



Oppdal - Det gode liv i ei attraktiv fjellbygd

OPPDAL KOMMUNE

Oppdal kommune:

- Innbyggere : 6975
- Beliggenhet : 12 mil sør for Trondheim
- Næring : Turisme, landbruk, handel, skiferindustri

Oppdal kommune som organisasjon:

- Antall ansatte : 1200 (ish – faste, timelønnte, engasjement)

Hjemmetjenestene

- Antall ansatte : 193
- Årsverk : 127

Sykehjemmet

- Antall ansatte : 137
- Årsverk : 92,24

Vinneren av Kommunebarometeret 2019 har elever som elsker sin rektor, drikkevann folk lengter hjem til, og en kommuneledelse med stor tro på langsiktig styring.

Oppdal har alltid gjort det godt på Kommunebarometeret. I 2019 som i 2015 får Oppdal høyest skår av alle på Kommunal Rapports kommunekåring. Rangeringen er basert på 151 utvalgte nøkkeltall fra Kostra og annen offentlig statistikk og deretter justert for kommunens inntektsnivå.

Fjellbygda er attraktiv og tiltrekker seg folk som vil bo der på grunn av fjell og friluftsliv. Det fører blant annet til at de får **godt kvalifiserte lærere og helsepersonell.**

Det vi må lære
før vi kan
gjøre det,



det lærer
vi ved at
vi gjør det
(ARISTOTEL)

STRATEGISK KOMPETANSEPLAN

STRATEGISK KOMPETANSEPLAN



Mål:

- Robuste og fleksible medarbeidere
- Rett person på rett plass til rett tid

Hva er kompetanse:

1. Kunnskaper
2. Ferdigheter
3. Holdninger
4. Evner

Kompetanse handler om potensial -

Kompetanseplanlegging

1. Kompetanseplanlegging

- Kompetanseplanlegging skjer primært på den enkelte enhet gjennom rullering av enhetens handlingsplan. Der må enhetene gjøre opp status på kompetanse og ansatte.
- Videre har helse og omsorgstjenesten i Oppdal et felles forum (Omsorgsforum) der felles utfordringer drøftes månedlig. Langsiktig planlegging foregår gjennom rullering av Oppdal kommunes fag- og sektorplaner.

2. Kompetansetiltak

- Det er til en hver tid ledelsen ved den enkelte enhet som definerer hvilken kompetanse det er behov for som beskrives i handlingsplanen.
- Anskaffelse av kompetanse skjer blant annet ved nyrekruttering. I tillegg legges det til rette for at ansatte kan ta etter- og videreutdanning. Oppdal kommune har en målsetting om å ha en heltidskultur i helse og omsorg. En hver stillingsutlysning skal derfor drøftes på tvers av enheter før utlysning. Det skal ikke lyses ut etter lavere kompetanse enn fagarbeider.
- For å utvikle kompetanse benytter vi i stor grad arbeidsplassen som læringsarena. Enhetene har utarbeidet egne metoder for gjennomføring av kompetanseheving på arbeidsplassen. Dette er illustrert i et eget hefte.
- Mobilisere kompetanse gjør vi gjennom aktivt å benytte kompetanse på tvers av enheter. Modulen i Visma om kompetansekartlegging benyttes for å skaffe en oversikt over kompetanse. Oppdal kommune har en målsetting om å ha en heltidskultur i helse og omsorg.
- Styring av kompetanse skjer gjennom å sikre rett kompetanse på rett sted til rett tid.

3. Evaluering og oppfølging

- I Oppdal sikrer vi at ny kompetanse kan benyttes der det er behov for den.
- Det skal inngås egne avtaler om bindingstid, stillingsstr, arbeidssted etc. når det innvilges videre- og etterutdanning for ansatte.
- Det gjennomføres individuelle evalueringer i medarbeidersamtaler.
- Gjennomførte tiltak skal evalueres i årsrapporten til enheten.
- Effekt av iverksatte tiltak måles ved nærvær, medarbeidertilfredshet og brukertilfredshet.

70%

LÆRING GJENNOM PRAKSIS I DET DAGLIGE, f.eks.:

- Læring gjennom erfaring
- Interne møter/kurs
 - Bruk av egne instruktører/forelesere
 - Sidemannsopplæring/kollega-veiledning
 - Medvandrer, skolevandring
 - Læringspartner
 - Jobbrotasjon
 - Hospitering
 - Erfaringsutveksling
 - Refleksjonsgruppe
 - Praksisfortellinger
 - Dilemmatrening
 - Strukturert/ustrukturert diskusjon
 - Veiledning
 - Samhandling med brukerproblemløsning
 - Etikklunsj/Fagkafe
 - Rollespill
 - Introduksjonsprogram
 - Junglemap
 - Samhandling med innbyggere/brukere
 - Inntak av læringer
 - Kompetanseoverføring fra seniorer

20%

FOKUS PÅ TILBAKEMELDING GJENNOM f.eks.:

- Læring gjennom eksponering fra andre
- Coaching
 - Sparring fra leder eller kollega
 - Torgmodellen
 - Mentorordning
 - Fadderordning
 - Nettverk
 - Veiledningsgrupper
 - Ekstern veileder

10%

MÅLRETTET FOR PERSONLIG ELLER FAGLIG UTVIKLING GJENNOM f.eks.:

- Læring gjennom kurs, etterutd
- Kurs
 - Videreutdanning
 - Etterutdanning
 - Temamøter
 - Fagbøker, artikler etc.
 - MOOC (Massive Open Online Courses)

Utfordringer vi sto ovenfor vedrørende kompetanse

- En utdatert kompetanseplan
- Kurs/kompetanseøkning utført til dels etter innfallsmetoden, Hva vi fikk tilbud om. Hva vi hadde økonomi til og hva den enkelte ansatte hadde ønske om å delta på
- Økt krav til kompetanse etter Samhandlingsreformen (Oppdal står alene)
- Erkjennelse om at organisasjonen besitter mye kompetanse som vi mangler oversikt over
- Manglede oversikt om vi benyttet rett mann på rett plass
- Tradisjonelt hatt god tilgang på kompetanse, men må forberede oss på utfordringer framover



Fra ide til hefte



- Vi fikk inspirasjon fra Linda Lai og Hanne Dorte Sørensen – kompetansemobilisering
- Ide dugnad med 70 medarbeidere fra hjemmetjenesten og sykehjemmet. Det var ledere, tillitsvalgte og folk «på gulvet»
- Reproduktiv læring – for å lære bedre det vi allerede kan og å lære av hverandre
- Utviklingsorientert læring – endring, nyskaping, innovasjon og kreativitet
- Vi hadde ønske om ei verktøykasse metoder i hvordan en kan utvikle kompetansen i praksis, individuelt og i felleskap og hvordan få tak i taus kunnskap

12 metoder for individuell og kollektiv læring på arbeidsplassen

Kollegaveiledning

Refleksjonsgrupper

Lær og skap med brukerne

Bedre møter

Skap arena for gode ideer

Det gode øyeblikk

Internundervisning

Jobbrotasjon/hospitering

Praksisopplæring

Fadderordning

Kollegial tilbakemelding

Kunnskapsoverføring etter
kurs/etterutdanning

Hvordan jobbe på enhetsnivå?

1. Ledergruppe + fagutviklingssykepleiere + sykehjemslege legger plan i begynnelsen av hvert år.
2. Involvere/drøfte med tillitsvalgte/verneombud.
3. Informere ansatte på avdelingsmøter/personalmøter, oppslag på vaktrom etc.
4. Evaluerer planen gjennom året

Utgangspunkt for planlagte kompetansetiltak:

- Kompetansesammensetning på avdelingene – utfordringer nå og fram
- Enhetens avviksmeldinger
- Enhetens mål i budsjettet (faglig kvalitet)
- Statlige føringer
- Lover og forskrifter
- Klager
- Forskning og utvikling (mer avansert/kompleks behandling i kommunen)
- Innspill fra ansatte
- Tilsyn



Slik kan «Tiltaksplanen» i kompetanseplanen se ut:

KOMPETANSETILTAK FOR OPPDAL HELSESENTER 2020

UTFORDRING	MÅL	TILTAK	MÅLGRUPPE	LÆRINGS-METODE	EFFEKT I ENHETEN	KOSTNAD	EVALUERING	TIDSRAMME	ANSVAR
Lederkompetanse	God ledelse	Masterstudium public administration	1 Avd.spl, Malin	Deltidsstudium	Fleksibilitet, strategisk tenkning	Perm m/l Reise+bøker+se mestearavgift		2020 - 2022	Enh.leder
Sammensatte pasientbehov	Kompetent behandling	Videreutdanning aldring og helse NTNU	1 Spl. Karen Katrine	Deltidsstudium	Kvalitet i pas.behandling intern u.v	Perm m/l		2020	Enh.leder
Tidsbruk saksbehandling	God saksbehandling	Videreutdanning Forvaltnings- og helserett NTNU	konsulent Anita	Deltidsstudium 7,5 st.p	Delegert saksbehandling fra avd.spl til konsulent. Frigjort tid	Perm m/l Reise+overnattning+bøker		Vår 2020	Enh.leder
Avansert behandling, multimorbide pasienter	Kompetanse i beh.	Spesialisering sykehjemslege	Lege	Program for spesialisering i sykehjemsmedisin Legeforeningen	Faglig behandling	Perm m/l		Ferdig vår 2020	Enh.leder
Demens	Kunnskap og kompetanse	Undervisning demenstyper	Alle ansatte	Internundervisning v/sykehjemslege	Kunnskap, kvalitet, trygghet.	0	Utført	16.januar	fagutv.

UTFORDRING	MÅL	TILTAK	MÅLGRUPPE	LÆRINGS-METODE	EFFEKT I ENHETEN	KOSTNAD	EVALUERING	TIDSRAMME	ANSVAR
Systematisk journalgjennomgang gjennom året	Kvalitetssikring doks. Rapportering	Systematisering av journalgjennomgang	Alle ansatte	Settes på arb.plan hv. 3 mnd. Bistand fagutv.spl	Kvalitet	0			
Kvalitetssikre bruk av medisinsk utstyr	Kompetanse, trygghet	Årlig sertifisering i prosedyrer	Spl Helsefag	Internundervisning, prøving, bli kjent med apparater	Kompetanse, trygghet	0			Hver 3. mnd Fagutv.spl
IPLOS + ADL-vurdering	Korrekt vurdering	Opplæring systematisk dokumentasjon	Spl. Grupper	Internundervisning Åse Hauge	Lik og systematisk vurdering av funksjonsnivå	0		Utført	4+5 februar Fagutv.spl
Ergonomi/løft ferievik.	God arbeidshelse	Felles opplæring	Ferievik.	Undervisning DrivBHT/fagutv.spl	Arbeidshelse, kunnskap	0		Utført	23.januar Systemansvarlig CosDoc
Hjertesvikt	Oppdage, og behandle forsvarlig	Ny- og vedlikehold kunnskap	Spl,+helsefag	Internundervisning v/sykehjemslege	Faglig forsvarlig behandling	0		juni	Fagutv.spl
Livsglede, systematikk	Livsglede	Evaluere og endre prosedyrer etter siste resertifis.	alle	Internundervisning prosedyrer	Gode rutiner som følges	0		Utført Jan.-20	Januar Fagutv.spl
								vår	Fagutvspl+kuratorminister

Eksempel på oppnådde resultater hjemmetjeneste og institusjon (...noe av det, og hulter i bulter....)

Formelle utdanninger og videreutdanninger:

- 6 desentraliserte sykepleiere
- Hverdagsrehabilitering
- Klinisk avansert sykepleie
- Demenssykepleie
- Helserett
- Trygg legemiddelhåndtering
- Palliasjon og lindrende behandling
- Diabetessykepleie
- Lederutdanning
- Aldring og helse
- Spesialisering i sykehjemsmedisin for lege
- Rus/psykiatri

Brukere, pasienter og pårørende:

Systematiske undersøkelser hvert andre år, skårer godt over landsgjennomsnittet 😊

Annen kompetanseøkning:

- Kurs akutt sykdom sykepleiere
- E-læring tvang/makt/samtykke
- Internkontroll- og avvikssystem
- Årlig sertifisering medisinteknisk utstyr
- Årlig oppfrisking legemiddelhåndtering
- Førstehjelp
- Hospitering/opplæring dialyseavd. + kreftavd. + bødobanken
- Implementert LMG
- Implementert ISBAR/NEWS
- Implementert ernæringskartlegging
- Implementert hverdagsrehabilitering
- Systematisk brann+HMS
- Livsgledesertifisering
- ABC demensomsorg 70 ansatte
- Smittevern og antibiotikaresistens, prevalens
- NOKLUS e-læring
- Dokumentasjon fagsystem CosDoc
- ++++++

...og slik kan det se ut mens det «står på»...



Sertifisering medisinteknisk utstyr

