

Strategisk
kompetanseplan
for sektor Helse,
omsorg og sosial
2019- 2025



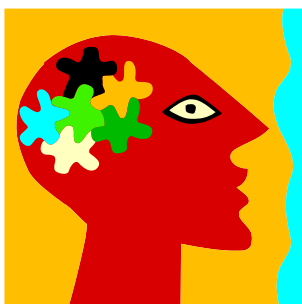
24.10.2019

Innhold

24.10.2019	1
1. Føre ord.....	1
2. Forankring og ambisjonar	2
3. Overordna føringar	3
3.1 Sentrale føringar	3
3.2 Lokale føringar	3
4. Kompetanseanalyse	4
4.2 Kompetanse analyse Heimetenesta.....	6
4.2.1 Kompetansekartlegging av Heimetenesta	6
4.2.2 Kompetanse- og rekrutteringsbehov i heimetenesta.....	6
4.3 Kompetanse analyse bu- og avlastningstenesta	8
4.3.1 Kompetansekartlegging av bu- og avlastningstenesta	8
4.3.2 Kompetanse- og rekrutteringsbehov i bu- og avlastningstenesta	8
4.4. Kompetanseanalyse psykisk helse- og rusomsorg.....	10
4.4.1 Kompetansekartlegging av psykisk helse- og rusomsorg.....	10
4.4.2 Kompetanse- og rekrutteringsbehov i eining for psykisk helse- og rusomsorg.....	10
4.5 Kompetanse analyse Osterøytunet.....	11
4.5.1 Kompetansekartlegging Osterøytunet.....	11
4.5.2 Kompetanse- og rekrutteringsbehov på Osterøytunet.....	11
4.5.3 Kompetansekartlegging kjøkken Osterøytunet	12
4.5.4 Kompetanse- og rekrutteringsbehov på kjøkken – Osterøytunet	12
4.6 Kompetanse analyse helsetenesta.....	13
4.6.1 Kompetansekartlegging i avdeling ergo-/fysioterapi.....	13
4.6.2 kompetanse- og rekrutteringsbehov i avdeling for ergo-/fysioterapi	13
4.6.3 Kompetansekartlegging i avdeling legeteneste	14
4.6.4 Kompetanse- og rekrutteringsbehov i avdeling legetenesta	14
4.6.3 Kompetansekartlegging i forvaltningstenesta	15
4.6.4 Kompetanse- og rekrutteringsbehov i forvaltningstenesta	15
4.7 Kompetanseanalyse NAV sosial	16
4.7.1 Kompetansekartlegging i NAV sosial.....	16
4.7.2 Kompetanse- og rekrutteringsbehov i NAV	16
4.8 Kompetanseanalyse leiing.....	17
4.8.1 Kompetansekartlegging leiing (sektorleiing / einingsleiarnivå).....	17
4.8.2 Noverande og framtidige kompetansebehov i sektorleiing / einingsleiarnivå.....	17
5. Mål, tiltak og evaluering av tiltak innan kompetanseutvikling	18
5.1 Overordna mål 2019-2025	18
5.2 Seks mål med tiltak og evaluering	19
5.2 Roller og ansvar i kompetansesarbeidet:	25

6. Økonomiske rammevilkår	26
7. Oppsummering	27
8. Referanser	28
9. Vedlegg oversikt	28

Sapere aude!
Ha mot til å vita.
Ha mot til å bruka din intelligens
Immanuel Kant



1. Føre ord

I 2013 vedtok leiinga i sektor Helse, omsorg og sosial (HOS) å utforma ein strategisk kompetanseplan for dei neste fire åra.

Tiltaket er omtala i kommunedelplan for helse, omsorg og sosial 2012-2020 der det mellom anna står: «Ei stor utfordring dei neste 10-15 åra vil vera å sikra naudsynt kompetanse. Det må gjennomførast ei kompetansekartlegging som grunnlag for å utarbeida ein strategisk kompetanseplan. Kompetanseplanen skal vera retningsgjevande for kva kompetanse kommunen har behov for.»

Vidare lyfter nasjonale styringsdokument fram satsingsområde som fremjing av folkehelse, utjamning av sosiale skilnader, fleirkulturell kompetanse, samt førebygging framfor behandling av sjukdom.

Strategisk kompetanseplanlegging vil sei å planleggja, gjennomføra og evaluera tiltak for å sikra tenesta og den enkelte medarbeidar nødvendig kompetanse, for å nå definerte mål.

Kompetanseforum har i 2019 rullert strategisk kompetanseplan. Det er gjort ei ny kartlegging av tilsette sin kompetanse. Dette gir eit samanlikningsgrunnlag med tala frå 2014 som gir sektoren ein peikepinn både på utvikling og nye satsingsområde.

Kompetanseforum har i rulleringsperioden vore samansett av:

Kristin Ruud Myking, nestleiar sektor Helse, omsorg og sosial.

Marlin Haarstad, einingsleiar Bu- og avlastningstenestene

Rita Tvedt Hellevang, avdelingsleiar Osterøytunet

Ingvild Sylta, hovudtillitsvald Fagforbundet

Borghild Øfsthus, vernepleiar Heimetenesta

Osterøy kommune

24.10.2019

2. Forankring og ambisjonar

Intensjon for planarbeidet er å skaffa oversikt over eksisterande kompetanse behaldning og klårgjera dei kompetansebehov som trengst no og i kommande år.

Osterøy kommune har fire verdier som skal gjennomsyra all tenestytting og samhandling. Dette er: respekt, omsorg, tydeleg, ærleg. Verdiane inngår i sektor Helse, omsorg og sosial sin visjon : Innbyggjarane i Osterøy kommune får nødvendige helse- og omsorgstenester til å delta i og meistra eigen kvardag (kommunedelplan for helse og omsorg 2013-2022).

Å realisera ein slik visjon krev kontinuerleg arbeid for å tryggja differensiert kjernekompetanse gjennom eit budd og kunnig mannskap.

Kompetanseplanen skal nyttast ved å fokusera på ein målstyrt og breispektra læringskultur der det vert oppmoda til fagleg entreprenørskap. Planen skal medverka til å gjera kommunen til ein attraktiv, levande og innovativ arbeidsplass med fagleg gode tilsette.

Sentrale aktørar i forankringa av planen er politikarar, tilsette, tillitsvalde, tenestemottakarar og deira pårørande.

Politikarar: Planen skal vera rådgjevande for politisk og administrativt arbeid med budsjett-, økonomi-, og handlingsplanar.

Leiarar: Planen gjer retning for årlege kompetansehevande strategiar i form av opplærings- og tiltaksplanar på den enkelte arbeidsstad.

Tilsette: Alle tilsette i sektor HOS skal ha høve til fagleg og personleg utvikling i sitt arbeid. I tillegg til ei moglegheit for støtte til utdanning er det like viktig å utvikla ein arbeidsplass som vektlegg læring og fagleg oppdatering. I praksis betyr det m.a. at tilsette er god på å dela kunnskap, erfaring i eigna møtepunkt .

Tenestemottakarar: Kompetanseplanen skal sikre at tenestemottakar mottek fagleg forsvarlege tenester, jamfør helse- og omsorgstenesteloven og brukerrettighetsloven.

Tillitsvald: Skal ivareta dei tilsette sine interesser i kompetansehevande tiltak og vera representert i kompetanseforum.

3. Overordna føringar

3.1 Sentrale føringar

LOV-2011-06-24-30 Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.

LOV-2011-06-30 Lov om folkehelsearbeid

LOV- 1999-07-02- 64 Lov om helsepersonell

LOV – 1999-07-02-63 Lov om pasient- og brukarrettigheter

FOR-2003-06-27-792 Kvalitetsforskrift for pleie- og omsorgstjenestene

FOR-2016-10-28-1250 Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten

FOR-2017-09-01-1334 Forskrift om funksjons- og kvalitetskrav for fysioterapeuter med kommunal driftsavtale

FOR-2017-02-17-192 Forskrift om kompetansekrav for leger

FOR-2015-03-20-231 Akuttmedisinforskriften

FOR-2011-12-16-1256 Forskrift om habilitering og rehabilitering

FOR-2010-11-12-1426 Verdighetsgarantiforskriften

FOR-2009-09-09-1175 Forskrift om turnustjeneste for fysioterapeuter

FOR-2008-04-03-320 Forskrift om legemiddelhandtering

FOR-2000-12-21-1384 Forskrift om spesialistgodkjenning og turnusstillinger

St.melding nr 16 (2010-2011) Nasjonal helse- og omsorgsplan

St.melding nr 25. (2005- 2006) Mestring, mulighet og mening

St.melding nr. 26 (2014-2015) Fremtidens primærhelsetjeneste

St.melding nr. 29 (2012 – 2013) Morgendagens omsorg

St.melding nr. 47 (2008-2009) Samhandlingsreformen – rett behandling – på rett stad – til rett tid

St.melding nr 15 (2017-2018) Leve hele livet

3.2 Lokale føringar

Kommunedelplan sektor Helse, omsorg og sosial 2013 – 2022

Temaplan psykisk helse og rus 2014 -2018

Plan for habilitering og rehabilitering

Folkehelseoversynet Osterøy kommune 2016

4. Kompetanseanalyse

Kva er kompetanse?

Osterøy legg følgjande definisjon til grunn for forståing av omgrepet kompetanse: «De samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål.» (Linda Lai 2004)

Det er i gapet mellom det me har og det me treng at ein kan lesa ut behovet for ny kompetanse og kva strategiar og tiltak som medverkar til å realisera dette. Dette er kompetanseplanens fremste føremål. For å nå dette føremålet må det føreligga ein analyse av kompetanse.

4.1 Kompetanseanalyse omfattar tre hovud aktivitetar:

1 Definerer kompetansekrav ut i frå aktuelle kjerneoppgåver

Osterøy kommune skal i tråd med lov om kommunale helse- og omsorgstenester, syta for at personar som oppheldt seg i kommunen får tilbod om naudsynte helse- og omsorgstenester, gjennom ei forsvarleg tenesteyting.

2. Kartleggja dagens kompetanse

I 2019 er det gjennomført ei ny kartlegging av einingane som viser den samla tilgjengelege kompetansen ein disponerer i dag, og kva ein vil trengja i tida framover.

Dette må sjås i samanheng med bemanningsplanar, som er ein plan som seier noko om behovet for kompetanse på den einskilde arbeidsplass. Kompetansekartlegginga ligg i vedlegg A. Under følgjer ei statistisk framstilling av kompetansekartlegginga og fordelinga av faggrupper i 2014 og 2019

3. Identifiserer noverande og framtidige kompetansebehov

Einingane har kartlagt sine områder og vurdert dagens kompetanse opp mot behovet og gjort ei vurdering opp mot behov i dag og det framtidige behovet. Dette er basert på tilgjengeleg materiale frå kommune og stat.

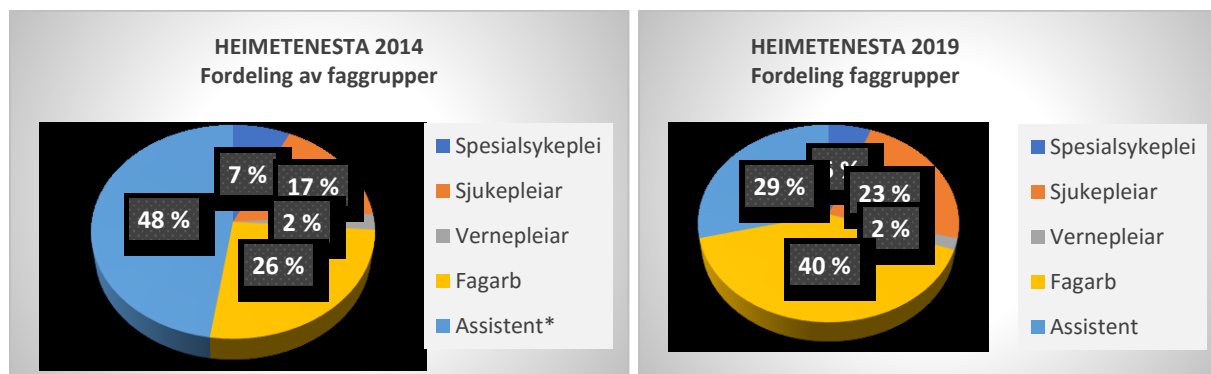
Merknadar til statistikkgrunnlag

Statistikk som kjem fram under har ei avgrensa gyldigheit då grunnlagsmaterialet er noko forskjellig frå 2014 til 2019. Innrapporterte opplysningar frå einingane har ikkje vore like dei opplysningane som er gitt frå kommunen sitt personalsystem. Ved gjennomgang av personalsystemet ser ein at opplysningar om stillingskode ikkje alltid samsvarer med personens utdanning. Det betyr at ein berre kan lese trendar på kompetanseutvikling på statistikkgrunnlaget.

4.2 Kompetanse analyse Heimetenesta

4.2.1 Kompetansekartlegging av Heimetenesta

FORDELING AV FAGGRUPPER I HEIMETENESTA



*Tal assistentar frå 2014 er estimert, då tala ikkje kom tydeleg fram i rapporten frå 2014

Hovudtrekk: Eit tydeleg utviklingstrekk er stigande tal helsefagarbeidarar i Heimetenesta frå 2014 til 2019. Andel sjukepleiarar er og aukande i same periode. Det synes å være ei aukande utfordring å rekruttere sjukepleiarar.

KOMPETANSESITUASJON I DAG

FAGGRUPPE	VIDAREUTDANNING/KURS
Spesialsjukepleiar	Palliasjon Kreft
Sjukepleiar	Velferdsteknologi
Vernepleiar	Palliasjon
Fagarbeidar	Geriatrici Psykiatri Rehabilitering Velferdsteknologi Ernæring
Assistentar	Velferdsteknologi

Hovudtrekk:

4.2.2 Kompetanse- og rekrutteringsbehov i heimetenesta

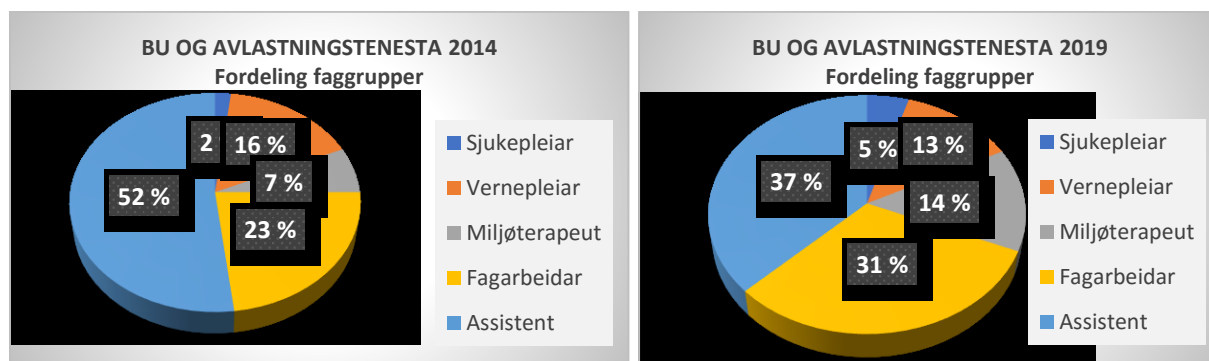
KOMPETANSEBEHOV		
HØGSKULE	HELSEFAGARBEIDARAR	ASSISTENTAR
Rehabilitering	Rehabilitering	Ta fagbrev
Velferdsteknologi	Palliasjon	
Geriatrici / demens	Geriatrici / demens	

KOMPETANSEBEHOV		
HØGSKULE	HELSEFAGARBEIDARAR	ASSISTENTAR
Diabetes		
Akuttsjukepleie		

NOVERANDE REKRUTTERINGSBEHOV	FRAMTIDIGE REKRUTTERINGSBEHOV
Sjukepleiarar	Spesialsjukepleiarar
	Sjukepleiarar
	Helsefagarbeidarar m/vidareutdanning
	Helsefagarbeidarar

4.3 Kompetanse analyse bu- og avlastningstenesta

4.3.1 Kompetansekartlegging av bu- og avlastningstenesta



*Estimerte tal frå 2014

Hovudtrekk: Det har vore ei sterk auke i tal helsefagarbeidarar. Det er og ei auke i tal sjukepleiarar og miljøterapeutar.

KOMPETANSESITUASJON I DAG

KOMPETANSESITUASJON I DAG		
HØGSKULE	HELSEFAGARBEIDARAR	ASSISTENTAR
Veiledningspedagogikk Psykiatri Miljøterapi Ambulansefag Agresjonsproblematikk Velferdsteknologi	Velferdsteknologi	Velferdsteknologi

4.3.2 Kompetanse- og rekrutteringsbehov i bu- og avlastningstenesta

KOMPETANSEBEHOV		
HØGSKULE	HELSEFAGARBEIDARAR	ASSISTENTAR
Utviklingshemming og psykisk helse	Utviklingshemming og psykisk helse	Ta fagbrev
Utviklingshemming og ernæring	Utviklingshemming og ernæring	
Utviklingshemming og utfordrande atferd	Utviklingshemming og utfordrande atferd	
Utviklingshemming og forebygging tvang og makt	Utviklingshemming og forebygging tvang og makt	
Vernepleiarar	Vernepleiarar	
Fagarbeidarar	Fagarbeidarar	

NOVERANDE REKRUTTERINGSBEHOV	FRAMTIDIGE REKRUTTERINGSBEHOV
Vernepleiarar	Vernepleiarar
Miljøterapeutar	Miljøterapeutar

4.4. Kompetanseanalyse psykisk helse- og rusomsorg

4.4.1 Kompetansekartlegging av psykisk helse- og rusomsorg



Hovudtrekk: Statistikken skil mellom fleire utdanningar i 2019 enn i 2014, men fordelinga er om lag lik mellom høgskuleutdanna og fagarbeidarar i perioden. Det er kome inn ei psykologstilling i perioden.

KOMPETANSESITUASJON I DAG

KOMPETANSESITUASJON I DAG		
HØGSKULE	HELSEFAGARBEIDARAR	ASSISTENTAR
Vidareutdanning i psykisk helse Geriatrici Rus? Velferdsteknologi	Vidareutdanning i rus/psykiatri Musikkterapi Velferdsteknologi	-

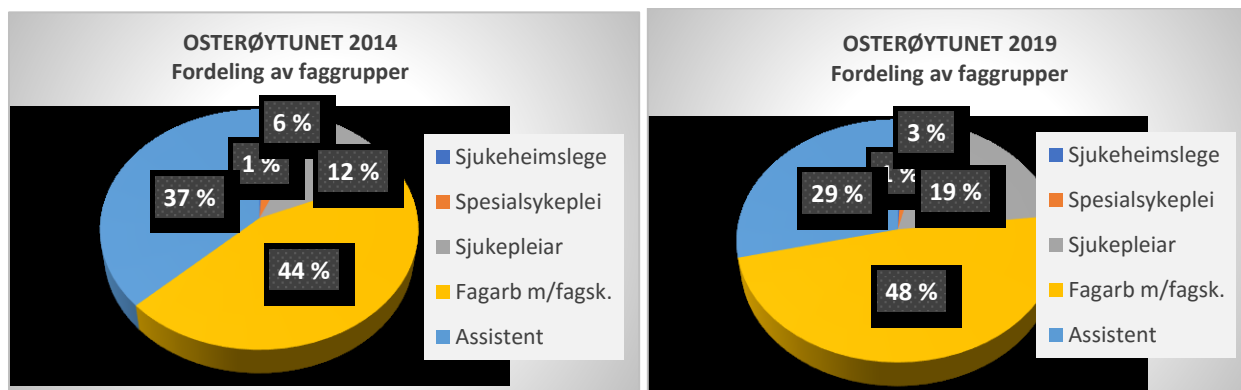
4.4.2 Kompetanse- og rekrutteringsbehov i eining for psykisk helse- og rusomsorg

KOMPETANSEBEHOV	
HØGSKULE	HELSEFAGARBEIDARAR
Vidareutdanning i psykisk helse	Vidareutdanning i psykisk helse
KID kurs	KID kurs
Veiledningskompetanse	Veiledningskompetanse
Auka kunnskap på rusfeltet	Auka kunnskap på rusfeltet

NOVERANDE REKRUTTERINGSBEHOV	FRAMTIDIGE REKRUTTERINGSBEHOV
-	-

4.5 Kompetanse analyse Osterøytunet

4.5.1 Kompetansekartlegging Osterøytunet



Hovudtrekk: Noko auke i tal sjukepleiarar og ei svak auke tal helsefagarbeidarar.

KOMPETANSESITUASJON I DAG

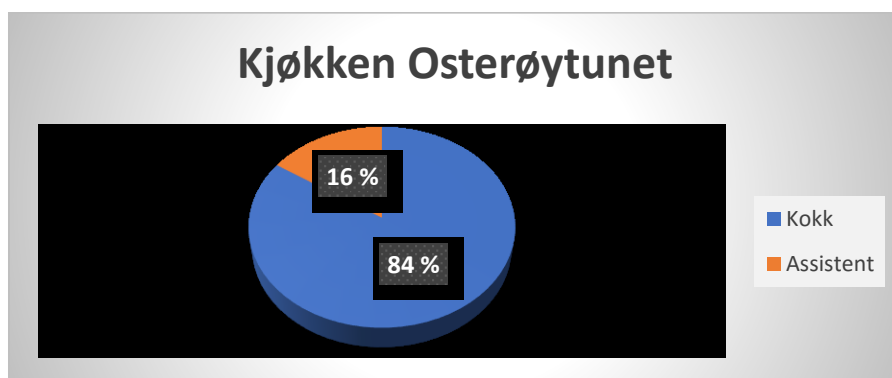
KOMPETANSESITUASJON I DAG		
HØGSKULE	HELSEFAGARBEIDARAR	ASSISTENTAR
Geriatrici, Demens Kreft Palliasjon ABC velferdsteknologi Leiarutdanning HOS – 5 modular	Geriatrici / demens Psykiatri Rehabilitering ABC demenskurs	-

4.5.2 Kompetanse- og rekrutteringsbehov på Osterøytunet

KOMPETANSEBEHOV		
HØGSKULE	FAGARBEIDARAR	ASSISTENTAR
Rehabilitering	Demens	Ta fagbrev
Psykiatri / psykogeriatrici	Aldring og eldreomsorg	
Geriatrici / demens	Psykiatri	
Akuttsjukepleie	Rehabilitering	
ABC velferdsteknologi	Ernæring	
ABC Velferdsteknologi	ABC Velferdsteknologi	

NOVERANDE REKRUTTERINGSBEHOV	FRAMTIDIGE REKRUTTERINGSBEHOV
Sjukepleiarar	Sjukepleiarar
Spesialsjukepleiarar	Spesial sjukepleiarar

4.5.3 Kompetansekartlegging kjøkken Osterøytunet



KOMPETANSESITUASJON I DAG

KOMPETANSESITUASJON I DAG	
KOKK	ASSISTENT
Høg kompetanse på ulike diettar	-

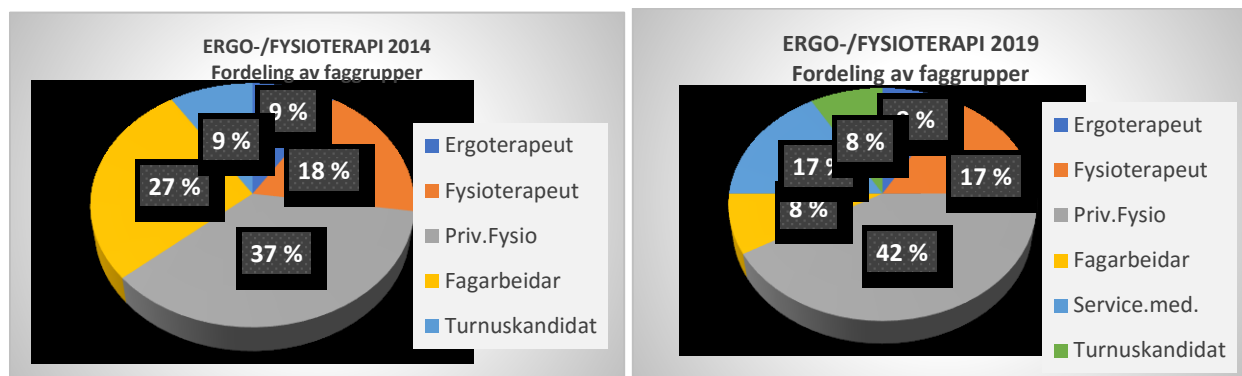
4.5.4 Kompetanse- og rekrutteringsbehov på kjøkken – Osterøytunet

KOMPETANSEBEHOV	
KOKK	ASSISTENT
Digital kompetanse	Digital kompetanse
Hygienekurs	Hygienekurs
Diett kurs	

NOVERANDE REKRUTTERINGSBEHOV	FRAMTIDIGE REKRUTTERINGSBEHOV
-	-

4.6 Kompetanse analyse helsetenesta

4.6.1 Kompetansekartlegging i avdeling ergo-/fysioterapi



Hovudtrekk: Det er oppretta ny privat fysioterapiheimel i perioden.

KOMPETANSESITUASJON I DAG

KOMPETANSESITUASJON I DAG			
ERGOTERAPEUT	FYSIOTERAPEUT	AKTIVITØR	HJELPEMIDDEL/ SERVICEARB.
Universell utforming Rehabilitering Ergoterapi og allmennhelse Leiarutdanning HOS – 5 modular	Fysio-pilates ABC Velferdsteknologi Barnefysioterapi Manuellterapi Psykomotorisk fysioterapi		Årleg kursing i regi av nav/HMT Yrkessjåførbevis

4.6.2 kompetanse- og rekrutteringsbehov i avdeling for ergo-/fysioterapi

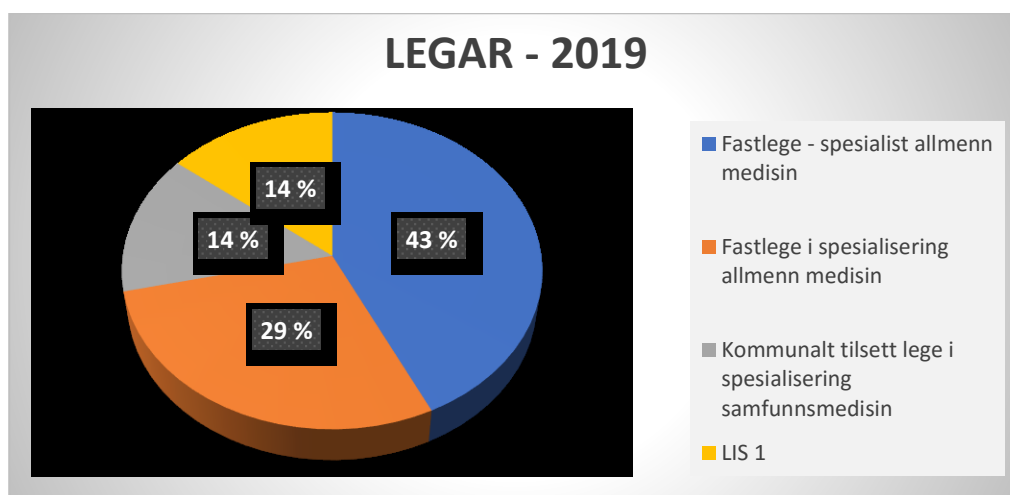
KOMPETANSEBEHOV
Palliasjon Rus/psykiatri Aldring og helse Logistikk Barneergoterapi Fallforebygging Lymfødembehandling Habilitering / rehabilitering IT-kompetanse Master i leing

NOVERANDE REKRUTTERINGSBEHOV	FRAMTIDIGE REKRUTTERINGSBEHOV
Ergoterapi	Ergoterapi

4.6.3 Kompetansekartlegging i avdeling legeteneste

Denne avdelinga var ikkje med i kartlegginga i 2014 og tek difor berre for seg dagens situasjon.

Det er fem fastlegar, ein kommuneoverlege/sjukaheimslege og ein LIS 1 lege i Osterøy kommune. Fastlegane er ikkje fastlønna av kommunen. Kommunen tilsett tre helsesekretærer ved Lonevåg legekantor.



KOMPETANSESITUASJON I DAG

KOMPETANSESITUASJON I DAG	
LEGE	HELSESEKRETÆR
Spesialist i allmenntmedisin Tidlig inn Akuttmedisinkurs m.m	Vidaregåande kurs del 1 og 2

4.6.4 Kompetanse- og rekrutteringsbehov i avdeling legetenesta

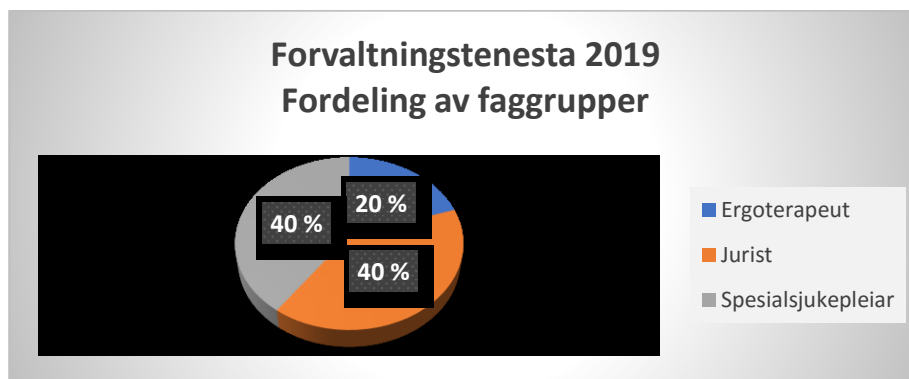
KOMPETANSEBEHOV	
LEGAR	HELSESEPERSONELL/KONTORTILSETTE
Spesialisering i allmenntmedisin	Infodoc

Spesialisering i samfunnsmedisin	
----------------------------------	--

NOVERANDE REKRUTTERINGSBEHOV	FRAMTIDIGE REKRUTTERINGSBEHOV
Ny fastlege	Ny fastlege

4.6.3 Kompetansekartlegging i forvaltningstenesta

Denne avdelinga var ikkje med i kartlegginga i 2014 og tek difor berre for seg dagens situasjon.



KOMPETANSESITUASJON I DAG	
UNIVERSITET	HØGSKULE
Master i rettsvitenskap Spesialisering i forvaltningsrett og sosialrett ABC Velferdsteknologi Offentlighetsloven	Helsesjukepleiar ABC Velferdsteknologi Grunnkurs saksbehandling Spesialkurs vanskelege tema Offentlighetsloven

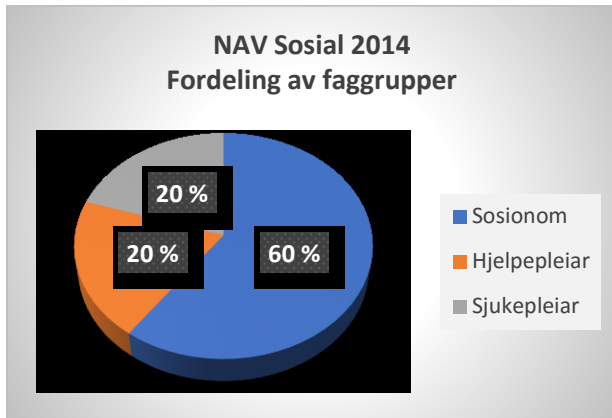
4.6.4 Kompetanse- og rekrutteringsbehov i forvaltningstenesta

KOMPETANSEBEHOV
Vidaregåande kurs i sakshandsaming BPA

NOVERANDE REKRUTTERINGSBEHOV	FRAMTIDIGE REKRUTTERINGSBEHOV
1 Sakshandsamar	1 Sakshandsamar

4.7 Kompetanseanalyse NAV sosial

4.7.1 Kompetansekartlegging i NAV sosial



KOMPETANSESITUASJON I DAG	
HØGSKULE	
Gjeldsrådgjeving Rettleiing Rus	

4.7.2 Kompetanse- og rekrutteringsbehov i NAV

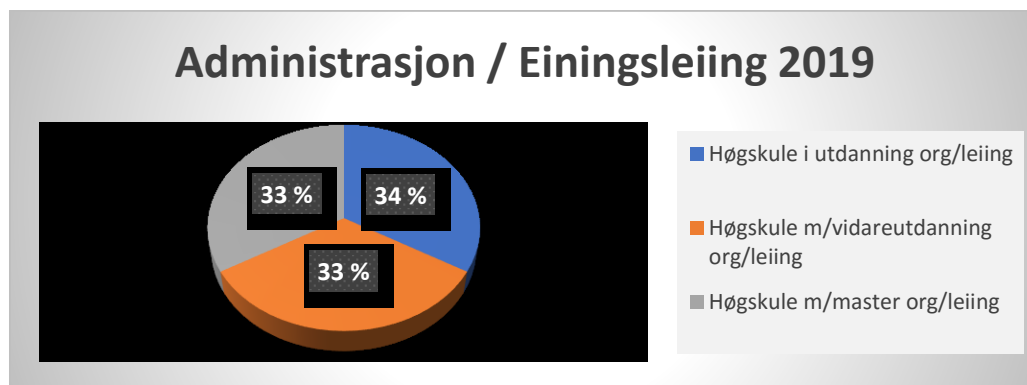
KOMPETANSEBEHOV	
Rus og psykisk helse Gjeldsrådgjeving Rettleiing i arbeids- og velferdsforvaltninga Etterutdanning innan kvalifiseringsprogrammet	

NOVERANDE REKRUTTERINGSBEHOV	FRAMTIDIGE REKRUTTERINGSBEHOV

4.8 Kompetanseanalyse leiing

Denne analysen var ikkje med i kartlegginga i 2014 og tek difor berre for seg dagens situasjon.

4.8.1 Kompetansekartlegging leiing (sektorleiing / einingsleiarnivå)



KOMPETANSESITUASJON I DAG	
HØGSKULE	
Master organisasjon og leiing Leiarutdanning bachelor Leiarutdanning – 5 modular – høgskule Offentleg lova - kurs ABC Velferdsteknologi Tenestedesign innføring	

4.8.2 Noverande og framtidige kompetansebehov i sektorleiing / einingsleiarnivå

NOVERANDE KOMPETANSEBEHOV	FRAMTIDIGE KOMPETANSEBEHOV
Plankompetanse	Plankompetanse
Prosjektleiing	Prosjektleiing
Statistikk-kompetanse	Statistikk-kompetanse
Innovasjon	Innovasjon
Digitalisering	Digitalisering

NOVERANDE REKRUTTERINGSBEHOV	FRAMTIDIGE REKRUTTERINGSBEHOV
-	-

5. Mål, tiltak og evaluering av tiltak innan kompetanseutvikling

I folkehelseoversynet for Osterøy kommune ligg kommunen på eit lågt utdanningsnivå samanlikna med andre kommunar. Det kan synes som om dette gjenspeglar seg i fordeling av kompetanse i sektor for helse- omsorg og sosial. Det er viktig for sektoren å være med å bidra til at haldningar rundt utdanning endrar seg slik at fleire vil auke sin kompetanse.

I planperioden 2014 – 2019 har arbeidet med systematisk kompetanseutvikling gjennom strategisk kompetanseplan, kompetanseforum og einingsvise fagutviklingsplanar vore prioriterte målområder.



Modell for kvalitetsutvikling – Folkehelseinstituttet (2015)

5.1 Overordna mål 2019-2025

I tråd med kommunedelplan for helse, omsorg og sosial blir følgande mål vidareført:

- Sektoren skal satse på kompetanseutvikling slik at ein har tilstrekkeleg og nødvendig fagkompetanse

For å nå dette målet formulerer denne planen seks mål med tilhøande tiltak:

5.2 Seks mål med tiltak og evaluering

MÅL 1:		
<ul style="list-style-type: none">• Ha ein gjeldande strategisk kompetanseplan for sektor Helse, omsorg og sosial.		
TILTAK – STRATEGISK KOMPETANSEPLAN		
1. Strategisk kompetanseplan vert rullert kvart 4.år av kompetanseforum i samarbeid med einingane.		
EVALUERING	EVAULERINGSTIDSPUNKT	ANSVARLIG FOR EVALUERING
1. Strategisk kompetanseplan	Kvart 4. år	Sektorleing, Kompetanseforum og einingsleiarane

MÅL 2:

Ha eit tverrfagleg kompetanseforum for sektor Helse, omsorg og sosial

TILTAK - TVERRFAGLIG KOMPETANSEFORUM

1. Avsett ressurs til leiar av kompetanseforum
2. Tverrfagleg samansett arbeidsgruppe for å tryggja representativitet
3. Årshjul for kompetanseforum sin aktivitet
4. Møteaktivitet på 10 -12 arbeidsmøter i året
5. Utarbeide årleg oversikt over kompetansebehov i samråd med einingane
6. Utarbeide rutiner og retningsliner for tildeling av støtteordningar ved utdanning
7. Saksbehandling av søknadar om utdanningsstøtte
8. Vurdere interne opplæringstiltak og prioritere fortløpande nye utdannings- og prosjektilbod

EVALUERING	EVALUERINGSTIDS - PUNKT	ANSVARLIG FOR EVALUERING
1. Avsatt ressurs til leiar k.forum	Årleg i budsjett	Sektorleiing
2. Tverrfaglig samansetning	Ved utskifting i k.forum	Sektorleiing
3. Møtegjennomføring	Årleg - desember	Kompetanseforum
4. Årshjul	Årleg - desember	Kompetanseforum
5. Årleg oversikt over kompetansebehov	Årleg - november	Kompetanseforum
6. Rutinar og retningsliner for tildeling av støtte	Årleg eller ved behov	Kompetanseforum
7. Saksbehandling søknadar	Årleg Februar/Mars	Kompetanseforum
8. Vurdere opplæringstiltak og nye tilbod	Ved behov	Kompetaneforum

MÅL 3:

Auke tal tilsette med formell utdanning

TILTAK – AUKE TAL TILSETTE MED FORMELL UTDANNING

1. Krav om fagkompetanse ved fast tilsetjing
2. Tilrettelegging for fagbrev på arbeidsplassen gjennom praksiskandidatordninga
3. Sektoren har formell praksisavtale for studentar frå ulike høgskuleutdanningar
4. Årleg inntak av turnuskandidat i fysioterapi
5. Årleg inntak av LIS 1 lege (tidlegare turnuskandidat)
6. Årleg inntak av ordnære helsefaglærlingar og TAF elevar – HR avdeling har budsjettansvar og bestemmer tal lærlingar til sektor
7. Etablering av formelt samarbeid med Osterøy VGS om elevar frå VG1 og VG2 som treng praksisplassar i sektor Helse, omsorg og sosial.
8. Søke tilskot frå fylke og stat til å utdanne og vidareutdanne personalet

EVALUERING	EVALUERINGSTIDS- PUNKT	ANSVARLIG FOR EVALUERING
1. Vurdere utlysning og tilsetjing	Kontinuerlig	Sektorleiing/ Einingsleiarar/ avdelingsleiarar
2. Fagbrev gjennom prakiskandidatordning	Kontinuerlig	Einingsleiarar/ avdelingsleiarar / kompetanseforum
3. Praksisavtalar for studentar med institusjonar	Kontinuerlig	Sektorleiing
4. Inntak av turnuskandidatar fysioterapi	Haut/Vår	Avdelingsleiar Ergo- /fysioterapiavdelinga
5. Inntak LIS 1	Haut / Vår	Einingsleiar Helse
6. Inntak helsefaglærlingar /TAF	Vår	Kompetanseforum / HR- avdeling
7. Samarbeidsavtale m/Osterøy vidaregåande	Årleg	Sektorleiing
8. Søke tilskot fylke/stat	Kontinuerlig	Sektorleiing / Einingsleiarar / evt andre

MÅL 4:

Arbeida systematisk for å behalda og rekruttera kvalifisert personell

TILTAK – BEHALDA OG REKRUTTERA KVALIFISERT PERSONELL

1. Sektorleiing, einingsleiarane og avdelingsleiarane skal følgje opp og bidra inn i dialogkafe som er kommunen si satsing på arbeidsmiljø
2. Einingsvis oppfølging av 10-faktor gjennom handlingsplanar og personalmøter
3. Medarbeidarsamtalar med Motivati som verktøy
4. Prioritere aktuelle utdanningar i fordeling av støtteordningar frå kommunen
5. Systematisk rekrutteringsarbeid gjennom gode tilsetjingsprosessar
6. Analysere kvifor personell avsluttar sitt arbeidsforhold i kommunen og vurdere tiltak for å forhindre dette
7. Omdømmebygging

EVALUERING	EVALUERINGSTIDS- PUNKT	ANSVARLIG FOR EVALUERING
1. Dialog kafè	Årleg	Sektorleiing / einingsleiarar / avdelingsleiarar
2. Oppfølging 10 faktor i einingane	Årleg	Einingsleiarane
3. Medarbeidarsamtalar	Årleg / kvart anna år	Alle med personalansvar
4. Prioritering av aktuelle utdanningar	Årleg / november	Sektorleiing/ einingsleiarar
5. Systematisk rekrutteringsarbeid	Kontinuerlig	Sektorleiing/ einingsleiarar
6. Analysere kvifor personell sluttar og finne tiltak for å motverke dette	Kontinuerlig	Sektorleiing / einingsleiarar
7. Omdømmebygging	Årleg	Sektorleiing/ einingsleiarar

MÅL 5:

- Satsing på arbeidsplassen som læringsarena

TILTAK – SATSING PÅ ARBEIDSPLASSEN SOM

1. Utarbeida einingsvise fagutviklingsplanar
2. Oppfølging av overordna prioriterte fagtema som t.d. velferdsteknologi og kvardagsrehabilitering
3. Refleksjon og caseoppgåver i fagmøter/brukarmøter
4. Førelasjon internt i organisasjonen med ressurspersonar frå fagfeltet/kommunen
5. E-læringskurs
6. Nytt brukarundersøkingar som læringsverktøy på arbeidsplassen
7. Ha oversikt over superbrukarar i fagprogram (ligg i KF kvalitet) til rettleiing for tilsette
8. Rutinar og retningslinjer i KF kvalitet
9. Avviksmeldingssystem i KF kvalitet, CosDoc og SAMAN.no
10. Tilretteleggje slik at tilsette kan vere instruktørar for elevar og studentar ved arbeidsplassen

EVALUERING	EVALUERINGSTIDS- PUNKT	ANSVARLIG FOR EVALUERING
1. Fagutviklingsplanar	Årleg	Einingsleiarane
2. Prioriterte fagutviklingsområder	Årleg	Sektorleiing / einingsleiarane
3. Fagmøter/brukarmøter	Årleg	Einingsleiarane / Avdelingsleiarane
4. Interne førelasjonar	Årleg	Einingsleiarane / Avdelingsleiarane
5. E-læringskurs	Årleg	Kompetanseforum
6. Brukarundersøkingar som læringsverktøy	Årleg	Einingsleiarane / Avdelingsleiarane
7. Oversikt over superbrukarar	Årleg	Kompetanseforum
8. Rutinar og retningslinjer i KF	Årleg	Sektorleiing / Einingsleiarane / Avdelingsleiarane / K.forum
9. Avviksmeldingssystem	Årleg	Sektorleiing / Einingsleiarane / Avdelingsleiarane / HR

10. Tilrettelegging for instruktørar	Årleg	Einingsleiarane / Avdelingsleiarane /
--------------------------------------	-------	---------------------------------------

MÅL 6.		
<ul style="list-style-type: none"> Fokus på leiarutvikling 		
TILTAK - LEIARUTVIKLING		
<ol style="list-style-type: none"> Krav om leiarutdanning på master nivå ved tilsetjing av nye leiarar i sektor HOS Krav om deltaking i leiarforum og einingsleiararmøter Krav om deltaking i 10 faktor dialogkafe 		
EVALUERING	EVALUERINGSTIDS- PUNKT	ANSVARLIG FOR EVALUERING
1. Krav ved tilsetjing	Kontinuerlig	Sektorleiing / Einingsleiarar
2. Deltaking i leiarforum og einingsleiararmøter	Årleg / kontinuerlig	Sektorleiing
3. Deltaking i 10 faktor dialogkafe	Årleg / kontinuerlig	Sektorleiing

5.2 Roller og ansvar i kompetansearbeidet:

Sektorleiar v/kompetanseforum har ansvar for:

- Prioritere kompetansehevande tiltak i tråd med kompetanseplanen
- Sikre oppfølging av 10 faktorarbeidet

Einingsleiar har ansvar for:

- Oversikt over kompetansen til den einskilde og den samla personalgruppa
- Definerer kunnskapsbehov, jamfør lokale fagutviklingsplanar
- Motiverer til læring, endring og innovasjon.
- Leggja til rette for at tilsette får frigjort tid og ressurs til å delta i dei opplæringstiltak som eining/sector prioriterer.
- Oppfølging av 10 faktorarbeidet gjennom utarbeiding av handlingsplanar saman med dei tilsette
- Einingsleiar kan delegera arbeid knytt til kompetanseutvikling ut i si eining

Tilsette har ansvar for:

- Aktivt søkja kunnskap for å halda eigen dugleik oppdatert i forhold til arbeidsoppgåvene sine.
- Dela kunnskap og ferdigheiter med kollegaer
- Vera instruktør eller kontaktperson for elevvar, lærlingar, studentar og for nytilsette
- Formidla eigne lærebehov til leiar
- Forplikta seg å vidareformidla tema frå kurs ein deltek på til andre tilsette
- Delta i 10 faktorarbeidet

Tillitsvalde og verneombod:

- Medansvar for informasjonsformidling rundt utdanningstiltak.
- Delta i og fremje 10 faktorarbeidet i einingane

6. Økonomiske rammevilkår

Sektorleiar med kompetanseforum vurderer støtte til utdanningstiltak i forhold til dei midlar som kan søkjast gjennom kompetanseløftet / fylkesmannen, Helsedirektoratet eller eventuelle andre tilskotstilbod.

Nye og eksisterande kurstiltak må dekkast innan budsjetttramma i den einkilde eining.

Utdanning er og ei personleg investering. Den tilsette kan søkja lån og stipend i Statens lånekasse for ein del utdanningar. Enkelte fagforeiningar yter også noko støtte i form av stipend og støtte til kurs- og studiemateriell.



7. Oppsummering

Eit positivt hovudtrekk frå inneværande planperioed er det aukande tal med tilsette som har formalisert si utdanning gjennom fagbrev. Samstundes står framleis utfordringa med å rekruttera og behalda nok høgskuleutdanna personell ved lag. Eit anna trekk er at arbeid med kompetanse har vorte sett i system gjennom føreseielege retningsliner og rutiner rundt utdanningstøtte for tilsette. Mulighet for å utvikla seg og veksa gjennom kompetansehevande tiltak er ei positiv drivkraft for både tilsette og organisasjon.

Kompetanseutvikling i sektor HOS er ein kontinuerleg prosess som må til ei kvar tid gjenspegla brukarane sine omskiftelege behov for helse- og omsorgstenester. Her vert arbeid med handlings- og fagutviklingsplanar i kvar eining viktige verktøy, for å fanga opp og konkretisera behovet for fagkunnskap.

Vidare vert satsing på gode arbeids- og fagmiljø viktig. Eit verkemiddel her er gjennomføringa av 10 faktor undersøkinga der dialog med tilsette vert vidareført inn i neste planperiode.

8. Referanser



Linda Lai: Strategisk kompetansestyring

Kommunedelplan sektor Helse, omsorg og sosial 2012 -2020

Ottar Vist

Modell for kvalitetsutvikling – Folkehelseinstituttet (2015), Henta frå

<https://www.fhi.no/publ/2015/modell-for-kvalitetsforbedring--utvikling-og-bruk-av-modellen-i-praktisk-fo/>

9. Vedlegg oversikt

Vedlegg A: Kartlegging av nettverk og utval der sektoren deltek

Vedlegg B: Kartlegging av noverande og ønska kompetanse sektor HOS

2014 – 2018



VEDLEGG A

Nettverk og utval

I 2019 er det føretatt kartlegging av dei nettverk og utval som sektoren deltek i eller har samarbeid med. Nettverk og utval er eit av områda der kommunen får tilgong til kompetanse og kompetanseutvikling og er difor ein viktig arena å synleggjera i denne planen.

Nettverk

- Kunnskapskommunen Vest
- Nettverk for kommunal-sjefar i Nordhordland
- Fagråd for Pleie- og omsorgstenester i Nordhordland
- Nettverk for e-meldingar N- Hordland
- Nettverk for kreftomsorg og lindrande behandling
- Nettverk for aldring og helse
- Møteplassen – fagnettverk innan rehabiliteringsfeltet
- Fagnettverk Autisme (spesialisthelsetenesta)
- Fagrådet for Fysioterapeutar i Nordhordland
- Nettverksamling Samhandling, velferdsteknologi, innovasjon, universell utforming
- Nettverk SamPro (individuell plan)
- Kontaktperson HMS (hjelpemiddelsentralen Vestland)

Utval

- Treparsamarbeid – verneombod, tillitsvald og einingsleiar
- Legemiddelutval – farmasøyt, sjukeheimslege og representantar frå einingane
- Inntaksteam – forvaltning, nestleiar, sjukeheim og Heimetenesta
- Bustadmøte – sektor HOS, sektor samfunnsutvikling, sektor oppvekst
- Råd for menneske med nedsett funksjonsevne
- Eldreråd

Vedlegg B:

Status kompetansebeholdning og vidare kompetansebehov i sektor Helse, omsorg og sosial 2018 - 2022

Arbeidssted	Fagområde	Noverende kompetanse	Tal personer	Tal årsverk	Kompetansebehov/ønske	Antall
Heimetenesta 2014	Høgskule	Einingsleiar	1		<ul style="list-style-type: none"> • rehabilitering • velferdsteknologi • psykiatri / åtferdshandtering / marte meo • Aldring og helse • diabetes • sår • opplæringsansvarleg digital kompetanse • rus / psykisk helse 	1
		Avdelingsleiarar FEIL!	2			1
		Sjukepleiar	10			1
		Vernepleiar	1			1
		Viderutd: <ul style="list-style-type: none"> • Geriatri 1 • Rus 1 • Kreft 1 • Palliasjon • ABC kurs demens 				1
		Anna: Saksbehandlar	1			
	Fagarbeidar	Hjelpepleiar	11		<ul style="list-style-type: none"> • rehabilitering • psykiatri • palliasjon • tverrfagleg miljøarbeid ? 	2
		Omsorgsarbeidar				1
		Helsefagarbeidar <ul style="list-style-type: none"> • Geriatri 2 • Psykiatri • Rehabilitering 1 • ABC kurs 				1
		Anna: - merkantil	1			

Heimetenesta /BUF 2018	Høgskule	Leiar Avdelingsleiarar Sjukepleiar HT Vernepleiar HT Sjukepleiar BUF Ta med vidareutdanning	1 2 11 1 4	1 2	<ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitering • Velferdsteknologi • Geriatri / demens • Diabetes • Akutt sjukepleie 	2 1 1 1 1
	Fagarbeidar	HT BUF Vidareutdanning: <ul style="list-style-type: none"> • Geriatri • Psykiatri • Rehabilitering 	17 4 2 1 1		<ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitering • Palliasjon • Geriatri / demens (1 spl går på v.u.d akutt medisinsk sjukepleie. 1 fagarbeidar startar v.u.d. ernæring haust-18)	2 2 2
	Assistentar	HT BUF	10 5			
BUA sone 1 2014: Solplassen:	Høgskule	Har søkt etter fagkoordinator	1	1	<u>Samla kompetansebehov /ønskje i sone 1 og 2:</u> <ul style="list-style-type: none"> • 6 vernepleiarar / miljøterapeutar • 2 vpl med vidareutd. psykisk helse • 1 vpl m aldring og psyk. utvikl. hemming • 3 helsefag med vidareutd. psykisk helse • 1 marte meo terapeut • 2 høgskule med aggresjons problematikk • 50% musikk terapeut • 50 % aktivitør • Terapeutisk mestring av vald, kurs Høg andel ufaglærte: stimulera til fagbrev og høgskuleutdanning i denne gruppa	
Svamyra:	Fagarbeidar	Helsefagarbeidarar Assistentar	6 9	3,5 3,5		
Rymleheia:	Høgskule	Ergoterapeut/fagkoordinator	1	1		
	Fagarbeidar	Helsefagarbeidarar Assistentar	2 12	1,58 6,42		
	Høgskule	Vernepleiar/fagkoordinator	1	1		
	Fagarbeidar	Vernepleiar/miljøterapeut Assistentar	1 9	1 4,40		
Bu- og avlastnings-tenesta sone 2:	Høgskule	Vernepleiar/fagkoordinator	1	1,0		

Peraplassen bustad:	Fag- arbeidar	Vernepleiar /miljøterapeut Assistentar Helsefagarbeidarar (ein i 50% har vidareutd. psykisk helse	1	0,2 1,94 4,7		
Peraplassen avlastning:		Vernepleiar Sjukepleiarar/fagkoordinator Helsefagarbeidarar Assistentar Lærar	2 1 1	1,2 1,0 1,81 1,71 0,31	Høg andel høgskuleutdanna	
Peraplassen Prosjekt	Høgskule	Vernepleiar m veil.ped + psyk Sjukepleiar Assistentar	2 1 1	1,6 1,0 0,6		
Rymleheia prosjekt	Høgskule	Vernepleiar/fagkoordinator Førskulelærar Vernepleiar/miljøterapeut Vidareutdanning innan miljøterapi, aggresjonsproblematikk /brann- ambulanse Helsefagarbeidarar	1 1 1	1,0 1,0 1,0 2,0		
BUA 2018						
Solplassen	Høgskule Fagarbeida r	Vernepleiar /fagkoordinator Helsefagarbeidarar Aktivitør Assistentar	1 ? ? ?	1	3 høgskuleutdanna, fortrinnsvis vernepleiarar. Resten fagarbeidarar, fortrinnsvis helsefagarbeidarar.	
Svamyra:	Høgskule Fagarbeida r	Ergoterapeut/fagkoordinator Helsefagarbeidarar Barnepleiar Assistentar	1 ? ? ?	1	4 høgskuleutdanna, fortrinnsvis vernepleiarar. Resten helsefagarbeidarar, fortrinnsvis helsefagarbeidarar.	

Geitryggen:	Høgskule Fagarbeidar	Vernepleiar/ fagleiar Vernepleiar/miljøterapeut Sjukepleiar/ miljøterapeut Førskulelærer/ miljøterapeut	1	0,25		
Hartveit prosjekt:	Høgskule Fagarbeidar	Vernepleiar/ fagleiar Vernepleiar/miljøterapeut Sjukepleiar/ miljøterapeut Barnevernspedagog/ miljøterapeut	1 2 1 1	0,75 2 1 1	4 vernepleiarar og vernepleiar med vidareutdanning i fagleiarstilling. Andre kompetanseønske: Utviklingshemming og psykisk helse Utviklingshemming og ernæring Utviklingshemming og utfordrande åtferd Utviklingshemming og førebygging tvang og makt.	
Osterøytunet 2014:	Høgskule	Einingsleiar Sjukepleiar Vernepleiar Sjukeheimslege Viderutd: <ul style="list-style-type: none"> • Geriatri 3 • Demens 1 • Kreft 1 • Palliasjon 1 • Psykiatri ABC demens kurs	2 19 1	200 % 1981 %	<ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitering • Psykogeriatri • Diabetes • Geriatri/demens • Rus • Vernepleier 	1 1 1 2
					•	
	Fagarbeidar	Hjelpepleiar dag Hjelpepleiar natt Nattpatrulje Assistentar/studentar	36 9 3 40	290 % 523 % 186 % 620 %	<ul style="list-style-type: none"> • Aldring og helse • Demens • Psykiatri • Rehabilitering 	1 1 1

		<p>Omsorgsarbeidar Helsefagarbeidar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geriatri 4 • Psykiatri 1 • Rehabilitering 1 • ABC-demenskurs <p>Anna: - Merkantil</p>	1	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Musikkerapeut • Aktivitør • Ergoterapeut 	
Osterøytunet 2018:	Høgskule	<p>Einingsleiar Avdelingsleiarar Sjukepleiar dag/natt Sjukeheimslege Vidareutdanning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geriatri • Demens • Kreft • Palliasjon • ABC velferdsteknologi 	1 2 24 1 1 1 1 1	1 2 21,24 0,6 	<ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitering • Psykiatri (psykogeriatric?) • Geriatri / demens • Akuttsjukepleie • ABC velferdsteknologi 	1 1 1 2
	Fagarbeidar	<p>Assistentar Hjelpepleiar/ omsorgsarab. Helsefagarbeidar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geriatri / demens • Psykiatri • Rehabilitering • ABC demenskurs <p>Anna: • Merkantil m/ høgskule</p>	7 +? 1 1 1	5,6 41,59 0,8	<ul style="list-style-type: none"> • Demens • Aldring og eldreomsorg • Psykiatri • Rehabilitering • Ernæring • ABC velferdsteknologi 	1 1 1 1 2

Rus- og psykiatri tenesta 2014	Høgskule	Sjukepleiar /vernepleiar med vidareutd. psyk. helse 12 <ul style="list-style-type: none"> • Rus 1? • Geriatri 	13		Ønskjer at alle skal ha viderutdanning innan psykisk helse. Per i dag manglar ein sjukepleiar og fire helsefagarbeidarar dette. KID kurs for høgskuleutdanna	
	Fag arbeidar	Hjelpepleiar/ Helsefagarbeidar med vidareutd i rus/psykiatri 2 Musikkterapi 1	6			
Rus- og psykiatri tenesta 2018	Høgskule	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunepsykolog • Spl/vpl med v.u.d. psykisk helse • Spl som går på sep .rep. 	1 10 1	100% 960% 70%	Ønskjer at alle skal ha vidareutdanning innan psykisk helse Kid kurs for høgskuleutdanne Veiledningskompetanse Auka kunnskap innan rus	
	Fagarbeida r	<ul style="list-style-type: none"> • Hjelpepleiar / helsefag arbeidar • Helsemed v.u.d. rus /psykiatri • Musikk terapi 	6 2 1		Vidareutdanning i psykisk helsearbeid og rus for helsefagarbeidarar.	
2014 Ergo/fysio avd		Fysioterapeut <ul style="list-style-type: none"> - Aut.lymfeødem-terapeut 1 - Fysio-pilates instruktør 1 - Dialog kurs 2 Ergoterapeut/einingsleiar med vidareutdanning innan: <ul style="list-style-type: none"> - universell utforming 	2 1	2 1	<ul style="list-style-type: none"> • Barnefysioterapi • Rehabilitering • Fallførebygging • Aldring og helse <ul style="list-style-type: none"> • Barneergoterapi • Rus/psykiatri • Aldring og helse 	1

		<ul style="list-style-type: none"> - rehabilitering - ergoterapi og almenhelse 				
		Hjelpemiddel/servicemenn/sjåfør	1	14	<ul style="list-style-type: none"> • opplæring/oppdatering • datakompetanse • logistikk • aktivisering • habilitering/rehabilitering • rus/psykisk helse 	
		Aktivitør	1	0,5		
2018 Ergo/fysiotenesta	Fysioterapi	<ul style="list-style-type: none"> • 1 stk. master i klinisk fysioterapi/ fordjupning muske-skjelett • 1 stk fysio-pilates sertifisering • Velferdsteknologi - pågåande 	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Barnefysioterapi • Palliasjon • Fallførebygging • Aldring og helse • Lymfeødembehandling 	
Ergo/fysiotenesta	Ergoterap/einingsleiar	Vidareutdanning i: <ul style="list-style-type: none"> • universell utforming • rehabilitering • ergoterapi og allmenhelse • leiarutdanning HOS – 5 modular 	1	1	<ul style="list-style-type: none"> • Barneergoterapi • Rus/psykiatri • Aldring og helse • logistikk 	
Ergo/fysiotenesta	Hj.middel/service-menn/sjåførar	<ul style="list-style-type: none"> • Årleg kursing i regi av nav/HMT • Yrkessjåførbevis 	2	1,55	<ul style="list-style-type: none"> • Opplæring/ oppdatering • IT kompetanse • Logistikk 	
Ergo/fysiotenesta	Aktivitør	<ul style="list-style-type: none"> • Hjelpepleiar 	1	0,5	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivisering • Habilitering/ rehabilitering • Rus / psykisk helse 	

Administrasjon / Leing 2014:	Einings- leiarar		9	9	<ul style="list-style-type: none"> • 1 med organisasjon og leing • Kompetanseleing for alle 	
Helsefaglærlingar sektor HOS 2014		Helsefaglærlingar	2		<ul style="list-style-type: none"> • 2 nye lærlingar startar opp kvart år 	
NAV sosial 2014 Manglar for 2019		Sosionom Hjelpeleiar 1 Sjukeleiar (vert tilsett v�r 2014) Vidareutdanning: - gjeldsr�dgjeving (1) - rettleiing (1) - rus	3 1 1	4	<ul style="list-style-type: none"> • 1 rus og psykisk helse • 1 gjeldsr�dgjeving • Rettleiing i arbeids- og velferdsforvaltninga • 1 etterutdanning innan kvalifiseringsprogrammet 	
Legetenesta 2014		Har per i dag nok fastlegeheimlar: 2 med allmennlege spesialisering 2 er under utdanning i programmet			<ul style="list-style-type: none"> • Treng tid og rom for at dei to legane som no er i spesialiseringsprogrammet allmennlege f�r moglegheit til � gjera dette 	
Legetenesta 2018		5 fastlegar 3 av dei er spesialiserte allmennlegar. 2 er under utdanning 1 kommunelege under utdanning til samfunnsmedisinar 1 LIS1 3 helsesekret�rar			<ul style="list-style-type: none"> • 	
Administrasjon / leing 2018	Sektorleiar /nestleiar 2018	Sjukeleiar (1) Fysioterapeut 1 (i gong med master i org. Og leing	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Master i organisasjon og leing 	
	Einings- leiarar 2018	Sjukeleiar Verneleiar Sosionom	6	6	<ul style="list-style-type: none"> • 1 med organisasjon og leing • Kompetanseleing for alle 	

	Forvaltning 2018	Sjuepleiar /helsesøster med grunnkurs sakshandsaming -2 dagar og kartlegging av hjelpebehov	1	1	<ul style="list-style-type: none"> 3 vidaregåande kurs i sakshandsaming 	
		Ergoterapeut Grunnkurs sakshandsaming- 2 dagar + spesialkurs vanskelege tema 1 dag.	1	1		
		Jurist Fordjupning barnevernsrett, arbeidsrett og sosialrett. Velferdsteknologiens ABC	1	1		
	Helsefag- lærlingar 2018	Helsefaglærlingar 1. år Helsefaglærlingar 2. år TAF elev	2 3 1	2 3 1		
	NAV sosial 2018					
	Kjøkkenet 2014	Kokk	1	100%		
		Kokk Kjøkkenet har høg kompetanse på ulike diettar	2	150%	Digital kompetanse Hygienekurs Diett kurs	
		Kokkelærling	1	100%		
		Assistent	1	75%		

Kjøkkenet 2018	Kokk	Avdelingsleiar / kjøkkensjef	1	1		
		Kokk Kjøkkenet har høg kompetanse på ulike diettar	2	1,7	Digital kompetanse Hygienekurs Diett kurs	
		Assistent	1	0,5		

