

## Møteinnkalling

---

**Utvalg:** Administrasjonsutvalg  
**Møtested:** Digitalt møte på microsoft teams  
**Dato:** 12.05.2020  
**Tidspunkt:** 09:00

---

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 77 88 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Burfjord 11.05.2020

Eirik L. Mevik  
Ordfører

*Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ingen originalsignatur*



# Saksliste

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Sakstittel</b>	<b>U.Off</b>	<b>Arkivsaksnr</b>
PS 3/20	Kompetanseplan i helse og omsorg 2020		2019/88



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/20	Administrasjonsutvalg	12.05.2020
	Kvæningen kommunestyre	

### Kompetanseplan i helse og omsorg 2020

Henviſning til lovverk:

Henviſning til lovverk:

Helse og omsorgstjenesteloven § 4-1

Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring § 6 bokstav f).

### Saksop Administrasjonssjefens innstilling

Plan for kompetanseutvikling i helse, omsorg og sosial 2019-2022, revidert og oppdatert for 2020, vedtas.

### plysninger

Fylkesmannen har de siste par årene oppfordret kommunene til å levere en politisk behandlet og godkjent kompetanseplan for helse- og omsorgssektoren sammen med søknad om kompetansetilskudd. Det ble for første gang laget en egen kommunal kompetanseplan for helse og omsorg i fjor (vedtatt av administrasjonsutvalget 11.04.19). Denne er nå revidert/oppdatert og legges med dette fram for politisk behandling.

Kommunen har en plikt til å sikre tilstrekkelig fagkompetanse i tjenestene og sette helse- og omsorgstjenesten i stand til å overholde sine lovpålagte plikter. Dette følger av forsvarlighetskravet i helse- og omsorgstjenesteloven § 4-1. Videre skal arbeidsgiver ha oversikt over medarbeidernes kompetanse og behov for opplæring (jf. forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring § 6f). Kompetanseplanen er ment å oppfylle dette kravet.

### Innhold og endringer

Planen omfatter tre deler samt vedlegg:

- 1) en generell og langsiktig del
- 2) enhetsvise årlige tiltaksplaner
- 3) kompetansekartlegging mm (utdanning/faglært-ufaglært, alder og stillingsstørrelse)
- 4) Vedlegg: oppsummering resultater fra spørreundersøkelsen i turnusenhetene

Det er foretatt noen mindre endringer i del en, mens de to siste delene er fullstendig revidert/oppdatert. I tillegg er det i år med et vedlegg som oppsummerer resultater fra en

spørreundersøkelse som ble gjennomført okt./nov. 2019 blant ansatte i pleien på Gargo, TU og hjemmetjenesten.

### Spørreundersøkelsen

Målet med undersøkelsen var å få en pekepinn på hvordan ansatte som går turnus i helse og omsorg vurderer ulike sider ved arbeidsforholdet og hva som motiverer de til å fortsette i jobben. Resultatene fra undersøkelsen tenkes brukt i det videre arbeidet med å beholde/rekruttere, og kan også være relevant i arbeidet med å etablere en prøveordning med vikarbank for ansatte i deltidsstillinger i turnusenhetene (jf. kommunestyrets budsjettvedtak, 11.12.19).

Undersøkelsen viser at de to viktigste faktorene som motiverer ansatte til å fortsette i jobben er et godt arbeidsmiljø og muligheter for kurs og faglig utvikling, dernest følger en god lønnsutvikling og turnusordningen.

### Kompetansekartleggingen

Kompetansekartleggingen (del 3 i planen) er en oppsummering av den kompetansen vi har i turnusenhetene inkl. informasjon om alder og stillingsstørrelse. Oversikten er utarbeidet av enhetsleder og merkantilt ansatt. Vi har begynt å gjøre dette rutinemessig i første kvartal hvert år som grunnlag for oppdateringen av kompetanseplanen.

Årets kartlegging viser at ca. 35% av de ansatte i turnusenhetene samlet sett er ufaglært, at andelen ansatte over 50 år har økt fra 46% i 2019 til 49% i 2020 og at 13 ansatte nå er over 60 år, videre at 44 prosent er ansatt i 100% stilling mens 29 prosent er ansatt i under halv stilling.

### Bruk og videre utvikling av kompetanseplanen

Planen sendes til Fylkesmannen i forbindelse med søknad om kompetansetilskudd. Alle tiltak som vi søker om tilskudd til bør være forankret i planen. Det er videre et ønske at ledere i samarbeid med ansatte skal bruke planen enda mer strategisk, og at den blir et levende og nyttig dokument.

Det er rom for videre forbedring/utvikling av planen. Intensjonen var at vi skulle utvide planen til å bli en helhetlig *rekrutterings-* og kompetanseplan i vår, men utvidelsen ble skrinlagt da covid19 tok all tid og oppmerksomhet. Dette arbeidet bør tas opp igjen, evt. som et ledd i arbeidet med «Nye Kvæningen kommune».

## **Vurdering**

Administrasjonssjefens vurdering er at kompetanseplanen kan bidra til utvikling av en faglig sterk tjeneste. Kompetansekartleggingen og spørreundersøkelsen kan også brukes som grunnlag for utvikling av andre tiltak som vikarbank og innføring av seniorsamtaler. Et overordnet mål er at planen skal bidra til å sikre at sektoren har tilstrekkelig og kompetent bemanning og flere med fagutdanning, universitets-/høgskoleutdanning og klinisk kompetanse.

## **Vedlegg**

1 Plan for kompetanseutvikling i helse og omsorg 2020.



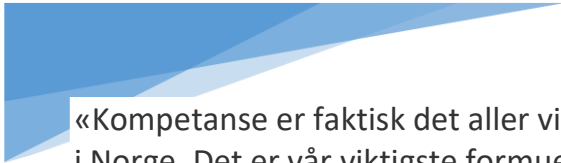


# Plan for kompetanseutvikling i helse, omsorg og sosial 2019-2022, revidert og oppdatert for 2020



Kvæningen administrasjonsutvalg	
Kvæningen kommunestyre	
<b>Behov for revisjon/oppdatering:</b>	
Del 1: revideres minimum hvert 4. år	
Del 2 evalueres før nye handlingsplaner lages hvert år (enhetene)	
Del 3 ny kartlegging gjennomføres hvert år	

**Kvæningen kommune**

A decorative graphic consisting of several overlapping blue shapes, including a solid blue rectangle and several semi-transparent blue shapes, creating a layered effect.

«Kompetanse er faktisk det aller viktigste vi rår over i Norge. Det er vår viktigste formue. Og da må vi vedlikeholde og utvikle den enda bedre»

Statsminister Erna Solberg under framleggelsen av kompetansereformen «Lære hele livet», 22.04.20



## Innhold

Del 1 .....	3
Innledning.....	3
Forsvarlighetskravet.....	3
Satsningsområder i regional kompetanseplan Nord-Troms .....	4
Kompetanse på ulike nivåer .....	4
Egen ressurs for fag-/kompetanseutvikling .....	5
Økonomiske incentivordninger .....	5
Læringsarenaer.....	5
Samarbeidspartnere.....	6
<b>Del 2 – Tiltaksplaner i de ulike enhetene, ledelse og støttefunksjoner.....</b>	<b>7</b>
Felles behov for kompetansetiltak i 2020 .....	7
Sektorledelse og felles støttefunksjoner.....	7
Ergoterapien.....	8
Fysioterapien.....	8
Frisklivssentralen.....	9
Gargo sykestue og sykehjem .....	10
Helsestasjons- og skolehelsetjenesten.....	11
Hjemmetjenesten.....	11
Legekontoret.....	12
Psykisk helse og rus .....	13
Sosiale tjenester i NAV .....	13
TU Furutoppen .....	14
<b>Del 3 - Oppsummering kompetansekartlegging ansatte i pasientrettet arbeid primo mars 2020 ...</b>	<b>15</b>
Utdanning.....	15
Alder .....	15
Stillingsstørrelse: heltid – deltid.....	17
<b>Vedlegg – Spørreundersøkelse blant turnusansatte i helse og omsorg: oppsummering.....</b>	<b>18</b>

## Del 1

### Innledning

Denne planen består av tre deler. Del 1 er generell og felles for alle enhetene i helse og omsorg, og gjelder over år. Del 2 har med litt om kompetansebehov og enhetsvise tiltaksplaner for 2019. Del 3 er en oppsummering av en kompetansekartlegging gjennomført mars 2019. Når kommunedelplanen er ferdigstilt, vil vi legge til satsningsområder som gjelder for en fireårs periode.

De ansatte er virksomhetens viktigste ressurs. Tjenestekvaliteten avhenger av personellens kvalifikasjoner, kunnskap og holdninger. Kunnskapsbasert praksis er en forutsetning for å kunne gi trygge og sikre helse- og omsorgstjenester.

Ansatte plikter å holde seg faglig oppdatert innen eget fagområde. Dette følger av forsvarlighetskravet i helsepersonelloven §4 (se nærmere om dette i boksen).

Samtidig har kommunen en plikt til å sikre tilstrekkelig fagkompetanse i tjenestene (helse- og omsorgstjenesteloven § 4-1). I tillegg skal arbeidsgiver ha oversikt over medarbeidernes kompetanse og behov for opplæring (jf. forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring § 6f). Kombinert med en oppdatert oversikt over ansattes kompetanse, er denne kompetanseplanen ment å oppfylle forskriftskravet.

Kompetanse er ikke et mål i seg selv, men et virkemiddel for å nå tjenestens mål og yte gode tjenester til våre innbyggere. Strategisk kompetanseutvikling skal være integrert i virksomheten slik at de ansatte er i stand til å utføre arbeidsoppgavene på en god og effektiv måte, og slik at tjenesten som helhet henger med i teknologisk og faglig utvikling og er oppdatert på nye bestemmelser og lovkrav.

Plan for kompetanseutvikling tar utgangspunkt i regional rekrutterings- og kompetanseplan 2016-2020 på helse- og omsorgsområdet i Nord-Troms (vedtatt i Kvæningen kommunestyre 19.12.16) samt GAP-analyser (forholdet mellom behov og eksisterende kompetanse) og forslag til tiltak for 2019 fra enhetene i helse og omsorg i Kvæningen kommune.

### Forsvarlighetskravet

- knytter seg til kvalifikasjoner, herunder å holde seg faglig oppdatert, krav om å kjenne og å innrette yrkesutøvelsen etter faglige begrensninger, krav til utstyr, legemidler, personell m v og krav om å innhente nødvendig tilgjengelig informasjon om pasienten, samt samtykke til helsehjelpen.

- gjelder alle stadier i tjenesteytingen, så som forebygging, undersøkelse og diagnostisering, medisinsk behandling, oppfølging og omsorg.

- har mange sider og kan knyttes både til hva slags hjelp som skal ytes og av hvem, og hvor, når og hvordan hjelpen skal ytes.

Når en vurderer om det enkelte helsepersonell har opptrådt forsvarlig, må en se på hver enkelt handlingssituasjon, ikke helsehjelpen som helhet. Et helsepersonell kan ha brutt forsvarlighetskravet selv om svikten for eksempel ikke førte til skade for pasienten fordi annet personell fanget opp svikten

(NOU 2015:11 *Med åpne kort*)

## Satsningsområder i regional kompetanseplan Nord-Troms

Boksen under viser satsningsområder for kompetanseutvikling 2016-2020 i regional kompetanseplan (i alfabetisk, ikke prioritert rekkefølge):

1. Demens (bl.a. felles utarbeidelse av demensplan, ikke gjennomført)
2. Forebygging/tidlig innsats (flg. er gjennomført: temadag «Barn som pårørende»). Områder som planlegges for 2018-2020: familie- og foreldrerådgivning; forebygge livsstils- og kroniske sykdommer; sinnemestring)
3. Flerkulturell kompetanse
4. Habilitering/rehabilitering (bl.a. kurs/samlinger i hverdagsrehabilitering)
5. Kvalitetsforbedring (dokumentasjon helsehjelp ble gjennomført 2016; saksbehandlerkurs gjennomført 2018)
6. Ledelse (tiltak bl.a.: master i ledelse i HOS-sektor; nettverk for HO-ledere; økonomi for HO-ledere)
7. Psykisk helse og rus (ulike kurs gjennom nettverk for rus og psykisk helse; SEPREP)
8. Utfordrende atferd hos bruker (kurs i vold og trusler gjennomført; risikoanalyse)
9. Veiledning (praksisveilederseminar gjennomført og gjentas; studium i coaching)
10. Velferdsteknologi
11. Grunn- og videreutdanninger (desentralisert sykepleierutdanning; videreutdanning som helsesøster, distriktssykepleier, osv.)

## Kompetanse på ulike nivåer

GAP-analysen viser at det er behov for både å øke både grunnkompetansen, satse på videreutdanning, og samtidig tilrettelegge for læring på arbeidsplassen.

Vi ønsker å tilrettelegge for kompetansetiltak *på ulike nivåer*:

- Fagutdanning: andelen ufaglærte er for høy i Kvæningen. Vi søker å anspore ufaglærte til å ta fagutdanning som helsefagarbeider, som nå også kan tas som ABC.
- Spesialisering etter fagskole, for eksempel innen eldreomsorg
- Bachelorutdanning, for eksempel desentralisert sykepleie: for tiden har vi ingen ansatte under slik utdanning.
- Videreutdanning og masterutdanning som påbygg bachelor (for eksempel i kreftomsorg og geriatri). Vi må være bevisst på at virksomheten legger til rette for å nyttiggjøre seg kompetansen. Vi har i dag en som tar master i distriktssykepleie.
- Ulike kurs som gir innføring/grunnkompetanse på ulike fagområder (for eksempel ABC-kurs i velferdsteknologi, demens osv.)
- Løpende oppdateringer på ulike områder (i fagsystemer, lovkrav mv)

## Egen ressurs for fag-/kompetanseutvikling

I en tid med raske endringer og stadig nye krav til kompetanse og tjenester, er det ønskelig at man har en egen fagutviklingsressurs på hver av de største enhetene med noe tid frigjort til å jobbe med faglig utvikling og kompetanseutvikling (sykepleier/vernepleier).

- **Det er et mål at hjemmetjenesten, Gargo og TU skal ha en viss stillingsressurs hver viet til fag-/kompetanseutvikling innen 2020**

Hjemmetjenesten tilsatte fagutviklingspsykepleier i 30% stilling i 2019.

## Økonomiske incentivordninger

Kompetansebygging i helse og omsorg er ofte mer kostbart og utfordrende enn i andre sektorer. Dette fordi deltakelse på kurs eller studie ofte innebærer at det må settes inn vikar for vedkommende dersom hun går turnus. Det kan være vanskelig å få tak i vikar og dobbel avlønning koster. Så selv et enkelt dagskurs kan derfor bli en dyr affære dersom det er flere fra samme enhet som deltar.

Ansatte kan søke om stipend eller om å få dekket utgifter relatert til kompetanseheving. Regional kompetanseplan for Nord-Troms (del 6) beskriver ulike ordninger knyttet til permisjon, kompetansetillegg og stipend.

Kommunale stipendordninger:

Kvænanen kommune lyser årlig ut rekrutteringsstipend til de som velger helsefagarbeider 2. året på videregående skole samt oppstartstilskudd til de som tegner lærlingekontrakt som helsefagarbeider i Kvænanen. Tilskuddsbeløpet for begge disse ordningene er på kr 10 000. Videre lyses det årlig ut 2 stipender på universitets-/høgskolenivå. Syke- og vernepleierstudier vil bli prioritert. Stipendet utdeles for de 2 siste år av fagutdanningen med kr. 20.000,- for det nest siste og kr. 30.000,- for det siste året. Det inngås skriftlig avtale med stipendmottaker. Bindingstiden settes til 2 år.

Kommunale opplæringsmidler:

Kvænanen kommunestyre har satt av til sammen kr 200 000 til opplæringstiltak i 2020. Fordeling mellom sektorene gjøres av AMU, i år blir ikke dette før i junimøtet. Helse og omsorg sin andel av opplæringsmidlene var på 75 000 i 2019 og er ventet å bli på minst det samme i 2020. Disse midlene kan gå til stipend til ansatte eller til refusjon av ansattes utgifter til kurs/studie, til internopplæring eller annen form for kompetanseheving. Kommunen gir kr 2 000 som engangsgodtgjørelse for gjennomført og bestått ABC.

Kompetansetilskudd fylkesmannen:

Sektoren søker samlet om kompetansetilskudd fra Fylkesmannen i mars. Tilsagnsbrev som viser hvor mye vi får og til hva, kommer vanligvis i slutten av juni. Det tilstås et visst beløp i støtte pr. kurs/utdanning. Dersom tiltaket ikke blir gjennomført i løpet av året, må det søkes om omdisponering, overføring til neste år eller beløpet må betales tilbake. Ansatte må innen primo mars melde fra til enhets-/etatsleder ved ønske/plan om å ta utdanning.

## Læringsarenaer

- **Interne møter:** mulighet for råd, erfaringsutveksling og refleksjon. Bør gjennomføres jevnlig og etter fast struktur.

- **Samhandling med bruker/pasient:** brukeren er ekspert på egen situasjon; lære å forstå brukers perspektiv gir økt læring. Anvende brukererfaring til å tilpasse og (videre)utvikle tjenestene.
- **E-læring:** Alle ansatte i helse og omsorg har tilgang til Veilederen, hvor relevante juridiske bestemmelser er gjort lett forståelig, blant annet gjennom en rekke e-læringskurs. Hjemmetjenesten, Gargo og TU abonnerer fom. 2019 på e-læringskurs i legemiddelhåndtering fra NHI (Norsk helseinformatikk). KS Læring brukes blant annet til e-læringskurs i velferdsteknologi.
- **Læringsappen SkillAid:** for alle ansatte på mobil. Samarbeid med de øvrige Nord-Troms-kommunene om å abonnere på appen fra mai 2020.
- **Nettverk:** kan være for eksempel interne tverrfaglige eller interkommunale nettverk eller teams som gir mulighet til fordypning, samhandling, læring og refleksjon. Eksempler på nettverk eller prosjekter som en eller flere av medarbeidere i HO deltar i: velferdsteknologi, hverdagsrehabilitering og demens, rus og psykisk helse, ledelse, Kompetansenettverk for ressursykepleiere i kreft- og lindrende behandling, Nettverkssamlinger Koordinerende enheter UNN-kommuner og Koordinerende enhet UNN,
- **Dagskurs:** lokale og ved deltakelse sentralt/regionalt
- **Veiledning** av studenter, leger i spesialisering del 1 og 3 og lærlinger
- **Studier ved utdanningsinstitusjoner**

### Samarbeidspartnere

Helse og omsorg i Kvæningen har følgende samarbeidspartnere når det gjelder kompetanseutvikling (i alfabetisk rekkefølge):

- [Fylkesmannen i Troms og Finnmark](#): fagdager og tilskuddsordninger
- [Helsefakultetet ved Universitetet i Tromsø](#): Det er inngått samarbeidsavtale mellom kommunen og Det helsevitenskapelige fakultetet ved UiT. Formålet med avtalen er å legge til rette for et godt samarbeid innenfor utdanning, forskning og formidling. Partene skal bidra til å tilrettelegge gode praksisarenaer og tydeliggjøre sammenhengen mellom teori og praksis. Overordnet mål er pasientsikkerhet, kvalitet i tjenestene og tillit til helsepersonell/helsetjenesten. Kvæningen kommune har forpliktet seg til å ta imot et visst antall studenter i praksisperiode innen medisin (to 5. års studenter) og sykepleie (1. og 3. års studenter). Praksisperiodens lengde er vanligvis 8-9 uker. Vi har tidligere også hatt praksisstudenter i ergoterapi- og fysioterapi. Å ha studenter i praksis medfører behov for veilederkompetanse hos oss, tid til planlegging og veiledning. Det er viktig at kommunen søker å tilrettelegge praksisperioden på en god måte og tar godt imot studentene, slik at de som ferdig utdannet kan tenke seg å jobbe hos oss.
- [Hepro](#): leverandør av velferdsteknologi i Nord-Troms
- [NAV Hjelpemiddelsentral](#): gjennomfører en rekke kurs i bruk av hjelpemidler
- [Nord-Troms studiesenter \(NTSS\)](#): viktig regional samarbeidspartner når det gjelder kompetanseutvikling, ledernetverk, mv.
- [Spesialisthelsetjenesten](#): Det er inngått overordnet samarbeidsavtale og tjenesteavtaler på mange områder med Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN). Tjenesteavtale 6 omfatter retningslinjer for gjensidig kunnskapsoverføring og

informasjonsutveksling, faglige nettverk og hospitering. Tjenesteavtale 7 omfatter samarbeid om forskning og utdanning.

- [Nord-Troms videregående skole](#) når det gjelder lærlinger og praksisplasser. Dette genererer behov for veilederkompetanse hos oss. Potensiell rekrutteringskanal.
- [Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester \(USHT\)](#): legger til rette for og arrangerer fagdager, læringsnettverk (for eksempel kvalitetssikring av legemiddelbruk til eldre i 2019), konferanser, osv. Tidligere gjennomført meget vellykket kurs i dokumentasjon.
- **Øvrige**

Vi må bli flink til å se elever, lærlinger og studenter som bidragsyttere i tjenestene - både som vikarer, for arbeidsmiljøet og som en viktig rekrutteringskanal. Og vi må bli mer bevisst på mulighetene som ligger i tjenesteavtalene med UNN.

## Del 2 – Tiltaksplaner i de ulike enhetene, ledelse og støttefunksjoner

### Felles behov for kompetansetiltak i 2020

Flere enheter har sammenfallende behov for oppdatering/videreutvikling av kompetanse. Det vil bli forsøkt lagt til rette for felles tiltak mellom flere enheter der dette er mulig og hensiktsmessig.

Følgende felles tiltak planlegges gjennomført i 2020:

- Dokumentasjon/journalføring: oppfølgingsbesøk fra USHT (3 timer for alle ansatte)
- Fagdag IPLOS – 3 timer for alle ansatte
- Velferdsteknologiens ABC: det planlegges for at ca. 20 fagarbeidere og assistenter gjennomfører ABC-kurs høsten 2020. Pr. 1. april 2020 har 38 ansatte i HO deltatt. Disse omfatter ledelse, alle superbrukere og ansatte i hjemmetjeneste og på Gargo.
- Fagdag/kick off (3 timer) i velferdsteknologi når Hepro Repons appen er oppe og går. Gjerne i samarbeid med Hepro.

### Sektorledelse og felles støttefunksjoner

Hva	Hvem
Årlige brukermøter om Profil	Systemansvarlig Profil
Personvern og informasjonssikkerhet (kurs)	Systemansvarlig Profil
Vedlikeholde saksbehandlerkompetanse og å holde seg oppdatert på nye bestemmelser/lovkrav	Saksbehandler
Holde seg oppdatert innen helselovgivning, stortingsmeldinger, osv.	Helse- og omsorgsleder
Velferdsteknologi (opplæring i bruk av hjelpemidler og kvalitetssikring av overgangen fra utprøving til drift)	Flere

Det er meldt inn behov for mer kompetanse og planer om kompetansetiltak i enhetene på følgende områder i 2020 (enheter i alfabetisk rekkefølge):

## Ergoterapien

Ergoterapien har kompetanse i rehabilitering, habilitering, bestilling og tilpasning av hjelpemidler, samt tilrettelegging av bolig mv. Ergoterapeuten opplever at det legges godt til rette for at ergoterapeutens kompetanse utnyttes på best mulig måte i kommunen. Det er et tett samarbeid med hjemmetjeneste, TU, sykehjem og sykestue. De største enhetene bør ha en som er godkjent bestiller for å effektivisere prosessen der det er mulig.

Ergoterapeuten er kommunens syns- og hørselskontakt. Vedkommende må derfor ha basiskunnskap om syn og hørsel, kompetanse på syn- og hørselshjelpemidler, tilpasning av disse og tilrettelegging av omgivelsene. Øvrige områder som ergoterapien bør ha kompetanse på er velferdsteknologi og hverdagsrehabilitering.

Ny ergoterapeut tiltrer stillingen i juni 2020.

## Fysioterapien

Fysioterapien har kompetanse i habilitering og rehabilitering, hverdagsrehabilitering, barnefysioterapi, treningsveiledning, kurativt arbeid med alle aldergrupper og forskjellige diagnoser, forebyggende arbeid.

Kompetanse-GAP: Mangler en fysioterapeut, oppdatert kompetanse barnefysioterapi, økt kompetanse hab- og rehab, økt kompetanse treningsveiledning.

Tiltaksplan for 2020	Merknad
Rekruttere privat fysioterapeut med driftstilskudd i 75 % stilling	OK. Tiltrår 1.juni 2020
Barnefysioterapi, videreutdanning/kurs	Alle planlagte kurs for 2020 er avlyst av NFF pga. korona
Hab/rehab, videre- utdanning/kurs	Må tas som e-læringskurs i år
Hospitering	Blir ikke gjennomført pga. korona
E-læringskurs på tema aktuelle for virksomheten, f.eks rehab, hverdagsrehab,	

## Frisklivssentralen

Per i dag driftes sentralen av en kommunefysioterapeut som har følgende kompetanse: Fysioterapiutdanning, treningskurs, Bra Mat-kurs, søvnkurs, røykesluttkurs, seminar om barn og overvekt. Det er ønskelig at flere kompetansegrupper blir tilknyttet Frisklivssentralen - helsesøster, ergoterapeut, psykisk helse, lege, ernæringskompetanse osv.

Meningen er at deltakere som har Frisklivsresept skal sluses ut til egnede tilbud i kommunen etter reseptperioden, men i Kvæningen eksisterer det ikke andre egnede treningstilbud. De må derfor kunne fortsette i treningsgruppene som arrangeres i regi av Frisklivssentralen. Sentralen tilbyr mye forskjellig trening som det i andre kommuner er treningsstudio eller idrettslag som driver, men har pr. i dag lite tilbud til ungdom, 12-16 år, kun ett 30 minutters treningstilbud x 1 pr uke.

### Aktuelle tiltak for å øke kompetansen/tilbudene ved Frisklivssentralen:

Kompetanse innen/om	Til hva	Hvem
Ernæring	Veilede reseptdeltakere og andre om kosthold, lede Bra mat-kurs	Leie inn ernæringsfysiolog eller kurs for ansatte. Ikke aktuelt pga corona .
Å kunne lede kurs i depresjonsmestring for voksne (KiD) og belastningsmestring (KiB)	Kompetanse til å kunne kjøre kurs i KiD og KiB. Planlagte kurs avlyst pga korona.	Psykisk helse eller andre
Tankevirus	Holde kurs for frisklivsdeltagere, 10.klasse, andre	Har hatt 4 stk på kurslederkurs, - må kjøpe tilgang til bruk av kursmateriale.

### Andre aktuelle yrkesgrupper som kan bidra inn mot Frisklivssentralen:

- Ungdomsleder/ Barne- og ungdomsarbeider: samtaler og motivering, temaundervisning, aktivitetsdager, kosthold for 10.klassinger som skal på videregående
- Lege: til undervisning i forskjellige helsetema, diagnoser ol
- En treningsinstruktør til

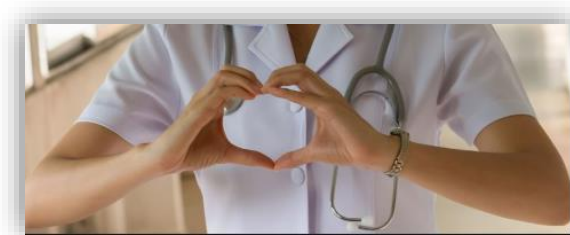




## Gargo sykestue og sykehjem

En av sykepleierne på Gargo tar nå samlingsbasert master i distrikts sykepleie, men enheten mangler sykepleiere med formell videreutdanning innen diabetes, kreft og demens/geriatri.

HVA	HVEM	NÅR
AHLR (avansert hjerte lunge redning)	Sykepleiere	Årlig
HLR (hjerte lunge redning)	Ansatte i pleien	Mars 2020
Fagdag i etikk (3 timer)	Ansatte i pleien	Jan. 2020
Lab-arbeid (utstyr, prøver, mv)	Sykepleiere	2020
Legemiddelhåndtering (e-læringskurs)	Ansatte i pleien	2020
Læringsnettverk i legemiddelgjennomgang, videreføring	Alle sykepleiere	2018-2020
Master i distriktssykepleie (samlingsbasert)	Avd.spl. 2. etg.	Ferdig v-2020
Samtykkekompetanse, tillitsskapende tiltak og bruk av tvang; pasientrettighetsloven kap. 4A/nettkurs	Ansatte i pleien	Årlig
Velferdsteknologiens ABC	Pleiepersonale	Høst 2020
Eldreomsorgens ABC Geriatri	Pleiepersonale 17 ansatte fra Gargo	Ferdig høst 2020
Hygienekurs (oppfriskningskurs) Ønske om kurs i ernæring, beriking, matintoleranser	Kjøkkenpersonale	Høst 2020
Ønske om kursing innen lønssystem og fagprogrammer som de bruker til daglig	Administrativ støttefunksjon	Høst 2020
Opplæring Covid-19	Alle ansatte	2020
Helseledelse	Leder	Høst 2020



## Helsestasjons- og skolehelsetjenesten

Konstituert helsesykepleier har påbegynt videreutdanning i helsesykepleie januar 2020. Dette er et 2-årig nettstudium, på deltid, med noen få samlinger. Vil være ferdig januar 2022.

Målet om å være trygg, tydelig og tilgjengelig tjeneste er avhengig av at vi er til stede, synlige og tilgjengelige i skolemiljøet der barna er. Enhetsleder vurderer at det er behov for økt ressurs til skolehelsetjenesten, særlig til oppfølgingsamtaler med elever samt i form av tilstedeværelse i skolemiljøet. Vi har miljøterapeut i prosjektstilling fram til juni 2020.

### Tiltak:

- Videreutdanning i helsesykepleie
- E-læringskurs: Barns rett til medvirkning og informasjon
- E-læringskurs: Mottak og behandling av meldinger til barneverntjenesten
- Helsemyndighet/FHI/LAH: Webinar om helsestasjon- og skolehelsetjenesten i koronasituasjonen
- Foreldreveiledning: webinar -Stine Sofies stiftelse, info om foreldrepakke programmet

## Hjemmetjenesten

### Kompetansebehov:

- Sykepleierressurser. Hjemmetjenesten har ikke sykepleier på alle vaktene. I dagens turnus mangler vi 4 sykepleiervakter (helg) per 6 uker.
- Kreftsykepleier som driver direkte pasientkontakt og opplæring av samarbeidende personell.
- Sykepleier-/hjelpepleier med videreutdanning innenfor geriatri. Disse bør også være medlemmer av hukommelsesteamet.
- Ernæring
- Lungelidelser
- Sårbehandling
- velferdsteknologi
- HLR
- Hverdagsrehabilitering
- Helselovgivning



### Plan for kompetanseheving 2020:

HVA	HVEM	NÅR
<b>Fagdag i etikk</b> (3 timer)	9 ansatte	Januar 2020
<b>Fagdag i ernæringsoppfølging:</b> kartlegging og ernæringsplan	Alle ansatte i hjemme-sykepleien	Mars 2020
<b>Noklus:</b> Rutiner og opplæring i Laboratoriearbeid	Alle ansatte hjemmetjenesten	Mars 2020

E-læring i Veilederen: Helseavgivning i forhold til bruk av tvang, samtykke, tillitsskapende tiltak og selvbestemmelsesretten. (4 E-læringskurs)	Alle ansatte i hjemmetjenesten	April 2020
<b>Legemiddelhåndtering:</b> - Oppfriskningskurs innen generell LMH for assistenter og helsefagarbeidere (4 timer) - Oppfriskningskurs for sykepleiere innen generell LMH (4 timer) - Oppfriskningskurs innen diabetes for sykepleiere og helsefagarbeidere (4 til 5 timer) - Grunnkurs innen generell legemiddelhandtering (12 t)	Alle ansatte i hjemmetjenesten	Juni 2020
<b>HLR:</b> 3 timers oppfriskning innen hjerte og lungeredning	Alle ansatte i hjemmetjenesten	Nov/des
<b>Eldreomsorgens ABC:</b> geriatri	9 ansatte	2020
<b>Hverdagsrehabilitering:</b> - Nettbasert videreutdanning 10 stp. - Fagdag for oppstart av hverdagsrehabilitering i hjemmetjenesten (3 timer)	Silke Schikorr Alle ansatte	2020 2020
E-læringskurs innen covid 19 og basale smittevernrutiner	Alle ansatte	April
<b>Lindrende behandling:</b> 3 dagers kurs på UNN Dagskurs på Skjervøy	2 ansatte 6 ansatte	Avlyst pga. korona. Nytt kurs UNN 03.21

## Legkontoret

Legkontoret har tre fastlege-/kommunelegestillinger og en LIS1-(turnus)legestilling. Alle de tre fastlegestillingene er besatt av erfarne leger – en har spesialisering i allmenntidmedisin, en har nylig fått spesialisering i samfunnsmedisin og en er under spesialisering. I LIS1-stillingen tilsettes turnuslege for 6 måneder slik at det jevnlig er utskiftning. Den har stort sett vært besatt de siste årene, og er det også i 2020. Forkontoret har 2,5 årsverk fordelt på 4 ansatte – en har utdanning som helsesekretær, en som sykepleier og to ufaglærte.

Legkontoret har følgende plan for kompetansetiltak i 2020:

HVA	HVEM
Opplæring i DIPS	Sekretærer, helsesekretærer
Vi trenger mer opplæring og utvidede rettigheter i CGM	Sekretærer, helsesekretærer
Opplæring i BT og spirometri	Sekretærer, helsesekretærer

HLR da vi skal få en hjertestarter fra Gargo	Alle?
Lab-arbeid (e-læringskurs) Noklus-kurs utsatt vår 2020, forventer kurs høst 2020	Helsesekretær og sykepleier på lab
Ledelse (oppstart høst-2020)	Ledende helsesekretær
300 kurstimer hvert 5. år for å opprettholde spesialistgodkjenningen. Deler av kurstimene kan erstattes av annen virksomhet så som smågruppevirksomhet, veiledning for legestudenter etc.	1 lege med spesialisering
Daglig/ukentlig veiledning fra spesialist i allmenntidmedisin. Skal i løpet av 5 år ha 2 års spesifikt veiledningsprogram, 400 kurstimer, ½ eller 1 års sykehustjeneste (½ etter ny ordning, 1 år etter gammel ordning), oppnå læringsmål i henhold til krav fra Helsedirektoratet (ny ordning).	2 leger i spesialisering, del 3
Spesifikke kurs som Fylkeslegen arrangerer, oppnå over 100 spesifikke læringsmål gitt av Helsedirektoratet, daglig veiledning fra spesialist i allmenntidmedisin.	1 lege i spesialisering, del 1 (turnuslege)

### Psykisk helse og rus

Enheten har i dag tre ansatte (275% stilling) fordelt på to hjelpepleiere med bachelor i sosialt arbeid (sosionom) og en klinisk sosionom med erfaringsbasert master i barn og unges psykiske helse. Enhetsleder har videreutdanning i ledelse (30 stp.) og SEPREP («Behandling, rehabilitering og oppfølging av mennesker med alvorlige ruslidelser og psykiske lidelser», 60 stp). Sistnevnte videreutdanning tas nå av en medarbeider til.

Videreutdanning i kognitiv terapi er ønskelig på sikt.

Kompetansehevende tiltak i 2020:

- En ansatt tar videreutdanning innen ruslidelser og psykiske lidelser (60 stp.), fullfører studiet høsten 2020.
- Oppfriskningskurs i legemiddelhåndtering (alle ansatte)
- Kurs i Brukerplan

### Sosiale tjenester i NAV

Enheten har nødvendig kompetanse i kontoret (en sosionom og en barnevernspedagog). På sikt kan videreutdanning være aktuelt, men ikke i år.

Enheten vurderer at i 2019 ikke er behov for annen kompetanseheving enn den Fylkesmannen og NAV gjennomfører knyttet til lov om sosiale tjenester, økonomisk rådgivning og TT kort.

## TU Furutoppen

Kompetansen i TU omfatter per i dag to vernepleiere, flere med annen 3-årig høgskoleutdanning (sykepleier, førskolelærer, lærer og barnevernspedagog), fagarbeidere og ufaglærte.

Vi har som mål å rekruttere flere vernepleiere og fagarbeidere. Et virkemiddel kan være at dersom vi ansetter ufaglærte, må det stilles krav om at vedkommende starter fagarbeiderutdanning innen en viss tid.

Tiltak enheten ønsker å gjennomføre i 2020:

Hva	Hvem/annet
Førstehjelpskurs	Alle fast ansatte (23 pluss ca. 5 vikarer). Forrige gang dette ble kjørt, var i 2014. Planlegges gjennomført høst-20.
Legemiddelhåndtering	Vernepleiere/sykepleier: 4 t oppfriskningskurs Helsefagarbeidere: grunnkurs og oppfriskningskurs
Vernepleier-utdanning	1 ansatt starter til høsten hvis hun kommer inn
Forebygging av fysisk og psykisk vold - opplæring i hvordan forholde seg ved voldsepisoder samt hvordan bearbeide i etterkant	Aktuelle ansatte I samarbeid med UNN Habiliteringstjenesten, som e-læring + praktisk rettet kurs
Ledelse (helselederutdanning)	Leder og nestleder begynner på modulbasert lederutdanning i helse og omsorg h-2020. Deltidsstudium med samlinger i NT.
Utviklingshemming, alderdom og demens  <u>Bakgrunn:</u> Flere av brukerne begynner å komme opp i årene, og mennesker med utviklingshemming eldes raskere enn andre. Vi trenger derfor mer kompetanse på dette området.	Flere ansatte (ca. 10). Grunnleggende demensomsorg kan tas som e-læring. Angitt til 1,5 t.
Velferdsteknologiens ABC	4 ansatte inkl. leder og nestleder har tatt dette. Flest mulig av øvrige ansatte tar dette ila. 2020, planlegges i samråd med ASP/arbeidsgr. VFT
Målrrettede kurs fra Veilederen og NHI	Alle ansatte

Følgende tiltak ønskes også gjennomført, men må utsettes til 2021 av kapasitetshensyn:

- Mitt livs ABC, perm 2. Prioriteres heller ikke i 2020 (perm 1 tatt i 2018). Håper at det kan legges opp til at alle ansatte som har tatt perm 1, kan ta perm 2 i 2021. (Flere nye ansatte har ikke tatt perm 1, slik at disse kan ikke ta perm 2)
- Kosthold og ernæring

## Del 3 - Oppsummering kompetansekartlegging ansatte i pasientrettet arbeid primo mars 2020

Vi ser her på ansattes utdanning (faglært/ufaglært), alder og stillingsstørrelse.

### Utdanning

Vi ser her på forholdet mellom antall ansatte i pleien med relevant utdanning og ansatte uten relevant fagutdanning.<sup>1</sup> 50% av de ansatte på TU er ufaglært, mot 35,3% på Gargo og ingen i hjemmesykepleien.

Størsteparten av de ansatte i små stillinger innehar en helgestilling. Det er totalt fire ansatte i full stilling som er ufaglært. Tre av disse er over 56 år.

Tabell 1: Antall og andel ufaglærte fordelt på enhet

	< 50%	50-75%	100 %	Antall ufaglærte (antall ansatte)	Andel ufaglærte
<b>Gargo*</b>	8	3	1	12 (34)	35,3
<b>TU*</b>	6	2	3	11 (22)	50,0
<b>Hjemmesykepleien</b>	0	0	0	0 (12)	0,0

\*Merknad: Gargo: 3 vakante sykepleierstillinger og 1 vakant helsefagarbeiderstilling er holdt utenom; TU: 6 vakante stillinger er holdt utenom (3 miljøarbeider- og 3 miljøterapeut-stillinger); Hjemmetjenesten: 3 hjemmehjelpere er holdt utenom

### Alder

Tabellen under viser aldersfordeling på ansatte i helse og omsorg.

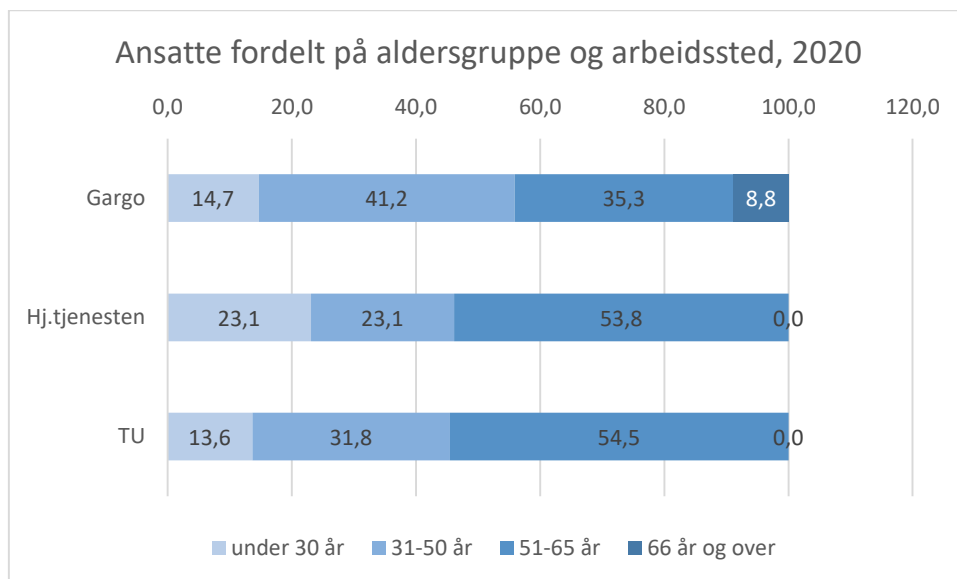
Tabell 2: Ansatte i helse og omsorg fordelt på aldersgruppe mars 2020

Aldersgruppe	Ans.	Andel (%)
<b>under 25</b>	4	5,8
<b>25-30</b>	6	8,7
<b>31-35</b>	8	11,6
<b>36-40</b>	3	4,3
<b>41-45</b>	5	7,2
<b>46-50</b>	9	13,0
<b>51-55</b>	12	17,4
<b>56-60</b>	9	13,0
<b>61-65</b>	10	14,5
<b>66-70</b>	2	2,9
<b>71+</b>	1	1,4
	<b>69</b>	<b>100,0</b>
Vakante stillinger	10	

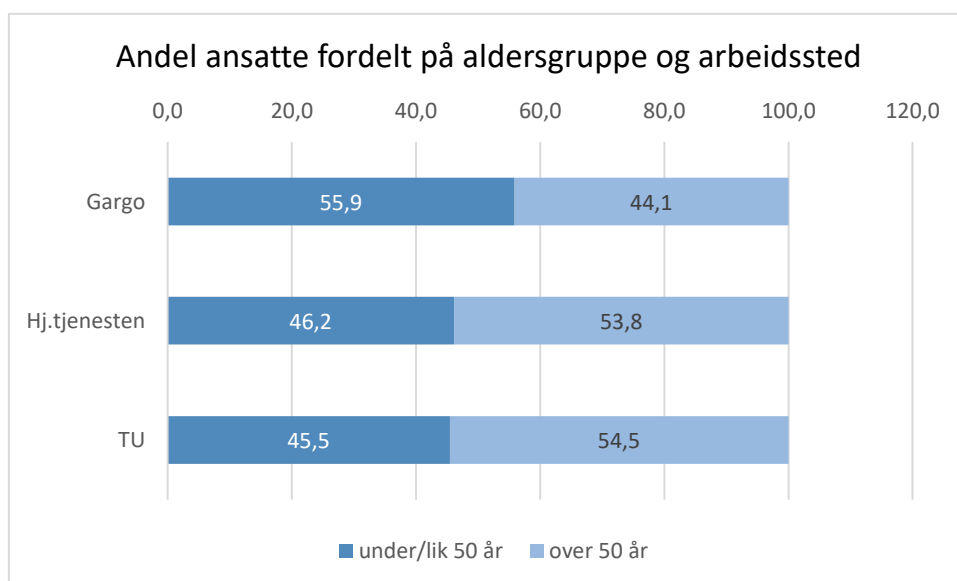
<sup>1</sup> Blant de ufaglærte er også ansatte med høgskoleutdanning og annen fagutdanning, men som mangler helsefaglig utdanning og som er tilsatt som assistent/pleiemedhjelpere. 2-3 har tatt deler av en relevant fagutdanning, men har ikke fullført og tatt fagbrev. Disse er også plassert i kategorien ufaglært.

Tilnærmet halvparten av de ansatte i helse og omsorg er over 50 år. Andelen ansatte over 50 år har økt fra 46% i 2019 til 49,3% i 2020, mens andelen ansatte under/lik 40 år er redusert fra 38,1% til 30,4%, jf. tabellen under.

	2019	2020	endring
Andel ansatte under/lik 40 år	38,1	30,4	-7,7
Andel ansatte over 50 år	46	49,3	3,3

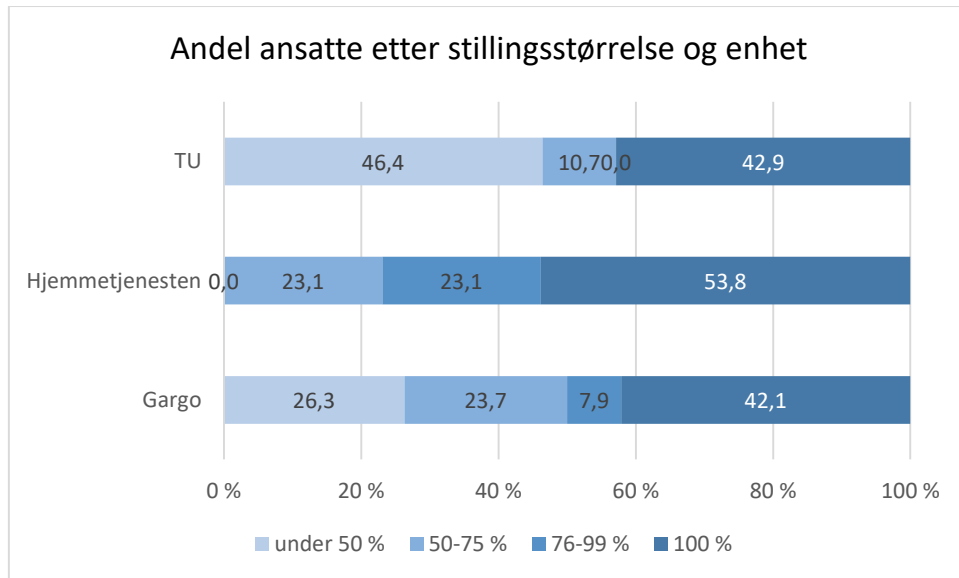


Figurene over og under viser at Gargo har yngst arbeidsstokk. Godt over halvparten av de ansatte er under 50 år, motsatt i hjemmetjenesten og på TU der godt over halvparten er over 50. Likevel har andelen ansatte på Gargo under/lik 50 år gått ned fra 61,5% i 2019 til 55,9% i 2020. For helse og omsorg samlet sett, er den aldersmessige fordelingen lik mellom de som er under/lik 50 år (50,7%) og over 50 år (49,3%), dette pr. primo mars 2020.



## Stillingsstørrelse: heltid – deltid

Figuren under viser at TU har en svært høy andel ansatte (46,4%) i små stillinger (50% og under). Til sammenlikning har hjemmetjenesten *ingen* ansatte i under 50% stilling. Hjemmetjenesten har størst andel ansatte i 100%-stillinger. Til sammenlikning er ca. 42% av de ansatte på Gargo og TU ansatt i full stilling.



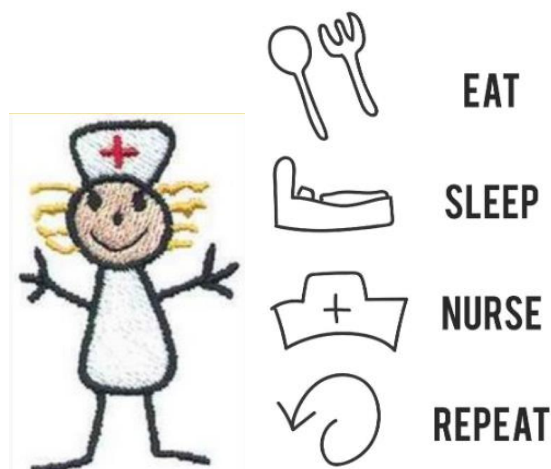


## Vedlegg – Spørreundersøkelse blant turnusansatte i helse og omsorg: oppsummering

Målet med undersøkelsen var å få en pekepinn på hvordan ansatte som går turnus i helse og omsorg vurderer ulike sider ved arbeidsforholdet og hva som motiverer de til å fortsette i jobben. Resultatene fra undersøkelsen tenkes brukt som grunnlag i arbeidet med å nå det overordnede målet om en framtidig stabil og god bemanning/kompetanse.

Konkret ble følgende momenter belyst:

- om de tror de fortsatt jobber innen helse i Kvæningen om 5 år
- hva som er viktig for dem for at de skal fortsette i jobben
- om de er fornøyd med turnusordningen og grunnbemanningen
- om de kan tenke seg å jobbe på tvers av flere helse- og omsorgsenheter og i så fall hvilke
- om de jobber deltid og hvis ja, om det er frivillig deltid
- om de som jobber deltid kan tenke seg å fylle opp stillingen ved å jobbe som vikar
- om de som er ufaglært kan tenke seg å ta utdanning som helsefagarbeider, og evt. hva som må til for at de tar slik utdanning
- om de har tanker om hvordan vi skal greie å tiltrekke oss nye, kvalifiserte søkere til ledige stillinger i helse og omsorg



Undersøkelsen omfattet 17 spørsmål inkludert 2 bakgrunnsspørsmål (arbeidssted og utdanningsbakgrunn).

Undersøkelsen ble gjennomført i en periode på om lag tre uker fra 22.10.19. Undersøkelsen ble distribuert til alle ansatte (ca. 80) i de tre enhetene i form av epost med elektronisk lenke til undersøkelsen. 56 ansatte svarte på undersøkelsen, fordelt på Gargo 24, hjemmetjenesten 12 og TU 20. Dette tilsvarer en svarprosent på 70.

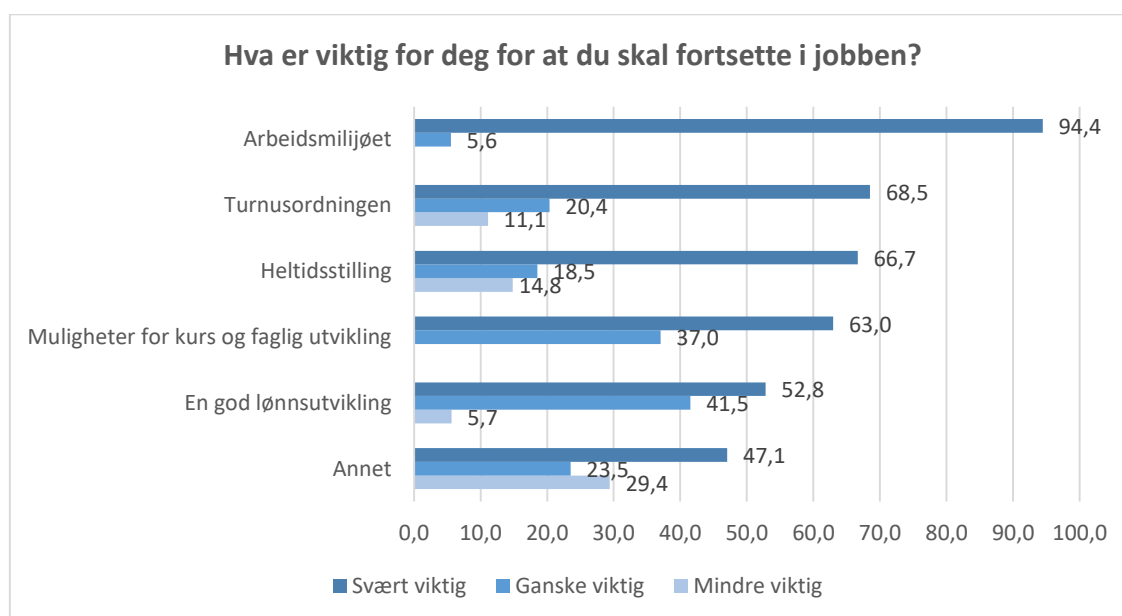
Respondentene hadde følgende utdanningsbakgrunn: 11 sykepleiere (19,6%), 8 med annen universitets-/høgskoleutdanning (14,3%), 20 helsefagarbeidere (35,7%) og 17 ufaglærte (30,4%).

### Spørsmål 1: Tror du at du fortsatt jobber som sykepleier/ miljøterapeut/ helsefagarbeider/ miljøarbeider/ assistent i Kvæningen kommune om fem år?

Vel halvparten av respondentene (51%) svarte ja, 9% svarte nei og 40% svarte at de var usikker. Andelen som er usikker er forholdsvis stor. Det er derfor av stor interesse å se hva de svarer på det neste spørsmålet.

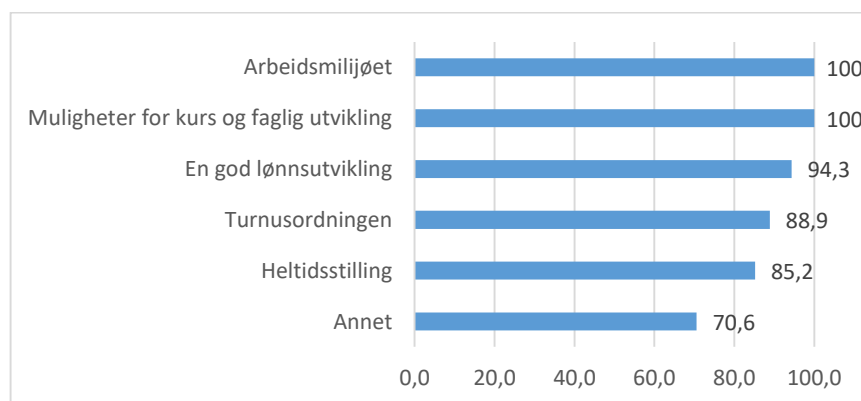
### Spørsmål 2: Hva er viktig for deg for at du skal fortsette i jobben?

Figuren under gir en klar indikasjon på at arbeidsmiljøet er en svært viktig faktor for ansatte i helse og omsorg. Samtlige respondenter svarte at arbeidsmiljøet er viktig for at de skal fortsette i jobben, over 90% oppga at det er «svært viktig».



Av momentene nevnt i spørsmålet over faktorer av betydning for at de skal fortsette i jobben, var det kun to faktorer som ingen oppga var av mindre betydning – arbeidsmiljøet og muligheter for kurs og faglig utvikling. Dette er med andre ord grunnleggende forutsetninger som må være til stede for at ansatte skal trives og motiveres til å fortsette i jobben.

Turnusordning og heltidsstilling ble vurdert omtrent likt. En god lønnsutvikling blir vurdert som svært viktig av vel 50 prosent av respondentene, og som ganske viktig av vel 40 prosent, kun ca. 6 prosent mener at en god lønnsutvikling er mindre viktig. Figuren under viser summen av scorene ganske og svært viktig.



Annet – hva da?

Under er svarene som var oppgitt under andre faktorer som er viktige for at ansatte skal fortsette i jobben.

- Flere faglærte på arbeidsplassen
- Få bruke min kompetanse. Er videreutdannet, men føler ikke at jeg får brukt mine ferdigheter.
- Faste, stabile ansatte
- Ledere burde utvise vanlig folkeskikk og unngå for store humørsvingninger
- Bli sett av virksomhetsleder
- Boforhold
- God ledelse i avdelingen
- Tilstrekkelig bemanning, slik at man føler at alle brukerne får dekt sine nødvendige behov
- God og tydelig ledelse
- Høyere lønn og hele stillinger
- Bedre tilrettelegging for fast ansettelse for oss som er alene med små barn, gjerne i en mindre stilling som ikke innebærer turnus med helg/kveld.
- Det er for lite fokus på vernepleiere sammenliknet med sykepleiere

### Spørsmål 3 Er du fornøyd med turnusordningen du går i nå?

Samlet sett svarte 69 % av respondentene at de er fornøyd med turnusordningen, mens 31 % svarte at de er misfornøyd med ordning. TU har størst andel ansatte som er misfornøyd med turnusen. I hjemmetjenesten er stort sett alle fornøyd mens på Gargo er om lag hver tredje ansatt misfornøyd med turnusen.

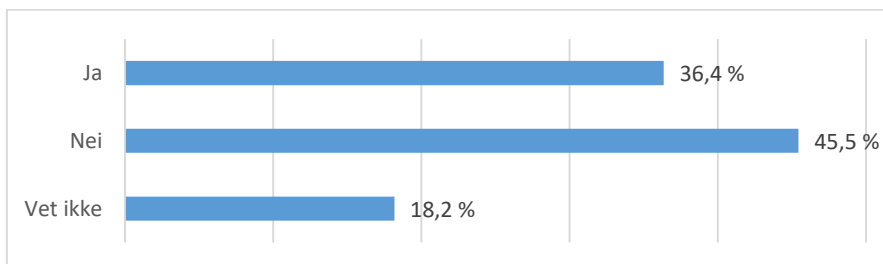
	ant.ans.	andel (%)
<b>Furutoppen TU</b>	20	
Ja	12	60
Nei	8	40
<b>Gargo</b>	24	
Ja	15	62,5
Nei	8	33,3
(tom)	1	4,2
<b>Hjemmetjenesten</b>	12	
Ja	11	91,7
Nei	1	8,3
(tom)		
<b>Totalsum</b>	56	

**Spørsmål 4 Respondenter som ga uttrykk for at de er misfornøyd med turnusen de går i, ble spurt om hvorfor de er det (totalt 16 som svarte)**

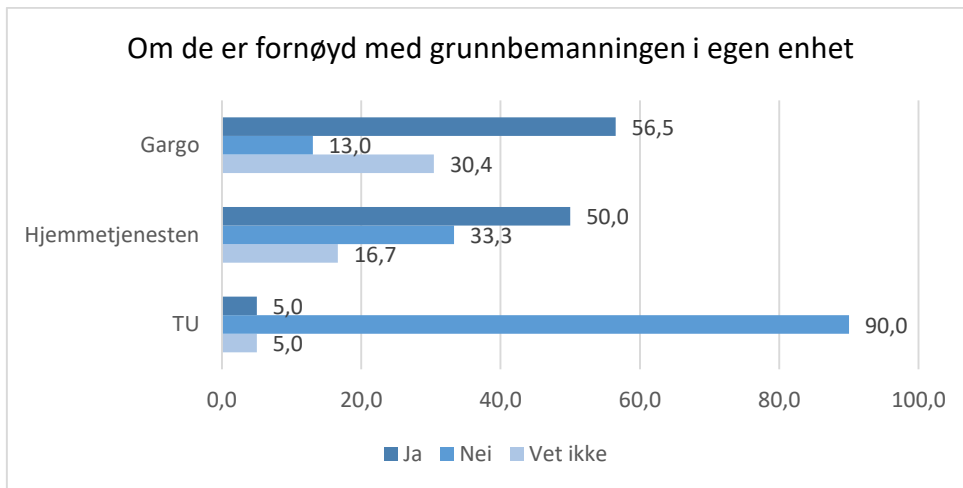
- Den passer ikke til familielivet
- Var fornøyd med den jeg hadde, den passet min helse
- Ikke fri på mandag etter jobbhelg
- Misfornøyd med de tildelte vaktene, da nattevaktene ble til dagvakter fra forrige turnus. Ingen nattevakter på denne turnusen.
- For lite aften og for mange skift aften-dag
- Ikke stor nok stillingsprosent. Sliter med å jobbe nattevakter.
- Jobber annenhver helg. Ønsker 12 timers vakter mot at man jobber hver 4. eller 6. helg
- Kunne tenke meg å jobbe hver 3. helg i stedet for annenhver helg
- Har det vanskelig med nattevakter
- Jobber for det meste bare helger og ikke ukedager. Er vikar og må ta det jeg får.
- Jobber annenhver helg. Det er for ofte.
- Ønsker mer nattevakter
- Pga. lav stilling og at jeg jobber annenhver helg
- For lange bolker. Ikke brukertilpasset. Tas opp til evaluering.
- Fordi jeg ikke er fast ansatt. Kommunen har vært veldig lite behjelpelig med å gi meg en liten stilling selv om jeg har barn alene og ikke kan jobbe så mye helg/kveld.
- Ingen fast administrasjonstid. Dette må gjøres når det passer. Problemet oppstår når det egentlig aldri «passer», og man må prioritere bort arbeid direkte med bruker.

**Spørsmål 5: Synes du at det er en grei grunnbemanning i enheten du jobber mest i (forutsatt at folk er på plass i stillingene)?**

Samlet sett ga nærmere halvparten av respondentene uttrykk for at de ikke synes at det er en grei grunnbemanning i enheten de jobber i mens 18,2% sier at de ikke vet.



Det er store forskjeller mellom enhetene her. Mens vel halvparten av respondentene på Gargo og i hjemmetjenesten er fornøyd med grunnbemanningen, er det kun 5 prosent på TU som er det. Hele 90 prosent av respondentene på TU er misfornøyd med grunnbemanningen (jf. figur neste side).



### Spørsmål 6: Kan du tenke deg å jobbe på tvers av flere enheter i helse og omsorg?

20 prosent av respondentene svarte ja, at de kan tenke seg å jobbe på tvers av flere enheter i helse og omsorg. 32,7 prosent svarte kanskje, mens 47,3 prosent svarte nei.

### Spørsmål 7: Hvilke enheter kunne du tenke deg å jobbe på tvers av?

Dette spørsmålet ble besvart av 29 respondenter. Størst andel av respondentene har oppgitt Gargo og hjemmetjenesten som enheter hvor ansatte kan jobbe på tvers av enhetene. Men dette spørsmålet må analyseres grundigere for å få mer detaljert informasjon.

En av respondentene hadde følgende kommentar:

*«Tenker samarbeid mellom Gargo og Hjemmesykepleien, kan skape større trygghet for pasientene, og nye utfordringer og bedre samarbeid mellom ansatte på Gargo og hjemmesykepleien.»*

## HELTID – DELTID

### Spørsmål 8: Er du tilsatt i deltidsstilling?

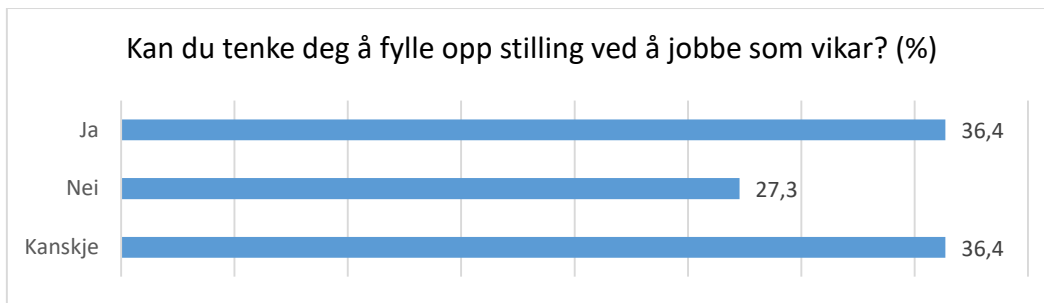
38,2 prosent av respondentene oppga at de jobber deltid (21 ansatte).

### Spørsmål 9: Jobber du frivillig deltid?

Dette spørsmålet ble besvart av 21 ansatte (jf. forrige spørsmål).

47,6 prosent av respondentene oppga at de jobber frivillig deltid (10 ansatte), mens 52,4 prosent (11 ansatte) oppga at de jobber ufrivillig deltid og ønsker seg en større stilling.

### Spørsmål 10: Kan du tenke deg å fylle opp stillingen ved å jobbe som vikar?



I antall tilsvarer dette 4 som svarte ja, 3 nei og 4 vet ikke.

**HELSEFAGARBEIDER-UTDANNING** (spørsmål til ufaglærte; er blitt besvart av et par personer med hjelpepleierutdanning)

### Spørsmål 11 Kan du tenke deg å ta utdanning som helsefagarbeider?

Dette spørsmålet ble stilt til ufaglærte. Det ble besvart av 22 respondenter.

Svarene fordeler seg omtrent likt mellom ja og nei med 31,8 prosent (7 ansatte). Flest (36,4 prosent/8 ansatte) har svart kanskje.

### Spørsmål 12: Hvis nei, hvorfor ikke?

Fire av respondentene har oppgitt alder/at de er for gammel. To har oppgitt at de har fagbrev innen annet fag og at de ikke ønsker å starte med et nytt, og at de ikke vil få noe igjen for det. En har oppgitt kapasitet.

### Spørsmål 13: Hva skal til for at du tar fagutdanning som helsefagarbeider, for eksempel Helsefagarbeiderens ABC?

- At jeg får ta utdanningen i arbeidstiden, for eksempel i gruppe med flere andre på arbeidsplassen
- Jeg mangler bare fagprøven
- Må kunne jobbe ved siden av, for eksempel helsefagarbeider ABC
- Mindre helgejobb
- At det blir lagt opp til at jeg kan ta utdanningen her i kommunen og jobbe ved siden av
- Lønn og frikjøp for å jobbe med (helsefagarbeider) ABC
- Tid

**Spørsmål 14: Hvordan skal vi greie å tiltrekke oss nye kvalifiserte søkere til ledige stillinger innen helse og omsorg? Har du tips eller tanker om dette?**

- Jeg er tilkallingsvikar. Bor ikke fast i kommunen, men ønsker meg mer jobb i helger og ferier. Ser at assistenter/unge ufaglærte får vakter før meg. Om det er for at jeg er dyrere kan være en årsak.
- Gi vernepleiere samme vilkår som sykepleiere
- Viktig at turnus blir tilrettelagt for meg
- Min oppfatning er at det fokuseres alt for mye på en yrkesgruppe. I andre kommuner hvor jeg har jobbet, har det vært mer samarbeid på tvers av yrkesgrupper og bedre utnyttelse av den enkeltes kompetanse.
- Innloggingen på data/fagsystem tar for lang tid og er for komplisert.
- Bruk hjelpepleiere til det vi har kompetanse til, så trengs det ikke så mange sykepleiere. På Gargo i dag er det alt for mange ufaglærte som får fritt spillerom til å gjøre alt mulig. Av erfaring ser jeg at hvis vi er to fagutdannede med erfaring på jobb, gjør vi samme jobben som 3-4 assistenter. Spesielt under ferieavvikling. Så god opplæring er viktig og burde gis av erfarne fagutdannede ansatte til nye vikarer.
- Kommunen må bli mer attraktiv å bo i. Har vært mye negativ omtale av kommunen både i media og blant folk. Dette kan skremme folk bort fra å søke hit.
- Viktig å legge til rette for at de ufaglærte som jobber i helse får mulighet til å ta studier mens de er i arbeid.
- En god lokal lønnspolitikk, sammen med tilstrekkelig bemanning, gode arbeidstidsordninger og et godt fagmiljø. Lønnskompensasjon for videreutdanning.
- Det er også svært viktig å tenke på tiltak (eks bonus) for å «beholde», ikke bare «rekruttere». Det har i lengre perioder de siste årene tidvis vært 3-5 sykepleiere i faste stillinger. Dette kan bli svært belastende over tid, og kan medføre både sykemeldinger og i verste fall at man ser seg om etter ny jobb, selv om det ikke er ønskelig i utgangspunktet.
- Viktig å holde på ansatte som allerede jobber i kommunen
- Skulle vel vært flere hele stillinger for de som ønsker det
- Det er alt for mange forskjellige som jobber her over korte perioder. De fleste av disse er utenlandske og snakker dårlig norsk. Det fører til misforståelser som også går ut over arbeidsmiljøet. Det er også litt for mange «sjefer» (uten sjefsstilling) på huset som tar avgjørelser som de ikke har lov til å ta alene. Savner klare retningslinjer og tydelige overordnede.
- Det å jobbe turnus kan være utfordrende, spesielt for de med små barn. Derfor tror jeg det er spesielt viktig med arbeid hver 3. helg.
- Løfte kvaliteten i arbeidet. Krav om kvalitet, tilbud om utdanning og kurs, jobbe mer målrettet med arbeidsmiljø i forskjellige avdelinger (Gargo, TU), slik at ansatte trives og blir.
- Ofte er det rigide bestemmelser fra ledere som gir frustrasjoner hos ansatte. På Gargo skjer det både mobbing og baksnakking mellom ansatte. Det er også leit at man aldri kan jobbe noe overtid, er folk fra vikarbyrå billigere?
- Dersom kommunen gjorde det mulig for oss ufaglærte som jobber deltid, å utdanne oss her ville det blitt flere fagarbeidere. Det er mange som jobber deltid (stilling under 50%) nå, og ikke får høyere stilling pga. manglende utdanning. Det nytter ikke å si at nabokommunene har tilbud om det, da mange kanskje ikke har mulighet av div. grunner til å dra bort flere ganger i uken.
- Er lite fokus på oss i TU, føler oss ikke som en del av resten av helse. Lite folk og utslitte folk er ikke bra.

- Viktig å gjøre tiltak for også å beholde de som allerede er ansatt. Det er direkte provoserende å se at nyansatte får tilbud om rekrutteringsstipend og stipend og dekt husleie (*merknad: denne ordningen er avvirket*). Mens sykepleiere som allerede er fast ansatt og skal lære opp nyansatte og alt ekstraarbeid det medfører, ikke får tilbud om kompensasjon. Tenker for eksempel at fast ansatte kan bli tilbudt et beløp årlig eller anna hvert år for å binde seg til Kvæningen kommune.
- Man må kunne gå hjem fra jobb og vita at i dag har jeg gitt alle optimalt og alle var fornøyd.
- Synes Kvæningen kommune er en veldig trivelig arbeidsplass
- Høyere lønn og hele stillinger som gjør det mer attraktivt å søke hos oss og ikke i nabokommunen. Da vi er en utkantkommune må vi gjøre en forskjell slik at det blir attraktivt å søke seg til oss og bosette seg her.
- Bør tilrettelegge bedre for ufaglærte