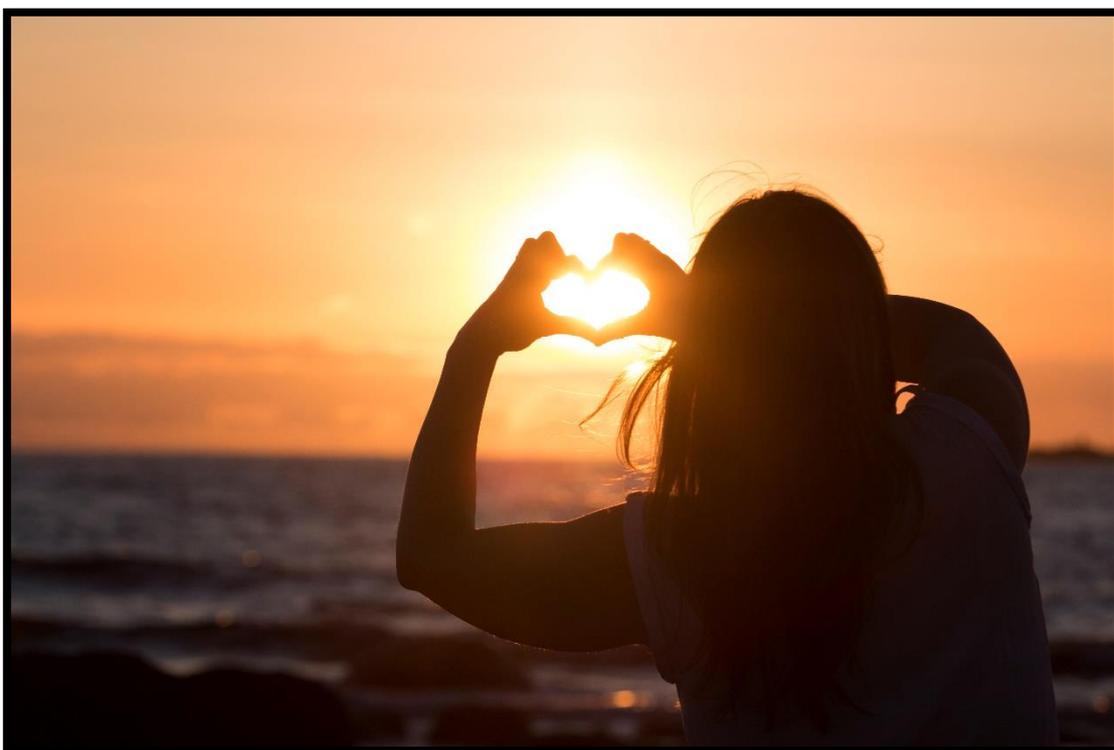


Strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan for helse- og omsorgstenesta i Giske kommune 2019 – 2023





Innhald:

1. Innleiing.....	side 3
2. Kompetanseplanen si forankring og formål.....	side 4
3. Kva er kompetanse?.....	side 4
4. Kompetansesituasjonen i helse og omsorgstenesta.....	side 5
4.1 Kompetansesamansetjing	
4.2 Leiing	
4.3 Heiltid og nærvær	
5. Mål, framtidssbilde og kompetansebehov.....	side 6
5.1 Målsetjingar nedfelt i helse- og omsorgsplan	
5.2 Framtidssbildet og kompetansebehov	
6. Strategiar for å skaffe, utvikle og mobilisere kompetanse.....	side 8
6.1 Strategiar og tiltak	
7. Læringsarenaer.....	side 12
Referanser.....	side 13
Vedlegg 1 Kompetansesamansetjing	side 14



1. Innleiing

Kommunane treng tilstrekkeleg og rett kompetanse for å levere gode tenester til innbyggerane. KS¹ sin arbeidsgivarstrategi mot 2020 peikar på to hovudutfordringar for kommunesektoren:

- 1) Evna til å rekruttere, utvikle og behalde medarbeidarar
- 2) Evna til utvikling og nyskaping

Nasjonale demografiske framskrivingar viser at kommunane må førebu seg på ein vesentleg auke i talet på eldre. Innbyggerane vil ha større krav og andre forventningar til tenestetilbodet enn i dag. Oppgåvene vil endre seg og måter å løyse dei på likeeins. Arbeidstyrken vert også eldre og tilgangen på ung arbeidskraft mindre.

Auken i tal eldre er ikkje i like stor grad ei utfordring hjå oss som i andre kommunar. Vi er ei kommune i vekst og er i dag om lag 8 400 innbyggerar. Det siste tiåret har folketalet auka med 22,4 % noko som gir oss 3. plassen i folketalsutvikling i fylket. Framskrivingar viser at vi i 2030 er om lag 10 500 innbyggerar. 28,6 % er mellom 0 -20 år, så vi har ei relativ ung befolkning, og det er ikkje dei eldre, men dei yngre årsklassene som vil auke mest (Kommunestatistikk 2018). Sjølv om tilgangen på ung arbeidskraft vil bli betre i Giske enn mange andre stader, må vi likevel ta høgde for endringane som kjem.

Det er hard konkurranse om kompetansen og det er i hovudsak Nye Ålesund og sjukehuset vi konkurrerer med. Det vil bli vanskeleg å skaffe tilstrekkeleg kompetanse berre ved nyrekrutteringar og vi må derfor i tillegg arbeide systematisk og målretta med å utvikle den

¹ Kommunesektorens interesse og arbeidsgiverorganisasjon

kompetansen vi allereie har, bruke denne rett og sørge for å ta vare på og behalde dyktige tilsette. Utfordringane må også møtast med m.a konkurransedyktige løns- og arbeidsvilkår, skape heiltidskultur og å redusere sjukefråværet.

2. Kompetanseplanen si forankring og formål.

Giske kommune sin visjon «Historisk og fremtidsretta» og kjerneverdiane våre respekt, engasjement, løysingsvilje og kvalitet gir retning for utviklingsarbeidet i tenesta.



Planen er forankra i Samfunnsplan 2014 – 2026, Giske2030.no Lokalt program for omstilling i Giske kommune 2016-2019 og [Økonomiplan 2018-2020](#). Vidare er planen forankra i [Helse og omsorgsplan 2016-2020](#) «Samspel,meistring og helse» som gir retning for utvikling og strategiar for helse og omsorgstenestene. Tilsette og leiarar har drøfta kompetanseutfordringar og spelt inn kompetansebehov og forslag til tiltak.

Innbygarane i Giske har også gitt sine innspel.

Planen har vore sendt ut på høyring før sluttbehandlinga i Giske kommunestyre. ²

Hovudmålet med planen er å gjere greie for helse- og omsorgstenestene sine målsetjingar og kva kompetansebehov desse utløyser, utfordringar tenesta står overfor når det gjeld kompetanse og rekruttering og kva strategiar vi har for å møte desse.

3. Kva er kompetanse?

Ei vanleg forståing av kompetanse er summen av «kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør en person i stand til å fylle konkrete funksjoner og utføre de tilhørende oppgavene i tråd med definerte krav og mål» (Hilsen og Tønder 2013:6).

Denne forståinga dekker både den formelle kompetanse vi får gjennom utdanningssystemet og den uformelle kompetansen vi får gjennom arbeidspraksis, kompetanseutvikling på arbeidsplassen og livserfaring elles.

Giske kommune har tatt i bruk [10 faktor](#), - medarbeidarundersøkinga til KS. Den bygger på internasjonal og nasjonal forskning og dreier seg om kva faktorar som er viktigast å vektlegge for å oppnå god kvalitet og gode resultat. Kompetanse og korleis vi opplever at vi meistarar jobben vår står heilt sentralt, og betydninga av at kompetanseutviklingstiltak er [relevante](#), at kompetansen vert [brukt rett](#) og at vi har tru på eiga jobbkompetanse ([meistringstru](#)) er særleg framheva.

At dei tilsette sitt kompetansepotensial vert mobilisert gjennom relevante oppgåver og utfordringar er svært viktig. Det er fyrst når kompetansen vert mobilisert og brukt rett at den

² Planen er utarbeidd av ei arbeidsgruppe samansett av leiarar, tillitsvalde og ein polititar frå helse og omsorgskomiteen.

gir resultat. Dette må takast omsyn til i arbeidet med å få tilstrekkeleg kompetanse på rett plass.

4. Kompetansesituasjonen i helse og omsorgstenesta.

4.1 Kompetansesamansetjing

Helse og omsorgstenesta er organisert i tildelingskontor og 4 einingar: Valderøy omsorgsdistrikt, Vigra, Giske og Godøy omsorgsdistrikt, Eining Barn, familie og helse, og den nyetablerte eininga Meistring og psykisk helse. Kompetanseprofilen er samla sett slik:

23 % ufaglærte, 33 % faglærte og 44 % høgskule- og universitetsutdanna (sjå vedl.1)³

I desse tala er ikkje merkantilt personale og leiarane tatt med. I eining Barn, familie og helse er om lag alle tilsette utdanna frå høgskule- og universitet. Om ein utelet denne eininga og ser på kompetansesamansetjinga i omsorgstenesta ser tala slik ut:

26% ufaglærte, 37 % faglærte og 38 % høgskule- og universitetsutdanna.

Vi legg godt til rette for etter og vidareutdanning, og fleire av sjukepleiarane og miljøterapeutane våre har gjennomført vidareutdanningar dei seianare åra, dette innan rehabilitering, psykisk helse, rus, palliasjon, kreft, og rettleiing.

Vi må halde fram med å motivere til spesialisert kompetanse. Samstundes er det viktig å halde fast på god basiskunnskap i tenestene. Vi må soleis halde fokuset oppe på begge nivå, både på basiskompetanse og på spesialistkompetanse. Vi må jobbe for å auke andelen av faglærte og også for at det er tilgjengeleg tilbod om relevant vidareutdanning i regionen.

4.2 Leiing

Når det gjeld leiing har vi til saman 4 einingsleiarar, 3 nestleiarar og 12 avdelingsleiarar.

8 av desse har leiarutdanning med 30 stp eller meir og 12 har relevant fagleg vidareutdanning på 30 stp eller meir.

Det er eit mål at alle leiarane våre har leiarutdanning.

4.3 Heiltid og nærvær.

Gjennomsnittleg stillingsbrøk i helse- og omsorgstenesta i Giske er 64 %. Det er gjennomført kartlegging av uønska deltid og det viser seg at mykje av deltida er ønska. Gjennomsnittleg stillingsbrøk er likevel for lav og vi må styrke fokuset på å auke denne. Det skal prøvast ut ulike turnusordningar for å betre situasjonen, og vi skal samarbeide med KS for å sette søkjelyset på heiltidskultur.

Det er eit mål at dei aller fleste ledige stillingar vert lyst ut i 100 % stilling.

³ I vedlegg 1 ser du oversikt over kompetansesamansetjing.

Giske kommune har eit mål om at nærværsprosenten samla sett skal vere 95%. Nærværstala i sektoren er varierende, men samla sett ganske bra. Per oktober 2018 er sjukefråværsprosenten slik:

Vigra, Giske og Godøy omsorgsdistrikt : 6%

Valderøy omsorgsdistrikt: 9,5%

Eining barn, familie og helse: 3,1%

Tenestene har høgt fokus på nærværssituasjon og dette skal halde fram. Vi deltek i KS og NAV si satsing «NED med sjukefråværet» og resultatata så langt er gode. Vi skal halde fram det gode arbeidet med å auke nærværsprosenten.

5. Mål, framtidsbilde og kompetansebehov

5.1 Målsetjingar nedfelt i omsorgsplanen

Målsetjing og framtidsbildet for tenesteområdet avklarar noverande og framtidig kompetansebehov. Overordna strategisk målsetjing er nedfelt i omsorgsplanen s. 5:

- *Giske kommune skal prioritere tenesteinnovasjon, tenesteutvikling og teknologi for betre helsetenester*
- *Vi skal vere gode lagspelarar og samarbeide godt med alle aktuelle partar*
- *Vi skal legge til rette for godt koordinerte og heilskaplege brukarforløp*

Giske kommune skal vere ei kommune som har eit kontinuerlig fokus på tenesteutvikling og sikrar at det til ei kvar tid vert levert tenester av høg fagleg kvalitet. Kommunen skal vere langt framme innan tenesteinnovasjon og bruk av teknologiske løysingar. Giske kommune skal sjå samanhengar i alt vi gjer og vere bevisst på at «det eine påverkar det andre».

Andre viktige overordna mål i Helse- og omsorgsplanen er desse:

- Vi skal vere samspelskommunen. Samspel mellom innbyggjarar, pårørande, tilsette, politikarar, utdanningsinstitusjonar og andre kommunar må til for å lukkast.
- Tidleg innsats og tverrfagleg samarbeid mellom dei ulike tenesteområda (oppvekst, helse og omsorg, barnevern og PPT) er ei klar målsetjing.
- Brukaren skal ha større innverknad på eigen kvardag og oppleve mestring då dette betyr mykje for er viktig for god helse og livskvalitet.
- Brukaren sitt livsløp skal vere sentralt. Brukaren skal oppleve saumlause overgangar mellom tenestene.
- Folkehelseperspektivet er svært viktig og skal integrerast i alt utviklingsarbeid.

- Organisasjonskulturen skal vere prega av nytenking og innovasjon, fleksibilitet, endringsvilje og tilpassingsevne. Den største risikoen er at vi ikkje gjer dei naudsynte endringane, men held fram som før.

5.2 Framtidsbildet og kompetansebehov.



Tilsette og leiarar har drøfta framtidsbildet og gitt innspel om kompetansebehov. Innbyggjarane har også gitt innspel via spørreskjema på heimesida vår:

Behovet for tenester vil auke og det er venta større krav og forventningar til tenestetilbodet. Sjukdomsbildet er venta å bli meir samansett og [Samhandlingsreforma](#) inneber at krevjande oppgåver vert overført frå helseføretaka i større grad og tidlegare enn før.

Vi har behov for å sikre både basiskompetanse og spesialistkompetanse i tenestene. Vi treng fleire faglærte og tilsette med høgare utdanning, spesialisert og meir tverrfagleg kompetanse. Dette gjeld særleg sjukepleiarar og vernepleiarar, men vi har også utfordringar med å rekruttere nok god kompetanse til barnevernet.

Det er også utfordringar knytt til rekruttering av legar, og organisering av legetenesta må utgreiast spesielt med tanke på rekruttering.

Det er venta auka behov for tenester innan rus og psykisk helsehjelp, også blant unge. I takt med behovet har vi styrka tenesta ved auke i skulehelsetenesta og psykisk helseteam for vaksne, barn og unge. Vidare skal vi tilby øyeblikkelig helsehjelp til brukarar med rus- og psykiske lidingar, og dei skal også ha eit rehabiliteringstilbod. Det er også venta større utfordringar når det gjeld livsmeistring og familiefungering (m.a psykososiale problem, sosiale vanskar, skulevegning, emosjonelle vanskar). PPT har mange innmeldingar og det er behov for å ha fokus på ungdom som står i fare for å falle utanfor utdanning eller arbeid på grunn av psykiske helseplager.

Vi har behov for både generalist og spesialistkompetanse innan rus/psykiatri, spesialpedagogikk og kognitiv terapi. Det er også behov for dyktige barnevernspedagogar og miljøterapeutar med kompetanse på å jobbe godt i lag med barn med særlege behov. Kompetanse på å rettleie og støtte foreldre/familier vil det også bli behov for.

Det er venta at pårørande og frivillige vil bli meir involvert i omsorgsoppgåver enn i dag og desse treng støtte og rettleiing frå tenesta (Omsorg 2020). Vidare skal det leggest til rette for at brukaren klarer seg i størst mogleg grad sjølv i eigen heim.

Vi har behov for å styrke kompetansen innan relasjonsbygging, samhandling og rettleing for å sikre ein best mogleg dialog. Vi treng også meir kompetanse på kvardagsrehabilitering og bruk av teknologiske hjelpemiddel.

Vi vil få behov for å gi ei meir heilskapleg teneste enn før og tenesta må då samhandle på tvers av fag og sektorar. Førbygging og tidleg innsats er og vil bli eit fokusområde. Erfaringsutveksling og tverrfagleg samarbeid vil bli stadig viktigare framover.

Vi har behov for eit styrka fokus og kompetanse på tenleg organisering, samordning og tverrfagleg samarbeid.

Det er venta ei auke i talet på både brukarar og tilsette med utanlandsk opphav.

Vi har behov for auka fleirkulturell kompetanse og vi må sørge for at våre utanlandske tilsette har gode norskkunnskaper.

Satsinga på digitalisering skal halde fram. Dette medfører endra arbeidsdeling, nye arbeidsmetoder og ofte også ny organisering. Den tradisjonelle oppfatninga av kva som er god teneste vert utfordra og dette kan vere krevjande for mange. Vellukka implementering av ny teknologi avheng av leiarar og tilsette sine haldningar og interesse for nye løysingar.

Det er behov for kunnskap om og forståing for mål og meining med den digitale satsinga, i tillegg til grunnleggande digital kompetanse. Samtidig utløyser satsinga behov for kompetanse på datatryggleik, – handtering av sensitive data og ivaretaking av personvernet. Bevisstgjerjing og refleksjon kring etiske problemstillingar har lenge vore aktuelt men får trulig eit styrka fokus i tida som kjem. Vi har også behov for å auke kompetanse på [digital leiing](#).

Giske kommune sin økonomiske situasjonen er ei utfordring. Ressursane er knappe og dei må nyttast best mogleg. Kva som er tenleg organisering må vurderast kontinuerlig og vi vert utfordra på innovasjon – vi må jobbe smartare.

Vi har behov for styrka kompetanse på å skape ein [innovasjonskultur](#) der leiing og tilsette vert utfordra på kreativitet, nytenking, erfaringsutveksling, prøving og feiling.

6. Strategiar for å skaffe, utvikle og mobilisere kompetanse



Å sikre nok kvalifisert arbeidskraft i framtida krev innsats på fleire områder samtidig. I tillegg til å rekruttere nye tilsette må vi ta vare på og behalde dei vi har og jobbe målretta med intern kompetanseutvikling. Vi kan også få tilgang til kompetanse gjennom vikarbyrå, konsulenttenester og samarbeid med andre kommunar og sjukehuset o.l.

Det viktigaste tiltaket både på kort og lang sikt er stadig å jobbe for at vi har eit godt omdøme. Ikkje minst når det er stor konkurranse om kompetansen er det vesentleg for Giske kommune å framstå som ein attraktiv arbeidsplass.

Eit dårleg omdøme kan føre til at kompetansen vi treng ikkje søker jobb hjå oss, eller at dyktige folk sluttar og søker jobb andre stadar. Omdømebygging startar kort sagt alltid med at ordet spreier seg om at vi er ein god arbeidsgjevar med arbeidsplasser som har dyktig og stabil leiing, konkurransedyktige løns- og arbeidsvilkår, gode stab- og støttestrukturar og gode fag- og arbeidsmiljø.

6.1 Strategiar og tiltak

1. Satsinga på innovasjon og digitalisering av tenestene skal halde fram

- Omstillingsprogrammet «Tenesteutvikling gjennom digitalisering og bruk av ny teknologi» skal halde fram.
- Vi sikrar naudsynt digital kompetanse blant alle tilsette og styrker kompetanse på digital leiing.
- Vi styrker kompetanse på innovasjonsleiing - korleis vi bygger ein innovasjonskultur og fremjar kreativitet og nytenking.

2. Høgt fokus på nærværsarbeid skal halde fram

- Vi har god kompetanse om nærværsfaktorar.
- Vi har høgt fokus på arbeidshelse i rekrutteringsarbeidet.
- Vi praktiserer eit profesjonelt tilretteleggings- og oppfølgingsarbeid, gjerne i samarbeid med NAV og bedriftshelsetenesta.
- Vi har gode rutinar for eventuell intern omplassering og avklarar utfordrande enkeltsaker.

3. Vi styrker støtte, samarbeid og kompetansedeling på tvers av fag- og tenesteområde, også med andre sektorar som oppvekst / teknisk / stab

- Vi skaper gode meistringsklima for leiarar og tilsette – vi deler kunnskap og hjelper kvarandre så godt vi kan.
- Vi legg til rette for tverrprofesjonelt samarbeid og koordinering av tenestene.
- Kollegarettleing og/eller rettleiingstilbod i grupper er mogleg tiltak.

4. Vi styrker arbeidet med å redusere ufrivillig deltid – vi skaper heiltidskultur

- Vi har god oversikt over deltidssituasjonen og har gode system for stillingsauke før utlysing.
- Vi søker bistand til heiltidsarbeidet med t.d KS og/eller andre kompetansemiljø.
- Vi styrker kompetansen på turnusarbeid og prøver ut ulike typer turnus.
- Det er eit mål at dei aller fleste ledige stillingar vert lyst ut i 100 % stilling.

5. Vi styrker leiinga i helse og omsorgstenesta – leiarutvikling

- Vi har velfungerande leiarar på alle nivå. Det er viktig at leiarane trivast, får utvikle seg fagleg og opplever motiverande og støttande arbeidsmiljø.
- Leiarane har høg kompetanse på medarbeiderundersøkinga 10-faktor. Tankegodset som ligg til grunn må øvast på og inkluderast i utviklingsarbeid og handlingsplanar.
- Leiarane utøver meistringsorientert leiing.
- Vi jobbar for at leiarane skal føle eit godt fellesskap.
- Leiarane våre har leiarutdanning.

6. Vi har jamn og god fokus på HMS og arbeidsmiljø

- Vi jobbar for gode og støttande arbeidsmiljø og ein organisasjonskultur som fremjar fellesskap og tilhøyrslø. Dette er svært viktig for å halde på dyktige medarbeidarar.

7. Vi tilbyr konkurransedyktige løns- og arbeidsvilkår

- Det er hard konkurranse om kompetansen. Vi tilbyr konkurransedyktig løns – og arbeidsvilkår.

8. Vi aukar talet på tilsette med høgskuleutdanning

- Ved ledig stilling har vi god dialog med tillitsvalde om eventuell omgjerung av stillingar.
- Vi legg til rette for at tilsette tek grunnutdanning med støtte frå arbeidsgjevar.
- Vi skal vurdere bruk av rekrutteringsstillingar for studentar.

9. Vi legg godt tilrette for at tilsette tek relevant etter- og vidareutdanning

- Vi legg godt til rette for etter- og vidareutdanning, dette gjeld både for høgskule- og universitetsnivå og fagarbeidernivå.
- Vi har tenlege permisjon og stipendordningar som motiverer til etter- og vidareutdanning.
- Vi set som hovudregel bindingstid når utdanninga medfører store utgifter for arbeidsgjevar.

10. Vi styrker samarbeidet med utdanningsinstitusjonane / opplæringskontor

- Vi samarbeider om gode utdanningstilbod i nærområdet – på deltid. Dette gjeld både relevante grunnutdanningar på bachelornivå og fagutdanningar.
- Vi samarbeider om deltaking på utdanningsmesser og praksisplasser for studentar.
- Vi aukar talet på faglærte og reduserer talet på ufaglærte.
- Vi tek godt vare på lærlingane og aukar talet på lærlingar.
- Vi tek godt vare på ferievikarar og studentar slik at desse ønskjer seg tilbake til oss.
- Vi jobbar for at flyktningar og innvandrarar søker jobb hjå oss. Om dei ikkje har utdanning jobbar vi for at dei tek utdanning. Det er viktig at desse får god norskopplæring.

11. Vi styrker arbeidet med systematisk og relevant intern kompetanseutvikling

- Intern kompetanseutvikling er systematisk, relevant og konkret.
- Tilsette får oppgåver der dei får brukt kompetansen sin best mogleg – kompetansemobilisering skal vektleggast.
- Vi gjennomgår oppgåvefordelinga mellom yrkesgruppene. Finst det ei meir tenleg oppgåvefordeling slik at kompetansen vert brukt rett? (t.d mellom merkantil og fagfolk, fagarbeidar og sjukepleiar mv.)
- Kompetanseutviklingstiltak er tilpassa både eldre og yngre tilsette
- Kwart tenesteområde har konkrete handlingsplanar.

12. Vi styrkar tilsette sin reelle medverknad og sørger for god informasjon

- Vi har fokus på å vere ein lærande organisasjon. Vi deler kunnskap, erfaringar og samarbeider godt slik at sektoren utvikler seg dit vi vil.
- Dei tilsette og tillitsvalde vert involvert i utarbeiding av mål, strategiar og tiltak. Vi har eit positivt partssamarbeid.
- Dei tilsette er godt orientert om framtidsbildet, mål og strategiar. Dei er innstilt på at endring er ein del av kvardagen og at endringane skjer raskare enn før.
- Tilsette veit at fleksibilitet, endringsvilje og tilpassingsevne er viktig.

13. Vi styrker arbeidet med rolleavklaring /rolleklarheit og medarbeidarskap

- Vi har god rolle- og forventingsavklaring for leiarar og tilsette ([rolleklarheit](#)).
- Vi har fokus på [Medarbeidarskap](#) og myndiggjorte medarbeidarar.
- Vi utarbeider leiarplakat og tilsetteplakat som avklarar forventningar til leiing, samarbeid, innovasjon, endringsvilje, løysingsorientering og framferd.

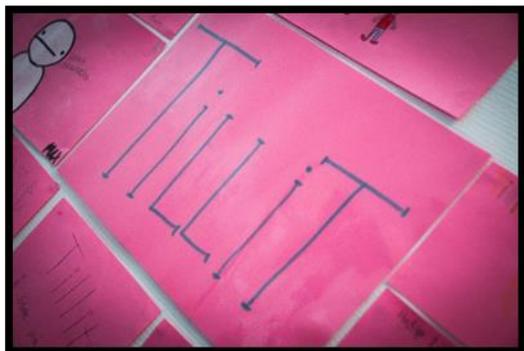
14. Vi styrker kompetansen på rekrutteringsarbeidet – og bruk av media

- Vi har svært god kompetanse på rekruttering og gode ordningar for oppfølging og introduksjon.
- Vi er synlege og gode på marknadsføring ute ved utdanningsinstitusjonar og i samfunnet elles, i tradisjonelle og sosiale media.
- Vi har god kompetanse på å avslutte tilsetjingsforhold som ikkje fungerer godt nok.
- Vi skal i størst mogleg grad digitalisere rekrutteringsprosessen vår.

7.Læringsarenaer

- Vi skal utnytte tilgjengelege kompetansebaser best mulig – [KS-læring](#) og [Veilederen.no](#)
- Arbeidsfellesskapet på eigen arbeidsplass
- Personalmøter / gruppemøter
- Rådmannen sitt leiarforum, leiarmøter i helse og omsorgstenesta
- Coaching – vi vurderer coaching som fast tilbod
- Kollegaveiledning
- Medarbeidarundersøkinga 10-faktor
- Hospitering ved sjukehuset og/eller andre kompetansmiljø
- Universitet- og høgskule

8. Operasjonalisering av planen



Denne planen er ein viktig del av tenestene sitt planverk og skal bidra til å styrke fag- og arbeidsmiljø, omdøme og tenestetilbod. Den skal vere grunnlag for politisk og administrativ satsing og prioritering, og legge føringar for tenesteområda sine konkrete tiltaksplaner for å få rett kompetanse på rett plass.

I arbeidet med konkrete tiltaksplaner skal vi ha fokus på å skape gode [meistringsklima](#) der tilsette medvirkar og leiarane deler erfaringar, samarbeider godt og gjer kvarandre gode. Auka samhandling med andre sektorar som oppvekst, kultur og teknisk skal også vektleggast.

Referanser:

Fletre, A.M., og Frydenlund, L. (2017). 10-FAKTOR Håndbok for planlegging, gjennomføring og oppfølging av KS`medarbeiderundersøkelse

Fjørtoft, Siw Olsen i Kommunal Rapport 6.4.2014. Digital ledelse starter på toppen.

Helsebiblioteket.no Veileder til ledere som vil skape en innovasjonskultur

Hilsen,A.I., og Tønder,A.H. (2013). «Saman om» kompetanse og rekruttering – en kunnskapsstatus

Lai, Linda/KS (2015) 10-faktor: En innføring

Molstad, M.H., og Spengberg K. (2017). Mestringsledelse i praksis

Møre og Romsdal Fylkeskommune sin Kommunestatistikk 2018

NOU 2018:2 Fremtidige kompetansebehov I

Omsorg 2020 Regjeringens planfor omsorgsfeltet 2015-2020

Helse og omsorgsplan 2016-2020 «Samspel, meistring og helse»

Giske2030.no Lokalt program for omstilling i Giske kommune 2016-2019

Samfunnsplan 2014-2026

Vedlegg 1

Oversikt over tilsette i helse- og omsorgstenesta i einingane Valderøy omsorgsdistrikt, Vigra, Giske og Godøy omsorgsdistrikt, Eininga Meistring og psykisk helse og Eining Barn, familie og helse.

Sjukepleiarar	48
Spesialsjukepleiarar	13
Helsesøster	5
Jordmor	2
Psykolog	1
Leger	5
Ergoterapeutar (2) og fysioterapeutar (4)	6
Ped.psyk rådgivar (3) og logoped (1)	4
Barnevernspedagogar	6
Saksbehandlarar (tildelingskontor)	4
Miljøterapeut	25
Vernepleiar	2
Anna høgskule- universitetsutdanna pers.	4
Sum høgskule og universitetsutdanna	125
Helsefagarbeidar	26
Helsefagarbeidar med fagskule	1
Hjelpepleiar	40
Fagarbeidar helse	9
Omsorgsarbeidar	9
Miljøarbeidar	5
Kokk	2
Sum faglærte	92
Assistent (kjøkken)	2
Pleiemedarbeidarar	62
Sum ufaglærte	64