



Larvik
kommune

Strategier for rekruttering og kompetanse

Hovedutvalg for helse, omsorg og mestring 2. mai 2024

Fagrådgiver Siri Gunnes

Kompetansemål Helse og Mestring 2024

1. **Utvikle kompetanse hos egne ansatte for å sikre rekruttering og nødvendig kompetanse til stillinger i Helse og Mestring (HM).**
2. **Lederutviklingsprogram gjennomføres som pilot i Helse og Mestring våren 2024 i samarbeid med HR avdelingen og strategisk kompetanseplan 2021-2024.**
3. **Kartlegge og gjennomføre nødvendige kompetansetiltak i Helse og mestring for at vi skal kunne levere forsvarlige helsetjenester til våre innbyggere.**
4. **Søke kompetanseløft midler og sikre at disse blir brukt til kompetanseheving i tjenestene og virksomhetsovergrepene tiltak.**
5. **Utvikle digital kompetanse i helse og mestring**
6. **Legge en plan for strategisk kompetansearbeid i Helse og Mestring i neste fireårsperiode**



Hva er nødvendig kompetansetilførsel?

Helsepersonelloven § 4. Forsvarlighet

Helsepersonell skal utføre sitt arbeid i samsvar med de krav til faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp som kan forventes ut fra helsepersonellets kvalifikasjoner, arbeidets karakter og situasjonen for øvrig.

Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester § 4-1 Forsvarlighet

Definerer kommunenes ansvar som skal tilrettelegge tjenestene slik at helse- og omsorgstjenesten og personell som utfører tjenestene blir i stand til å overholde sine lovpålagte plikter og tilstrekkelig kompetanse sikres i tjenestene.

Arbeidsmiljøloven § 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling.

- a. det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
- e. det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.



Nødvendig opplæring og tjenesteutvikling

All kursvirksomhet vurderes i tråd med innstillingen i politisk vedtak

Lovpålagt eks. legemiddelhåndtering krever både bestått teoretisk test og praktisk opplæring i avdeling for å kunne dele ut medisiner

Sertifiseringer eks. legevakten har egne sertifiseringer og opplæringskrav som defineres av akutt forskriften.

Tjenesteutvikling eks. digitale samhandlingstavler og nye retningslinjer for fallforebygging implementeres

Tjenesteinnovasjon - Endrer alle virksomhetene for å få bærekraftige tjenester framover Eks. TØRN og implementering av tjenesteguiden



Figur 1.4 Tiltaksområder for løsninger av personellutfordringene

Kilde: Helsepersonellkommisjonen.



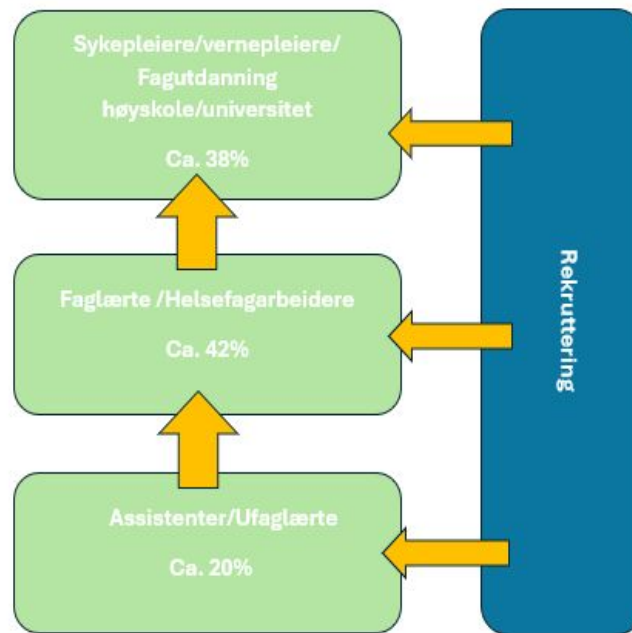
Sammenhengen mellom rekruttering og kompetanseheving

Turnover på Stillinger i Helse og Mestring er 12,9 %

Totalt i Larvik kommune er det størst turnover på assistenter (20,9%) og minst på fagarbeidere (9,9%)

Økt kompetanse gir økt **kvalitet** på tjenestene, større mulighet for økt stillingsprosent og fast ansettelse

Det jobbes kontinuerlig med å rekruttere kompetente ansatte til stillinger i Helse og Mestring, og utvikle egne ansatte.



Tiltak rekruttere og beholde ansatte HM 2024

- Implementere TØRN - Heltidskultur
- Desentralisert sykepleierutdanning
- Studieforberedende for ansatte i Helse og Mestring som ønsker å starte på sykepleier- eller vernepleierutdanning
- Praksisarena for elever, studenter og lærlinger
- Samarbeid med Thor Heyerdahl vgs. om å utdanne egne ansatte og flere helsefagarbeidere i tråd med Fullføringreformen (Meld.St. 21 (202-2021)) og modulbasert læring.
- 8-ukers utdanningsprogram for assistenter gjennomføres av Fønix og NAV i samarbeid med Helse



Finansiering av kompetansetiltak

Det søkes årlig “Kompetanseløftmidler fra Statsforvalteren” til utdanning av egne ansatte.

Midlene brukes til bachelorutdanninger, fagutdanninger og videreutdanninger for helsefagarbeidere og 3-årig helsepersonell.

Tildeling av midlene skjer i tråd med strategisk kompetanseplan og virksomhetenes kompetansebehov

Det er ikke budsjettert med støtte til kompetanse i Helse og Mestring utover eksterne midler

Kompetansemidlene skal i følge Statsforvalteren delfinansiere kompetanseutvikling og det innebærer at det forventes at kommunen også finansierer egen kompetanseutvikling.



Helse og mestring som praksis- og læringsarena for elever, lærlinger og studenter

Gjennomførte praksis forløp 2023

Vår 2023 - 143 elever, studenter og lærlinger i praksis

Høst 2023- 217 elever, studenter og lærlinger i praksis

Behovstall for praksisplasser studieåret 2024 -2025. USN etterspør ca. 150 praksisplasser til studenter, THVS etterspør 204 praksisplasser til ungdom og voksne elever og i tillegg kommer etterspørsel på lærlinger, språktrening og arbeidstrening.

Stor etterspørsel har gjort at Helse og mestring **må prioritere** ved tildeling av praksisplasser.

Våre unge - Helsefagpiloten - innsats for utenforskap

