Facebook.

9 Vedlegg

9.1 Saksprotokoll k-sak 24/17 Helse- og omsorgsplan – prosjektspesifikasjon

Saksprotokoll

Helse- og omsorgsplan - prosjektspesifikasjon

Arkivsak-dok.	17/01169		
Saksbehandler	Birgit Sannes		
Behandlet av		Møtedato	Saknr
1 Eldrerådet		06.03.2017	3/17
2 Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne		06.03.2017	5/17
3 Helse- og omsorgsutvalget		08.03.2017	5/17
4 Kommunestyret		23.03.2017	24/17

Helse- og omsorgsutvalgets vedtak/innstilling

Bamble kommunestyre vedtar følgende:

1. Prosjektspesifikasjon for Helse- og omsorgsplan vedtas som vedlagt.

Kommunestyret har behandlet saken i møte 23.03.2017 sak 24/17

Møtebehandling

Valg av 2 representanter:

Steinar Syversen fremmet forslag på Hege Braathen på vegne av posisjon.

Rolf Gunnar Thommesen fremmet forslag om Hans Per Heistad på vegne av opposisjon.

Torstein Dahl fremmet følgende endringsforslag på vegne av posisjon:

Ordlyden endres under punktet om prosjektbeskrivelse side 2 punkt 3:

3. Plan for utvikling og dimensjonering av helse- og omsorgstjenester der nærhet til tjenesten blir vektlagt.

Votering

Endringsforslaget til Torstein Dahl vedtatt mot 2 stemmer.

Innstillingen med endringsforslaget fra Torstein Dahl og med forslag til kandidater enstemmig vedtatt.

Kommunestyrets vedtak

Bamble kommunestyre vedtar følgende:

1. Prosjektspesifikasjon for Helse- og omsorgsplan vedtas som vedlagt
2. Representanter til prosjektgruppa er Hege Braathen og Hans Per Heistad.
3. Punkt 3 i prosjektbeskrivelsen: Plan for utvikling og dimensjonering av helse- og omsorgstjenester der nærhet til tjenesten blir vektlagt.

9.2 Prosjektspesifikasjon

Prosjektfase: Delprosjekt

Prosjektnavn	Plan IKT, kompetanse og rekruttering
Prosjekt mål Beskriv først målene for hovedprosjektet (så langt det er mulig) og deretter resultatmålene for det aktuelle faseprosjektet	Mål for hovedprosjektet: <u>Effekt mål (hva skal oppnås av nytte/gevinster):</u> <ul style="list-style-type: none">• Få oversikt over dagens situasjon og nivå i enheten hva gjelder IKT, kompetanse og rekruttering• Identifisere enhetens utfordringer og satsingsområder på bakgrunn av delplaner i enhetens helse- og omsorgsplan.• Anbefale videre arbeid i enheten for å ha en tilfredsstillende utvikling i IKT, rett kompetanse og rekruttering. <u>Resultatmål (hva skal leveres):</u> <ul style="list-style-type: none">• En plan for IKT, kompetanse og rekruttering som bygger på planene «Utvikling og dimensjonering av helse- og omsorgstjenester» og «Plan for implementering og bruk av velferdsteknologi» Prosjektperiode: januar 2018 – april 2018 Rapport skal foreligge/prosjektet skal avsluttes innen utgangen av april, planen skal være en delplan til Helse- og omsorgsplanen som skal behandles i kommunestyre juni 2018
Nå - situasjon Beskriv nå-situasjonen og det behovet som prosjektet skal løse, dvs. hvorfor prosjektet skal gjennomføres	Slik det beskrives i prosjektspesifikasjonen for hovedprosjektet vil enhetens hovedutfordringer være å opprettholde faglig forsvarlige tjenester innenfor redusert kostnadsramme, samt ta høyde for økt etterspørsel etter tjenester, jf. endring i befolknings sammensetning, nye brukere og nye oppgaver til kommunene. <ul style="list-style-type: none">• IKT i helse og omsorg har utviklet seg raskt de siste 10 årene og vil fortsette på samme vis. Ansatte gir tjenester til et økende antall brukere, og fler av dem med spesielle behov.• Ansatte i enheten står foran store endringer i arbeidsmetoder og bruk av hjelpemidler.• Brukere vil måtte forholde seg til ny teknologi, selvbetjening og økte krav til en generell økt kunnskap om IKT



	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomhetene har økende behov for ansatte med høyskole, og med spesialutdanning. • Stillinger som lyses ut med krav om høyskoleutdanning, har få søkere. • Nå-situasjonen beskrives med hjelp av en kartlegging/ansattundersøkelse.
<p><u>Prosjektbeskrivelse</u></p> <p>Gi en kort beskrivelse av omfang og hvordan utviklingsoppgaven er tenkt gjennomført iht. PLP Prosjektleder-prosessen</p>	<p>Delprosjektet er ett av tre dokumenter i enhetens Helse- og omsorgsplan.</p> <p>Det oppnevnes en prosjektgruppe med følgende representanter:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kari Hagane, virksomhetsleder Administrasjon og utvikling/prosjektleder 2. Cecilie Nøklegård, avdelingsleder hjemmetjenesten Vest 3. Camilla Heggeli Kvisvik, avdelingsleder psykisk helse 4. Tove Meinstad, virksomhetsleder behandling, pleie og omsorg. 5. Anne Kristin Baann Sandvik, konsulent personalkontoret 6. Sølvi Wirød, hovedtillitsvalgt Fagforbundet 7. Jorunn D. Haagensen, hovedtillitsvalgt NSF 8. Turid Bredsand, verneombud helse og omsorg 9. Nicolai Welfler, rådgiver velferdsteknologi
<p><u>Organisasjon</u></p> <p>Angi hvilke krav prosjekteier har til organiseringen</p>	<p>Prosjekteier (e): Kommunalsjef Birgit Sannes</p> <p>Prosjektleder: Kari Hagane</p> <p>Styringsgruppe: Programprosjektgruppen</p>
<p><u>Ressursbruk</u></p> <p>Hvilke ressurser stilles til disposisjon for gjennomføring av det aktuelle faseprosjektet</p>	<p>Ansattes deltagelse dekkes innenfor den enkelte virksomhets ramme.</p>

Sted: Dato:

Signatur prosjektansvarlig:



9.3 Organisering av planarbeidet

