

Rekruttering og kompetanse

– korleis sikre nok og kompetent personell i helse- og omsorgstenestene?

Jorunn J. Folgerø-Holm 01.12.20.



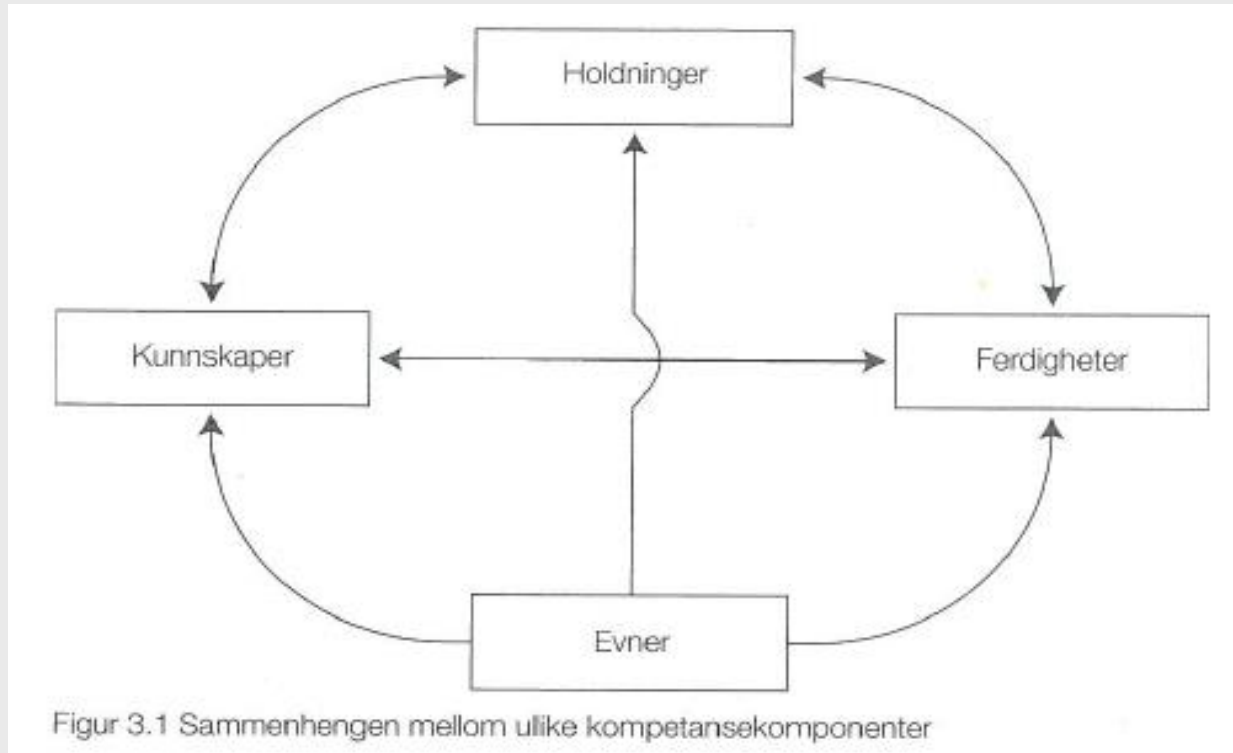
Arbeid med kompetanse og rekruttering på Bømlo



- Årleg handlingsplan (tilsette, leiarar, verneombod og tillitsvalte blir invitert med i arbeidet)
- Fokus på at planen skal ha samanheng overordna mål og strategiar
- Viktig med felles forståing av kompetansebegrepet



Kompetansebegrepet

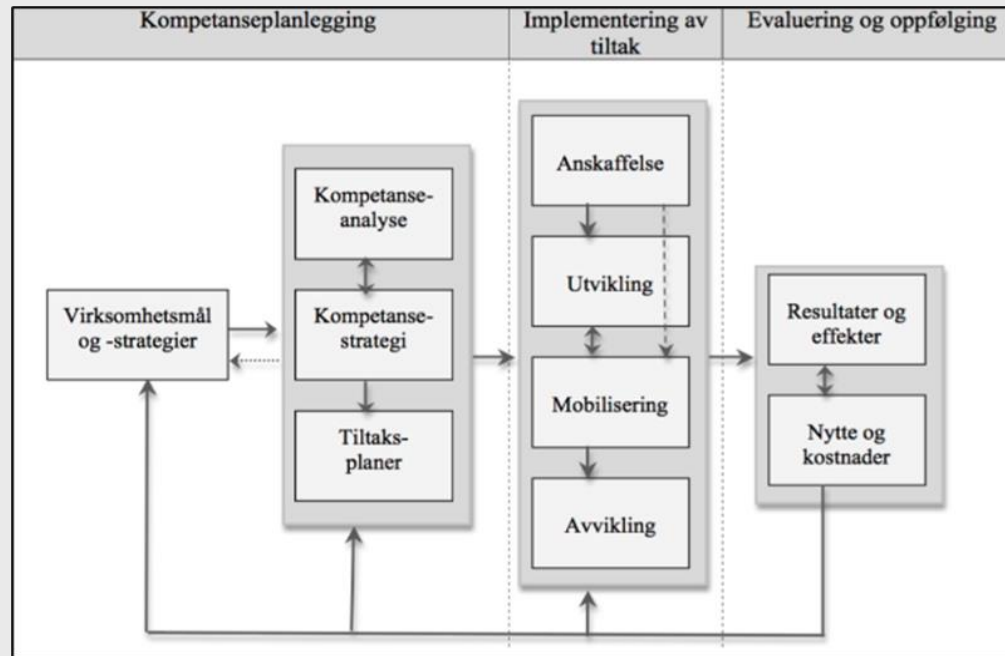


(Lai, Linda Strategisk kompetanseledelse 3. utg. 2013)



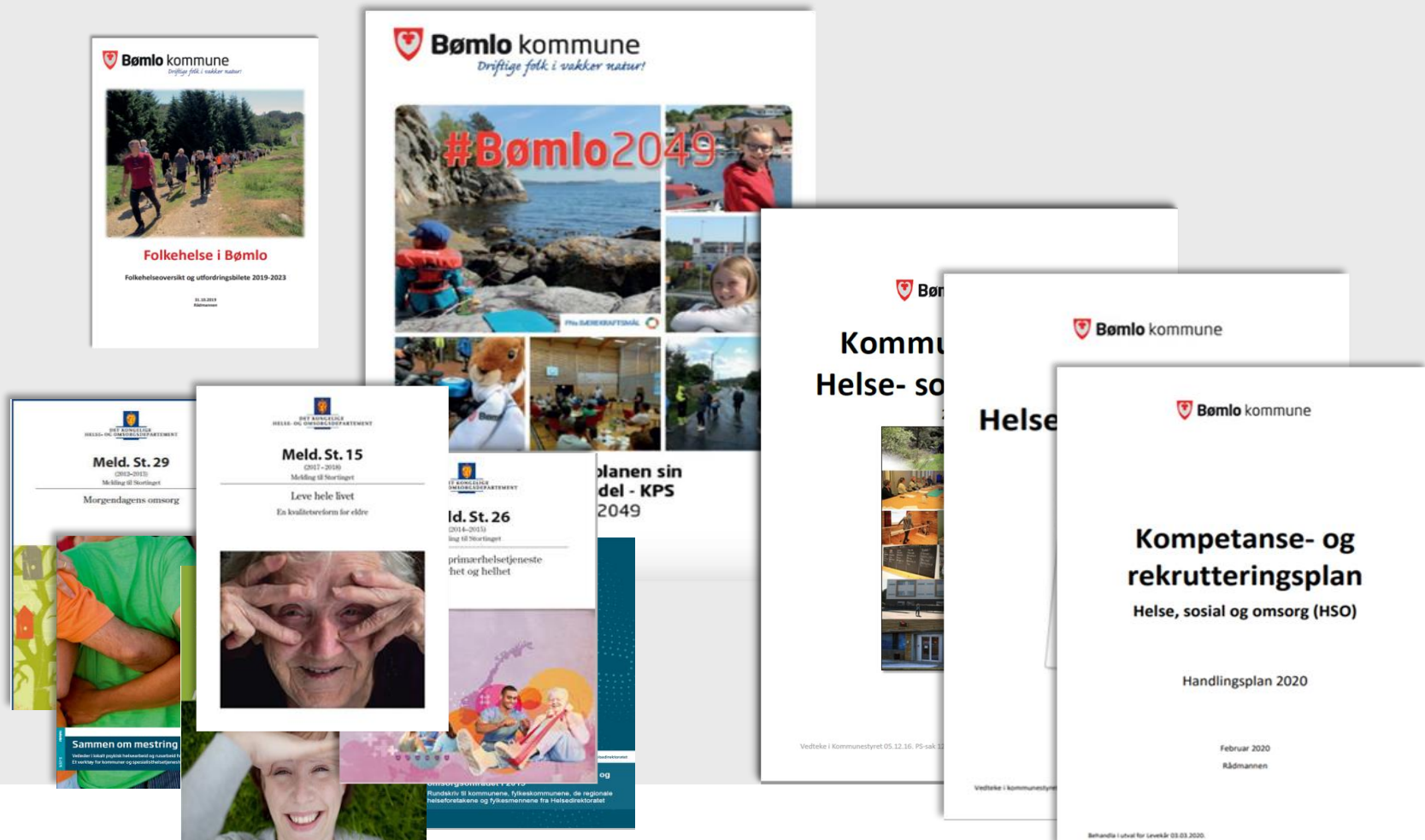
Kompetansestyring som ein kontinuerleg prosess

(Linda Lai, 2013)



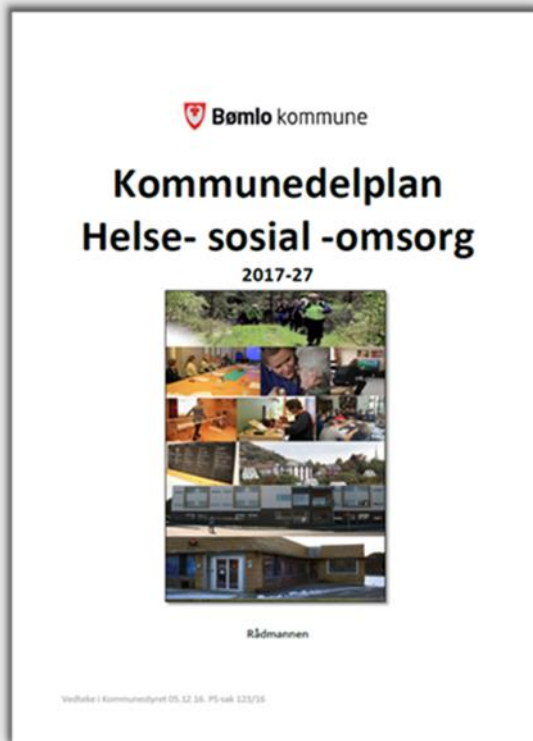
Figur 1.1. Strategisk kompetansestyring som kontinuerlig prosess

Rekruttering og kompetanse - sammenheng med overordna mål og strategiar



Driftige folk i vakker natur!

Utfordringar i helse og omsorgstenestene



- Vesentleg auke i tal eldre
- Reduksjon i tal personar i arbeidsfør alder
- Tenestene er for lite individuelt tilpassa og for lite samordna
- Kommunen har fått/ får fleire oppgåver og større ansvar



Fokusområder (strategiar)



- Ei ny og meir aktiv brukarrolle
- Auka fokus på meir individuelt tilpassa og koordinerte tenester
- Tettare samarbeid med eksterne aktørar
- Utvikling av tenestetilbodet mot meir fokus på førebygging, aktivitet og tilrettelegging for eigenmeistring



Kompetanse- og rekrutteringsbehov

(for å nå målsetjingar)



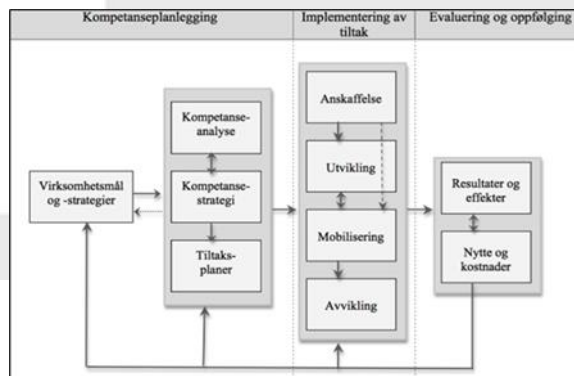
1. Kompetansemobilisering

Tilrettelegging for bruk av kompetanse

2. Kompetanseutvikling

Tiltak for å oppnå læring

3. Rekruttering



Driftige folk i vakker natur!

1. Kompetansemobilisering

(tilrettelegging for bruk av kompetanse)



- Det handlar om å forvalte kompetansen og mobilisere eit potensiale (i eller på tvers av verksemdar)
- Meistringsorientert støtte og arbeidskultur påverkar grad av mobilisering (kobling til 10-faktor)
- Bømlo kommune har valt å ha kompetansemobilisering som eige tiltakspunkt i kompetanse- og rekrutteringsplanen

Foto: Bømlo kommune



2. Kompetanseutvikling (tiltak for å oppnå læring)



- Læring på arbeidsplassen og internundervisning er viktig , i tillegg vil det vera behov for for eksterne tiltak.
- Bømlo kommune har lagt til rette for utdanningar på ulike nivå (frå fagarbeidar til masternivå). I tillegg har me lagt til rette for fleire kurs.
- Eksempel på områder som har vore prioritert: Rehabilitering, tverrfagleg samhandling, måleretta miljøarbeid, velferdsteknologi, geriatri, ernæring, lindrande behandling, akuttmedisin, leiarutdanning, kommunikasjon, psykisk helse.

«Leve hele livet»: Det òg behov for kompetanseheving og kompetansedeling på tvers av sektorar, og saman med brukarorganisasjonar.



2. Erfaringar frå kompetanstiltak i kommunen



- Viktig å etablera samarbeid med ulike utdanningsinsitusjonar
- Gode erfaringar med felles tiltak på tvers av verksemdene
- Viktig å tenkja rekruttering og bruk av ny kompetanse parallelt med planlegging av tiltak



- **Eksempel på tiltak med eksterne kurshaldarar:**
 - Akuttmedisinsk eldreomsorg (Verdighetscenteret)
 - Motiverande intervju (Korus Vest)
 - Målretta miljøarbeid (Høgskulen i Østfold)
 - Positiv adferdssøtte (AOF Haugaland)
 - Leiarutdanning (Fagaka./RO/ Høgsk. i Hedmark)

Foto: Bømlo kommune



3. Rekruttering



- Det vil bli rekrutteringsutfordringar på fleire områder framover.
- Viktig å ha fokus på kva som gjer oss til ein attraktiv arbeidsplass. Det kan t.d. sjå ut som mange vektlegg jobbinnhald og moglegheit for utvikling høgt.
- Bømlo kommune har til no hatt relativt lite fokus på økonomiske verkemiddel i rekrutteringsarbeidet.
- Framover: Me vil ikkje klara å rekruttere i tilstrekkelig grad om driv tenestene som i dag. Me må tenkja nytt både om organisering og bruk av kompetanse.

Foto: Bømlo kommune

Driftige folk i vakker natur!



Nokre oppsummeringar

- Det handlar både om nok personell, rett kompetanse og at kompetansen blir brukt.
- Kompetansebehov må knyttast til mål og strategiar. Dette er ein kontinuerleg prosess i ein sektor som er i stadig utvikling.
- Det kan vera eit potensiale i å bruka kompetansen i organisasjonen på ein anna måte.
- Me må våga å tenkja nytt om organisering og bruk av kompetanse.

