

Kompetenceudviklings konference
Nordjylland. D. 13. sept.2006

- ”Kompetenceudvikling”

- Projekterne jeg kort vil skitsere:

A) Uddannelsesafklaring i ældreområdet i Morsø Kommune, og kompetenceudvikling i ældreområdet i Morsø kommune.

Evt.- hvis tiden tillader :

B) ”Fremtidens ældrepleje i Morsø Kommune”, herunder anvendelse af kompetenceprofiler på alle niveauer, samt organisationstilpasning.

Ad A : Uddannelsesafklaring i ældreområdet i Morsø Kommune.

- **Start foråret 2003 og kører endnu.** Initiativtaget til projektet er ældreområdet i Morsø kommune (daværende ledende sygeplejerske Annelise Møller). Projektet er udført i *tæt samarbejde med VUC Thy-Mors, Social-og sundhedsskolen og Viborg Amt, og med støtte fra Den europæiske Socialfond.*
- **Styregruppe.** En styregruppe med repræsentanter for ledelse og medarbejdere i ældreområdet, samt rep. fra VUC og SOSU-skolen leder projektet.
Styregruppen planlægger såvel udd.tilbud, indhold, undervisere, m.v.
- **Trin 1:** Uddannelsesafklaring for ældreområdet i Morsø kommune. Undersøgelsen af uddannelsesbehov blev gennemført af eksterne konsulenter (VUC), ved spørgeskemaer og interview. 427 ansatte var involveret. Svarprocent på 82. Resultaterne er beskrevet i rapport, der danner baggrund for det videre forløb.
- **Baggrund for undersøgelsen:** ” Morsø Kommunes ældreområde har mange ansatte med meget *forskellige baggrund og uddannelse.* Vi har derfor behov for at få viden om, hvilket uddannelsesbehov medarbejderne i ældreområdet har. Resultatet vil vise, hvor og hvad vi skal sætte ind med af uddannelse og kurser.”
- **Målsætning:** ”at den enkelte ansatte får mulighed for at udvikle sig fagligt, og personligt med det formål at opnå større arbejdsglæde og at fremme samarbejdet.”

- **Målet er suppleret af nøgleordene:**

Værdighed
Motivation
Engagement
Arbejdsglæde
Samarbejde med kollegaer, borgere og pårørende
Rummelighed
Positiv tankegang
Udvikling af faglige og personlige kompetencer

- **Fokusområder i undersøgelsen:**

Kommunikation mellem kollegaer, brugere og pårørende
Etniske minoriteter
Psykologi
IT-færdigheder
Leve-bo miljø
Medicinhåndtering
Terminalpleje
Forebyggelse af vold
Sorg og krise

Der viste sig at være en del **uddannelsesønsker udenfor fokusområderne**. Disse er medtaget i strategi og planlægningen af udd. plan. Eks.:

Misbrug

Demens

Sprog

Psykisk syge

Diabetes

Forskellige sygdomme

Andre udviklingsforslag der kom frem var ex. psykologi, pædagogik, ernæring, yngre handicappede og forflytningsteknik
Pædagogik er inddraget i de fleste af kursustilbuddene.

- **MED-udvalgene** har været aktive i hele forløbet.
- **Trin 2: Planlægning og iværksættelse af uddannelsestilbud. Unikt samarbejde med VUC Mors/Thy og SOSU-skolen i Thisted.**
- **Kurserne er tilrettelagt, så de tilpasset NETOP de behov, vores medarbejdere, institutioner og hele organisation har.** Kurserne har bl.a indeholdt en kombination af undervisere fra udd.stederne og interne aktører fra Morsø Kommune, Hospice i Ålborg osv.
- **Kursus/Uddannelsesprogram:** 1- 2 x årligt udsendes **pjece** indeholdende udd. tilbud. Kurserne er ligeledes **niveaudelt**, hvor vi har fundet dette hensigtsmæssigt.

- **Kurser der er afviklet i projektet på forskellige niveauer:**

” Samarbejde og kommunikation”	, ca. 80
” Sorg og krise”	, ca. 30
” Terminalpleje”	, ca. 60
” IT, EDB,læsning	, ca. 40
” Demens ”	, ca. 35
” Farmakologi”	, ca. 20
” Medicinhåndtering”	, ca. 25
”Gruppeleder uddannelse”	, ca. 15

I alt

ca. 300 forløb

- **Nye planlagte kurser i projektet, efterår 2006, forår 2007:**

- ”Forebyggelse af vold”
- ” Senhjernesker”

- **Længde på kurserne**, har været forskelligt, lige fra få dage til 14 dages forløb.

- **Kurser og andre tiltag gennemført udenfor projektet, hvoraf nogle har reference i uddannelsesafklaringen:**
 - ” Leve-bo”
 - ” Ernæring. Kost til småspisende. ”
 - ” Udarbejdelse af mad-og måltidpolitik”
 - ” Tværfaglig temadag vedr. Misbrug”
 - ” Udarbejdelse af voldspolitik”
 - ” Omsorg og magt”
 - ” Forflytningsvejledere. Uddannelse og ensretning. Udarbejdelse af ansvars- og funktionsbeskrivelse.”
 - ” Tryksårsforebyggelse. Uddannelse af personale + udarbejdelse af scoresystem.”
 - ” Hoftenære brud. Osteoporose”
 - ” Funktionsbevarende træning”
- **Trin 3: kontinuerlig tilpasning af udd.behov.** Der sker løbende interne undersøgelser, tilbagemeldinger på udd. behov., der indgår i tilbuddene, således kompetenceudviklingen tilpasses opgaverne.
- **Evaluerings. Stort kompetenceløft på alle niveauer:**

Den enkelte medarbejder

Team

Den enkelte institution / område

Organisation /ældreområde

Det har medført, at ikke kun ledelsen, men også den enkelte medarbejder og politikere har fået øget fokus på vigtigheden af kontinuerlig kompetenceudvikling.

Afsluttende kommentar og forslag:

- Vigtigt at inddrage medarbejderne helt fra starten og fastholde dem aktivt i processen, så de oplever de bliver hørt, taget alvorligt, værdsat og de oplever at ”DE GØR EN FORSKEL”, og at det ”GØR EN FORSKEL MED KOMPETENCEUDVIKLING”.
- Fælles forståelse, giver god grobund for ny interesse, nysgerrighed og engagement hos medarbejderne. ”Det smitter”.
- Fokus på såvel de faglige, sociale, samarbejds-mæssige, kommunikative og personlige kompetence = HELHED.
- MIT FORSLAG: Man i undervisnings- og uddannelsessystemerne får implementeret udviklingsmål, der går på de sociale, personlige og kommunikative kompetencer. Dvs. både i folkeskolen, på ex. SOSU-udd. og sygeplejestudiet. De er desværre fjernet, hvilket skaber store udfordringer for såvel eleverne/medarbejderne, arbejdspladserne og skolerne.
- FORSLAG TIL NYE AMU KURSER:
 - SAMARBEJDE OG KOMMUNIKATIONS KURSER
 - UDVIKLING AF MEDARBEJDERNES PÆDAGOGISKE KOMPETENCER. Dette set i lyse af at medarbejderne i kommunerne får nye opgaver vedr. formidling af ex. forebyggelse og sundhedsfremmende aktiviteter.

KOMPETENCEUDVIKLING:

- **Den enkelte medarbejder (personligt, fagligt og samarbejds-mæssigt)**
 - **Team**
 - **Den enkelte institution / område**
 - **Organisation / ældreområde**
 - **Kommune**
 - **Region**
 - **Samfundet / ex.sundsreform.**
-
- ”Et must” – i fht. opgaveløsning og tilpasning i dette hyperkomplekse samfund, med kontinuerlige store og små samfundsændringer. Eks. sundhedsreformen og andre strukturændringer, der medfører ”opgaveflyt”.

Kompetenceudviklingskonference Nordjylland d. 13. sept. 2006.

Ledende sygeplejerske Morsø Kommune, Ann Lisbeth Martinussen.

KOMPETENCE PROFILER PÅ 3 NIVEAUER : (sgpl., ssa, ssh)

Mål for udarbejdelse af kompetenceprofiler:

KOMPETENCE AFDÆKNING
KOMPETENCE ANVENDELSE
KOMPETENCE UDVIKLING
KOMPETENCE SYNLIGHED OG
FAGLIG STOLTLED