

Kompetanse – en forutsetning for god pasientsikkerhet

Pasientsikkerhetskonferansen spor F24

Helga Katharina Haug, avdelingsdirektør

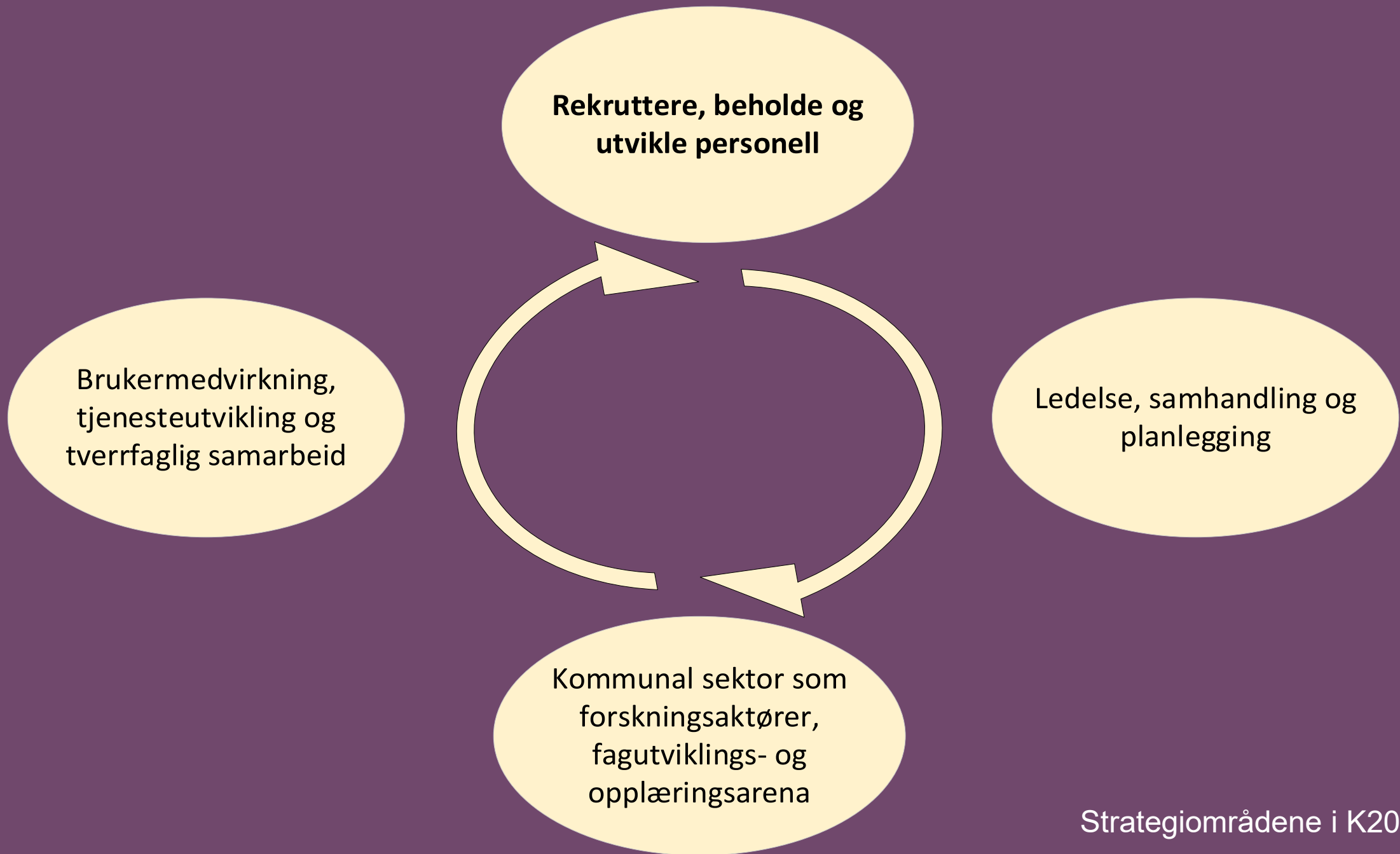


Målsetning med K2025



Kompetanseløft 2025 skal bidra til en faglig sterk tjeneste, og sikre at den kommunale helse- og omsorgstjenesten og den fylkeskommunale tannhelsetjenesten har tilstrekkelig og kompetent bemanning

Prop. 1 S (2020-2021)



Sesjonens agenda

Klokkeslett	Emne
10.15-10.25	Oppstart av dagens sesjon
10:25-10:35	Kompetansebygging som driver av forbedringskultur v/ Lovisenberg Omsorg
10:35-10:45	Kompetanseheving - Erfaringer fra Flekkefjord kommune
10:45-10:50	Diskuter med personen ved siden av deg - hvilke refleksjoner gjør du deg fra eget ståsted rundt det som er sagt?
10:50-11:25	Dialog i paneldebatt
11:25-11:30	Avslutning

Våre innledere



Inger Marethe
Egeland

kommunalsjef for helse og
velferd
Flekkefjord kommune



Stephan Ore

seniorrådgiver
Lovisenberg Omsorg AS



Linda Brørs

assisterende direktør og
kvalitetssjef
Lovisenberg Omsorg AS



Bjørn Erik Mørk

professor
Handelshøyskolen BI

Til dagens paneldebatt



Har du et spørsmål?

Gå til www.menti.com

Kode 3917 5301

1.innlegg



F 24_Presentasjon Lovisenberg Omsorg

Kompetansebygging som driver av
forbedringskultur. Utvikling av
forbedringsnettverk v/10 sykehjem

Linda Brørs og Stephan Ore



Lovisenberg Omsorg

- 798 døgnplasser, 91 dagsenter plasser ca. 1900 ansatte



38 plasser

Marie Treschow sykehjem



46 plasser

Maribu sykehjem



92 plasser

Paulus sykehjem



85 plasser
15 dag

St.Hanshaugen



93 plasser

Romsås sykehjem



66 plasser
9 dag

Rødtvet sykehjem



127 plasser
23 dag

Cathinka Guldborg-senteret



85 plasser
13 dag

Sofienberghjemmet



108 plasser
14 dag

Smestadhjemmet



58 plasser
17 dag

Fagerborghjemmet

Funksjoner og oppgaver i forbedringsnettverket i Lovisenberg Omsorg



Forbedringsteam i frontlinjen

- navet i forbedringsarbeidet



Veiledere

- forbedringsstøtte sentralt og lokalt



Ledelse

- Prioritere og etterspørre

Kompetanseheving nødvendig for kulturendring

- **Robust struktur for forbedringsarbeid gjennom kompetanseheving**
 - Heldags kurs til alle team-medlemmene, kvalitet- og fagutviklingssykepleiere og ledere
 - Times kurs til alle ansatte
- **Kulturbygging krever vedvarenhet**
 - Veiledning hver 8. uke av teamene in situ
 - Læring på tvers i eksisterende møter og fagnettverk
 - Visualisering av resultater: virksomhetsstyring, med nye KPI'er driver forbedringsprosessen

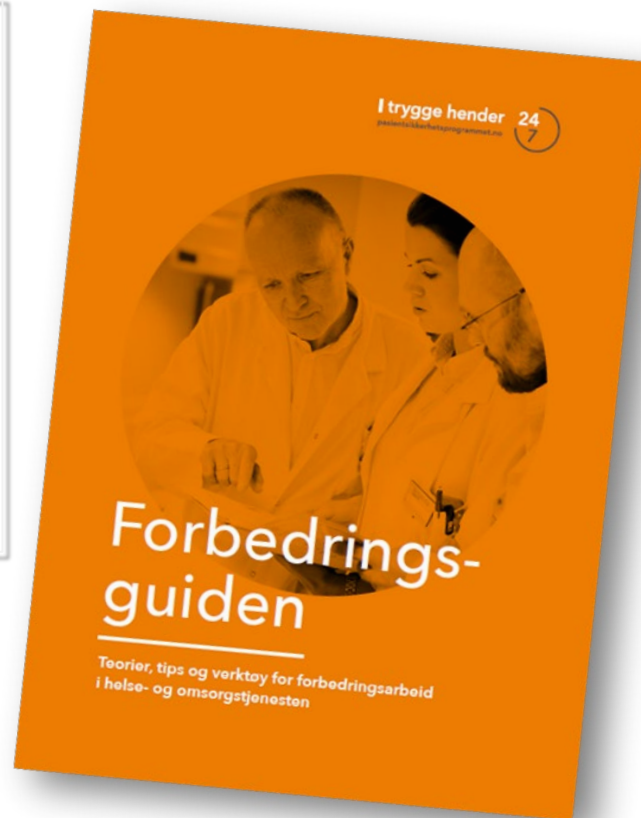


Noen elementer fra heldagskurset i forbedringsarbeid

Diversity Icebreaker®

RØD	BLÅ	GRØNN
Følelsesorientert	Konkret	Ser det store bildet
Personlig	Praktisk	Ser muligheter
Opptatt av samhandling	Faktaorientert	Fremtidsorientert
Omgjengelig	Logisk	Ambisiøs
Tålmodig	Detaljorientert	Nye ideer

Diversity Icebreaker®



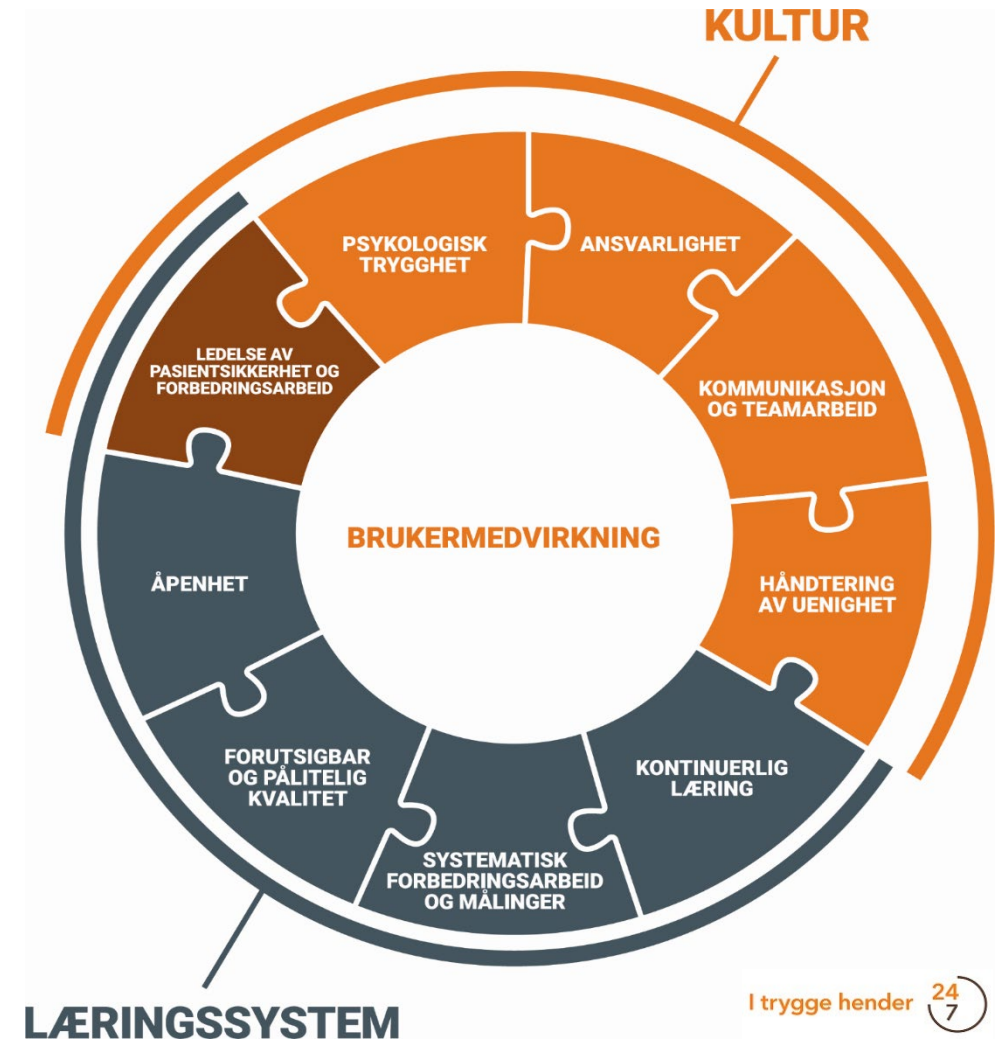
Mr. Potatohead challenge



- Alle teamene går hjem med et nesten ferdig forbedringsprosjekt!

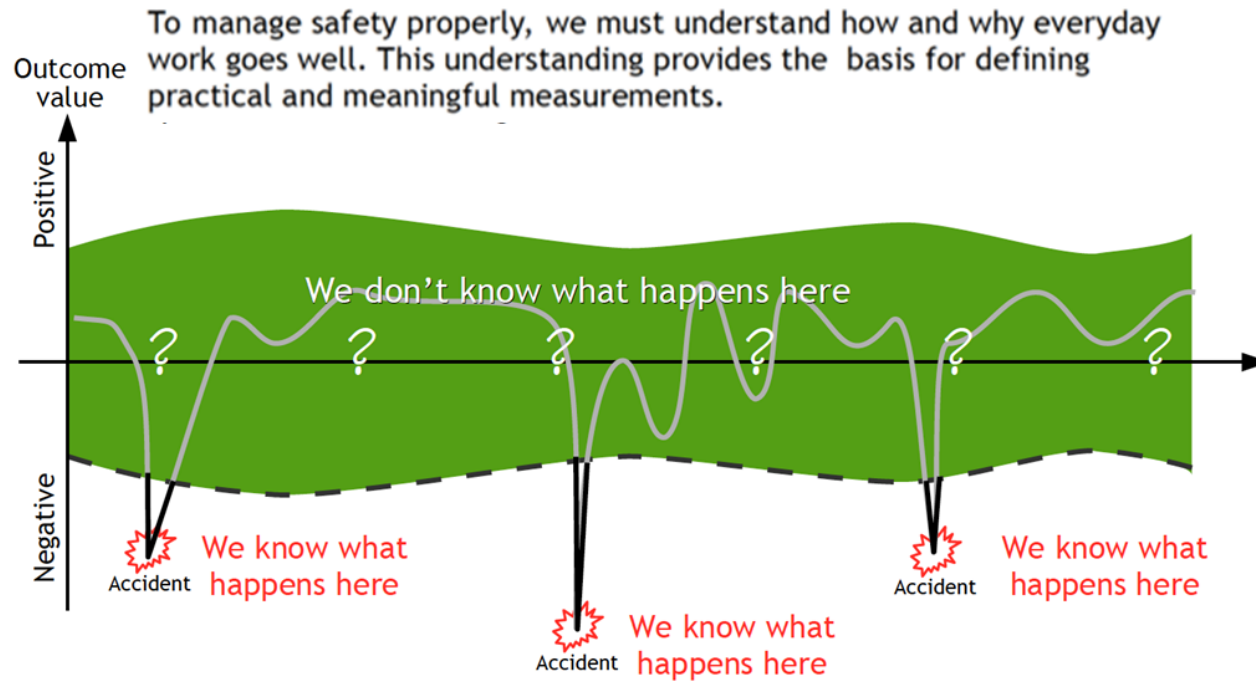
Snakk om forbedring!

- Selvevaluering av arbeidskultur og ledelse
- Monitorere effekt av forbedringsarbeid

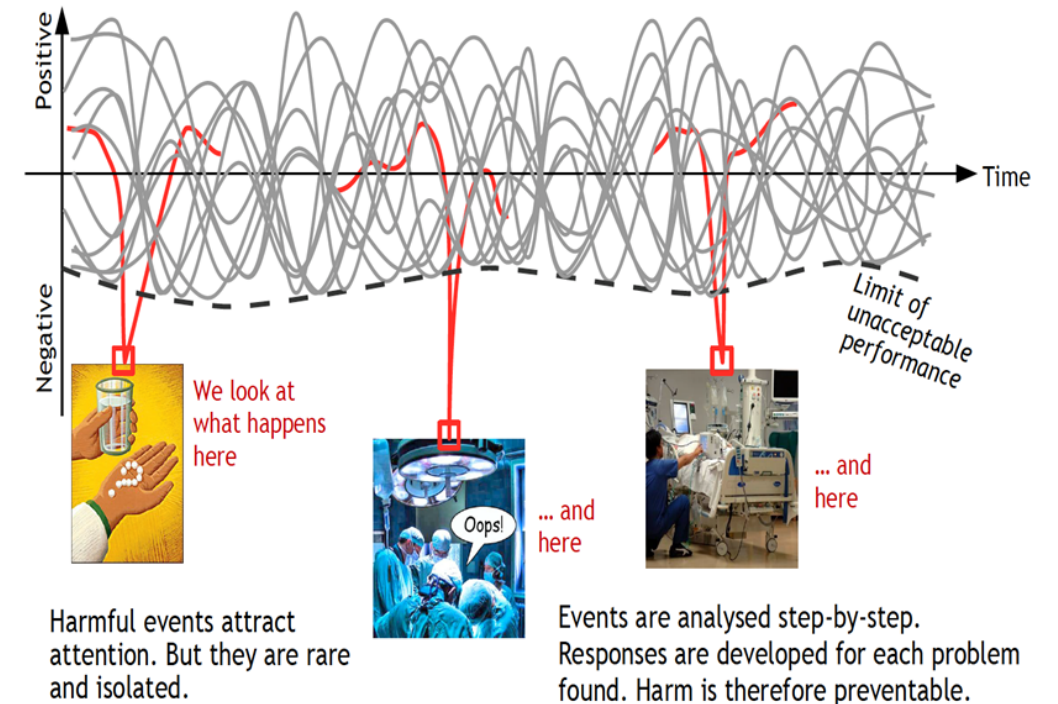


Resiliens i helsevesenet og Pasientsikkerhet-II

Do we really know why things go well?

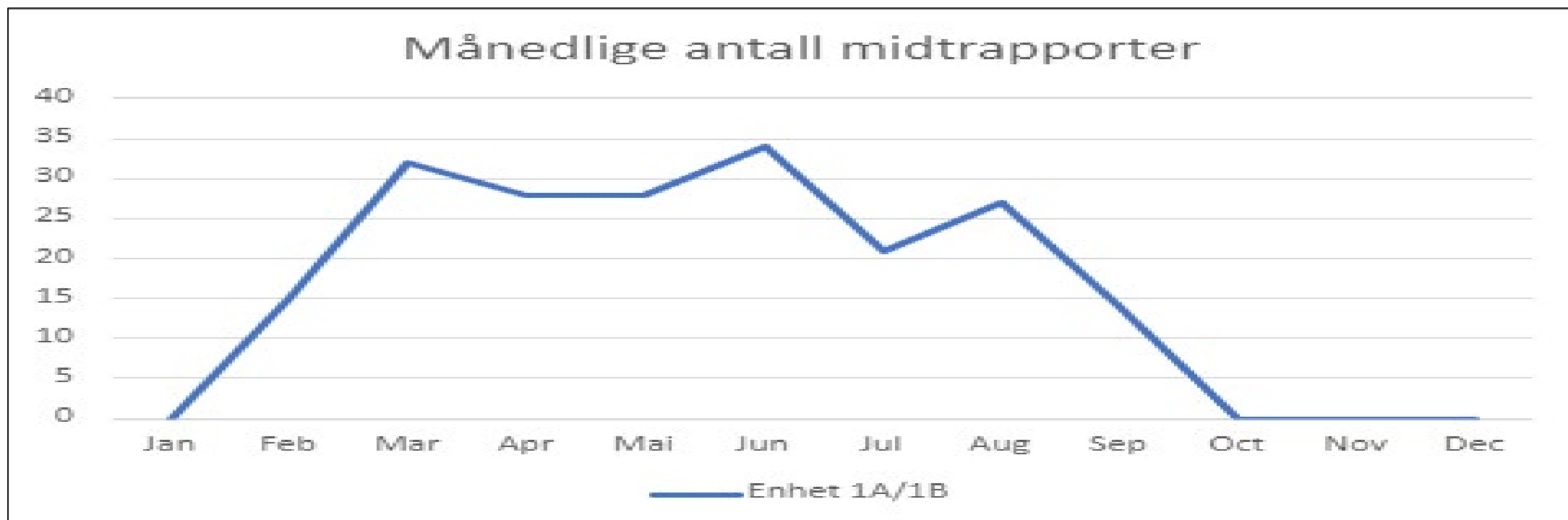


Managing safety by snapshots

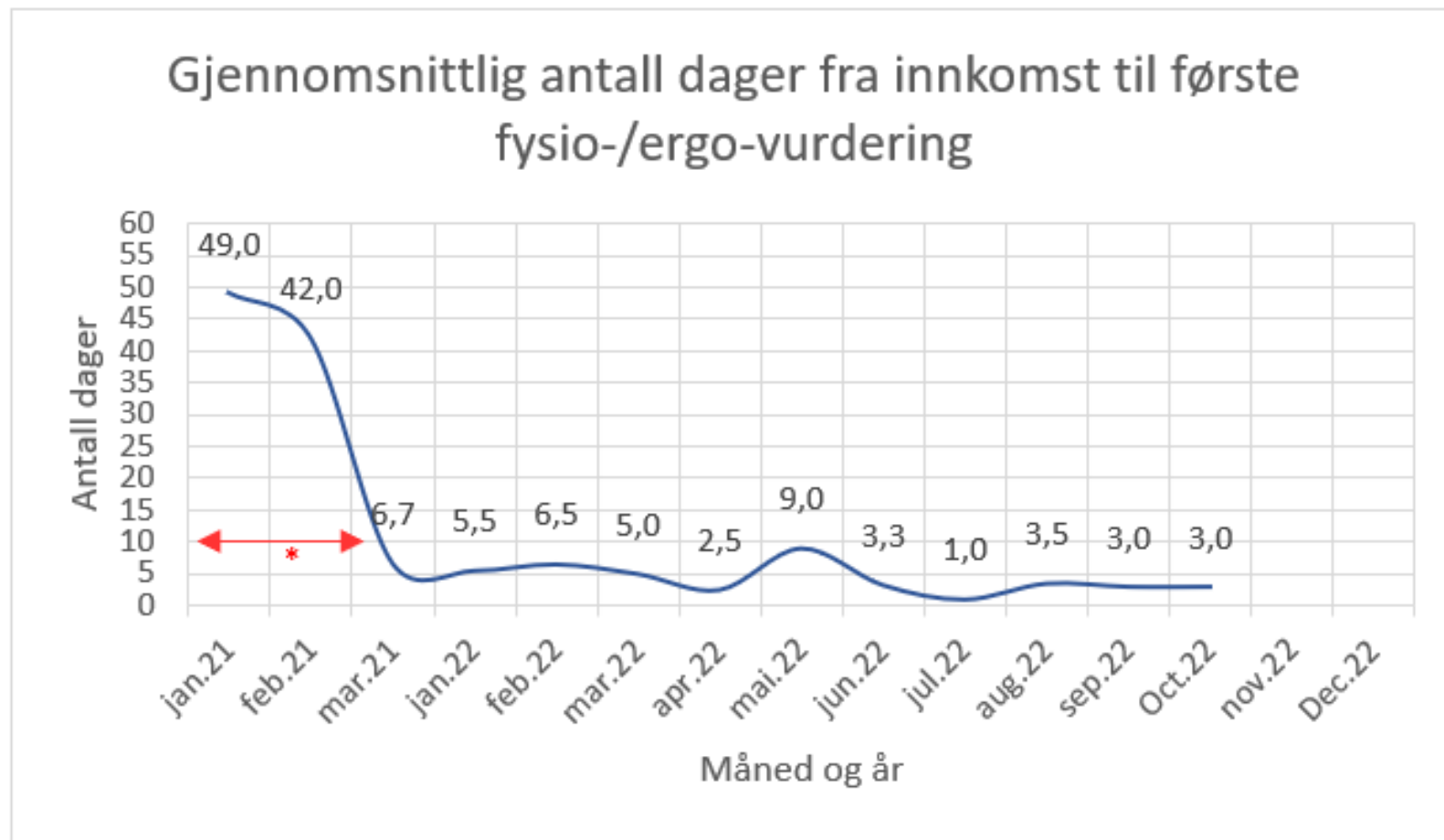


Prosjekt: resultatoppfølging i utvidet KPI og tilførsel av diagram

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep
ukentlig tall for antall midtrapper	-	15	32	28	28	34	21	27	14



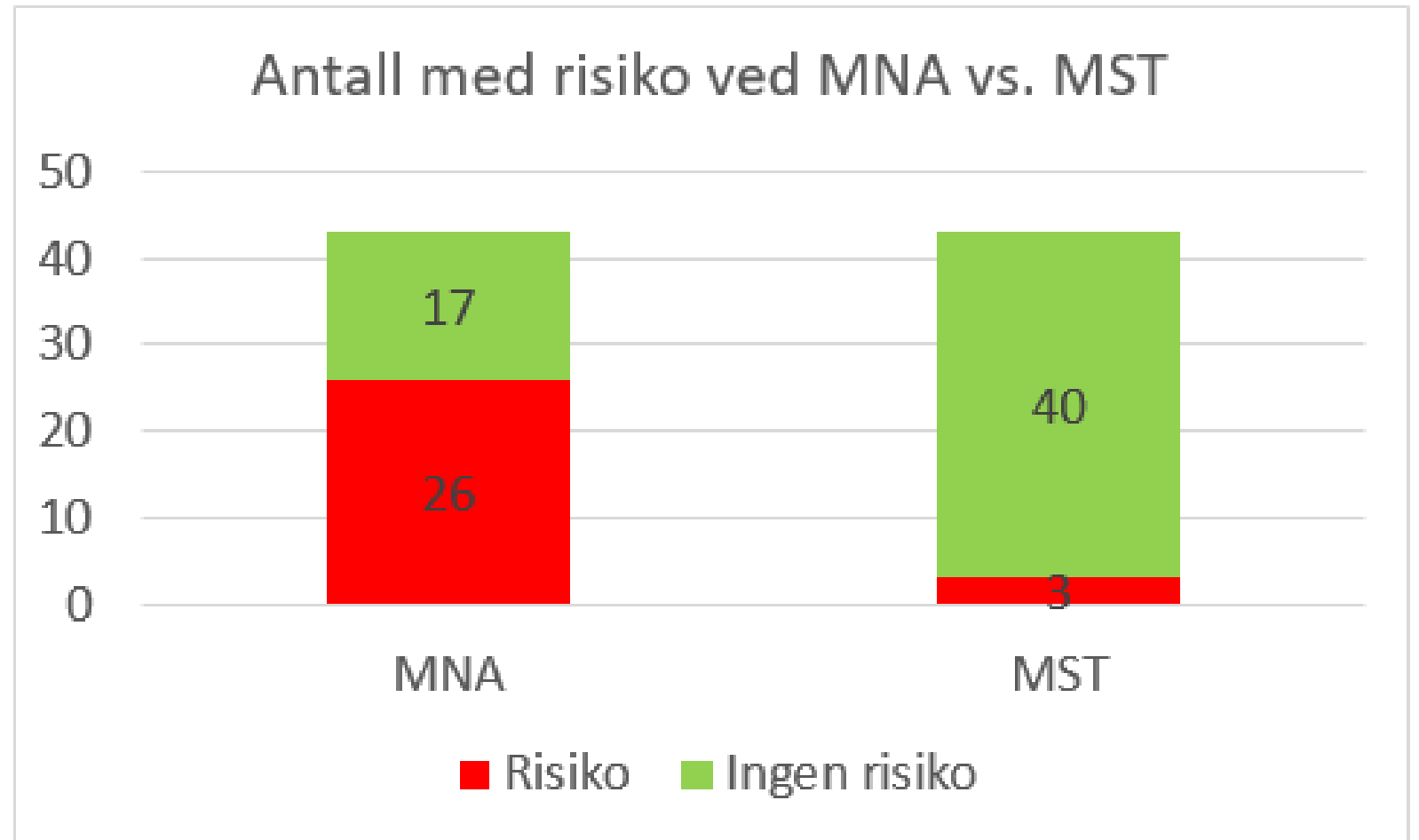
Prosjekt: forkorte tiden fra innkomst til første fysio-/ergo-vurdering



* Covid-relaterte begrensninger

Våre erfaringer med bytte fra MNA til MST

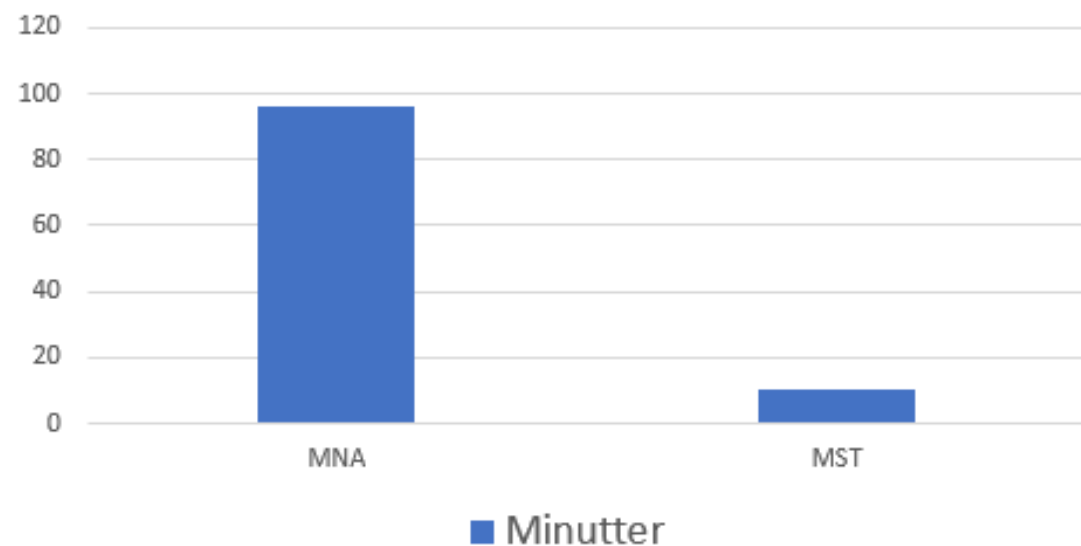
- Enklere i bruk
- Stemmer med de kliniske vurderingene
- Motiverende



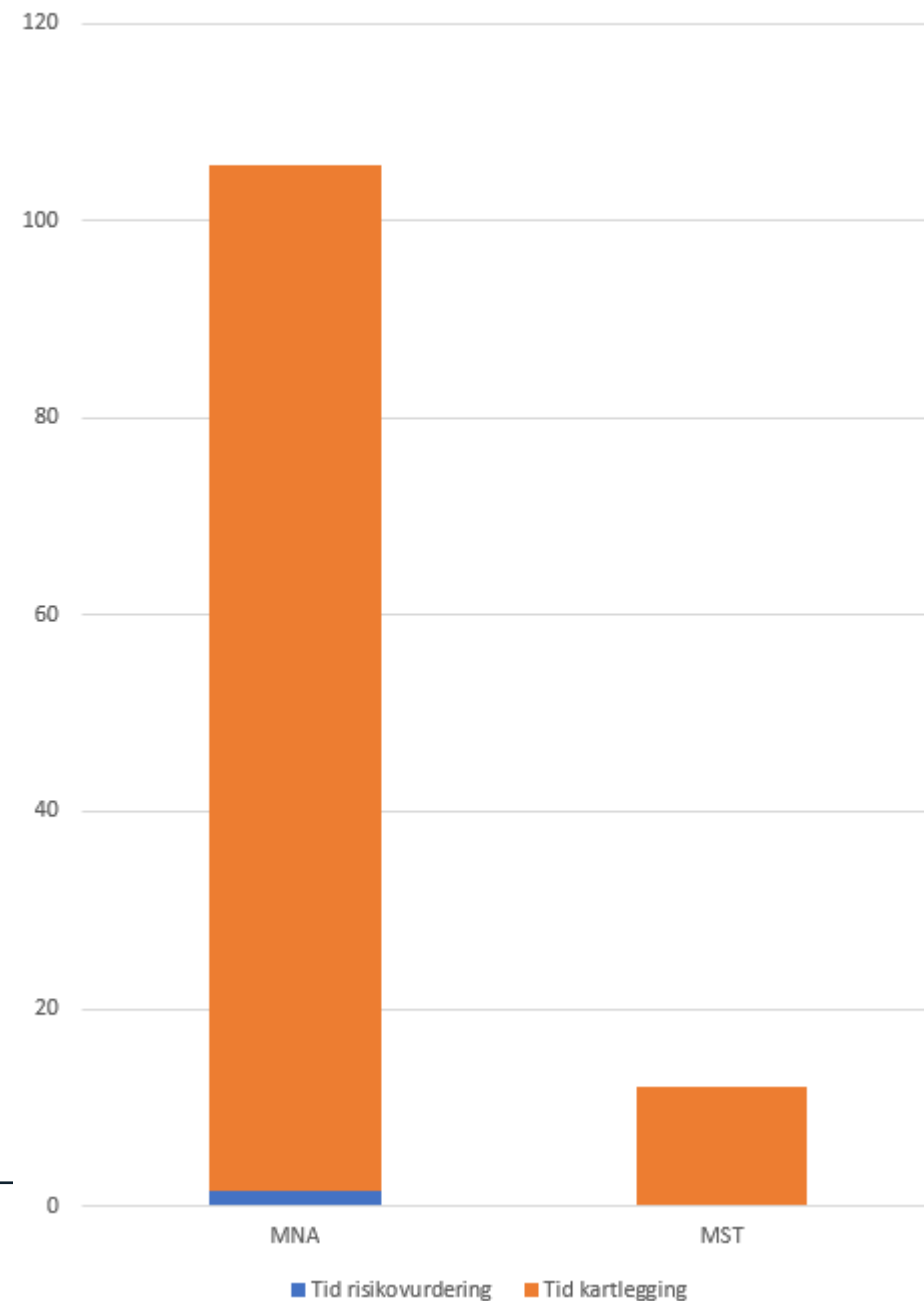
Våre erfaringer med bytte fra MNA til MST

- Tidsbesparende
- Gjennomførbart
- Gir rom for tiltak

Tidsbruk screening 43 beboere



Tidsbruk i timer
Screening + kartlegging



**"I did then what I knew how to do.
Now that I know better, I do better."**

~ Maya Angelou



Takk for oss!

- **Linda Brørs,**
Assisterende direktør/ Kvalitetssjef Lovisenberg Omsorg
- **Stephan Ore,**
Medisinskfaglig rådgiver/ Leder av forbedringsnettverket Lovisenberg Omsorg

2.innlegg



Pasientsikkerhetskonferansen 2022

Erfaringer fra Flekkefjord kommune

Kompetanseheving

25.11.2022

Kommunalsjef Helse og velferd Inger Marethe Egeland, Flekkefjord kommune

Erfaringer fra Flekkefjord kommune

- Resultat - utvikling de siste 8 årene (2015-2022)
- Erfaringer – formulert som 8 «tips»

8 år med strategisk kompetanseplanlegging

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse: Økning fra 59,32% i 2015 til 80,44% i 2022

Alle «faggrupper» har økt stillingsstørrelse.

Tabell 3.3.1	2015			2022		
	ant. Ansatte	ant. Årsverk	Gj. St. %	ant. Ansatte	Antall Årsverk	Gj. St. %
Ufaglært	143	56,2	39,30 %	53	28	52,83 %
Helsefagarbeider	212	131	61,79 %	194	158,88	81,90 %
Høyskole	34	26,5	77,94 %	38	31,64	83,26 %
Fysio	12	8,1	67,50 %	8	7,5	93,75 %
Ergo	2	1	50,00 %	3	3	100,00 %
Annet	12	7,8	65,00 %	7	3,43	49,00 %
Sykepleier	55	42,8	77,82 %	60	54,25	90,42 %
Vernepleier	18	16,1	89,44 %	38	35,68	93,89 %
Psykolog	0	0	0,00 %	1	1	100,00 %
Totalt	488	289,5	59,32 %	402	323,38	80,44 %

Tips 1– Sett retning

- Vær tydelig på hvor vi skal
- Forankre plan og strategi politisk
- Sett SMARTE resultat- og effektmål i planer og strategier
- Etterspør resultat og feir underveis



8 | Beholde, utvikle, rekruttere og inkludere

VISION: I 2030 har helse- og omsorgstjenesten i Flekkefjord ingen store rekrutteringsutfordringer. Vi har en høy andel fagutdannede og ansatte jobber i store stillinger. De ansatte er opptatt av «livslang læring» og søker aktivt i samarbeid med sin leder etter relevant kompetanseheving og hospiterer på tvers av enheter og nivå.

Helse- og omsorgstjenesten har et godt omdømme og vi klarer å beholde dyktige ansatte, fordi vi har spennende oppgaver, forutsigbare og fleksible turnusordninger, konkurranse-dyktige vilkår, godt arbeidsmiljø og dyktige ledere.

Endringstakten har økt, men ansatte er fleksible og ser endring som muligheter og ikke trusler. I 2030 er arbeidshverdagen i enhetene slik at det er rom for de som har redusert arbeidskapasitet. Nærværet er høyt og ansatte trives på jobb.



VI HAR LYKKES NÅR:

— Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i helse og velferd er minst 80 %

— Vi har et stabilt fastlegekorps med median avtalevarighet på minst 8 år.

— Gjennomsnittlig antall legetimer per uke per beboer i sykehjem er minst 0,5

— Andelen fagutdannede i helse og velferd er minst 80 %

— Sykefravær er maks 8 % for helse og velferd

— Snittet for medarbeiderundersøkelsen 10 faktor undersøkelsen er minst 4,5

— Minst 90% av de ansatte har en utviklings- og kompetansehevsingsplan

— Utgifter til kjøp av tjenester fra vikarbyrå på maks 2 millioner kroner årlig

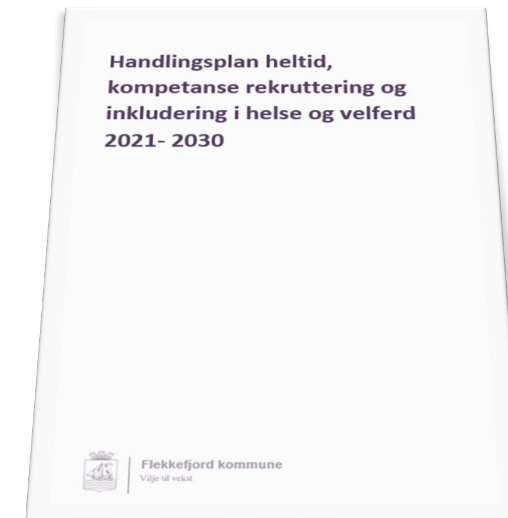
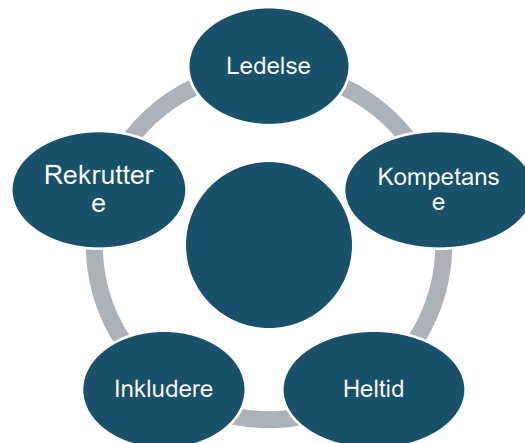
— Andelen menn ansatt i helse og velferd er minst 25%

Tips 2– Jobb systematisk og se helheten

Årshjul som setter planlegging, oppfordring, søknad og prioritering i system

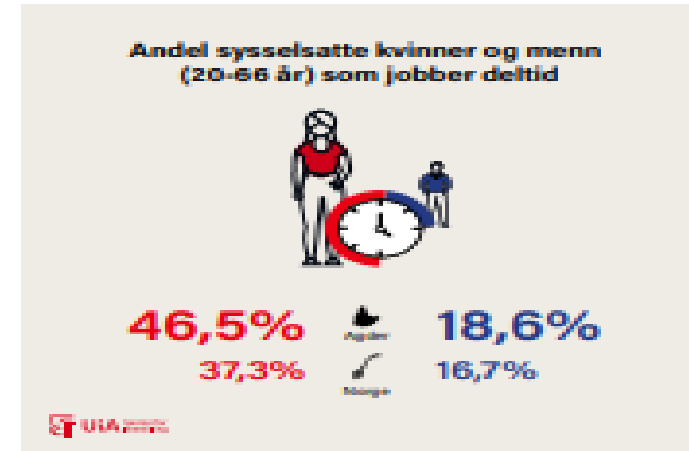
- Vurdering av kompetansebehov og rullering av strategi
- Oppfordring til kompetanseheving sendes ALLE ansatte
- Dialog mellom leder og ansatt
- Søknad kompetanseløft midler

Se helheten:



Tips 3: Bygg heltidskultur

- Turnus som verktøy for økt heltid
 - Langvakter
 - Årsturnus
 - «Grønne vakter»



Heltidskultur = økt kontinuitet og bedre kvalitet
økt nærvær og bedre arbeidsmiljø

Tips 4– Sats på å videreutvikle ansatte man har

- Vi kan ikke satse på rekruttering alene
- Koster mye å rekruttere og lære opp nye
- De som har jobb i dag blir gjerne værende i kommunen
- Betyr mye for den enkelte å bli «sett» og «satset på»
- Samle kompetanse og oppgaver i en sentral funksjon:
 - Rekruttering
 - Individuell oppfølging – fagbrev på jobben
 - Ansvar for lærlinger og «Fra lærling til fast ansatt»
 - Koordinerer praksis for elever og studenter

Tips 5: Ikke glem assistentene

- Assistentene har mange kjempeviktige oppgaver
- Organisert i egne team i sykehjem– ansvar for renhold og hjelp i måltider
- Viktig med god ledelse og store stillinger
- Bygg kompetanse blant assistenter – herunder smittevern og fagbrev renhold
- Flinke assistenter i store stillinger tar fagbrev på jobb – de blir kjempedyktige helsefagarbeidere

Tips 6: Hev kompetansen til helsefagarbeidere og gi dem ansvar

Vår største ansatt gruppe (48%)

Dyktige og dedikerte fagpersoner som sikrer kontinuitet og kvalitet i tjenestene.

Helsefagarbeidere som er trygge faglig tar ansvar og «vokser med det»

- Prosjekt med USHT Agder - observasjonskompetanse
- Etter og videreutdanning fagskole (flere sammen)
 - Psykisk helse, lindring, positiv atferdsstøtte, klinisk vurd. komp o.l

Tips 7 - Organiser fagkompetanse i team

FØR:

Alltid ledige sykepleie stillinger

Sykepleier i avdeling (sykehjem) og i ulike hjemmesykepleie distrikt

Sykepleier gjorde mange oppgaver

Omorganiserte – samlet sykepleier i egne team

NÅ:

Stillinger besatt – attraktivt med fagmiljø

Sykepleiere gjør sykepleieoppgaver

Får bruke etter- og videreutd. kompetanse

Tips 8: Sats på ledelse

Fra 43 ledere (22,4 årsv.) - til 19 ledere + 2 i stab (21 årsv.)

Fra delt ansvar – til ansvar for «penger, fag og folk

Fra spillende trener og administrator til Leder

Lederutdanning modul- og samlingsbasert lokalt sammen med sykehus og nabokommuner

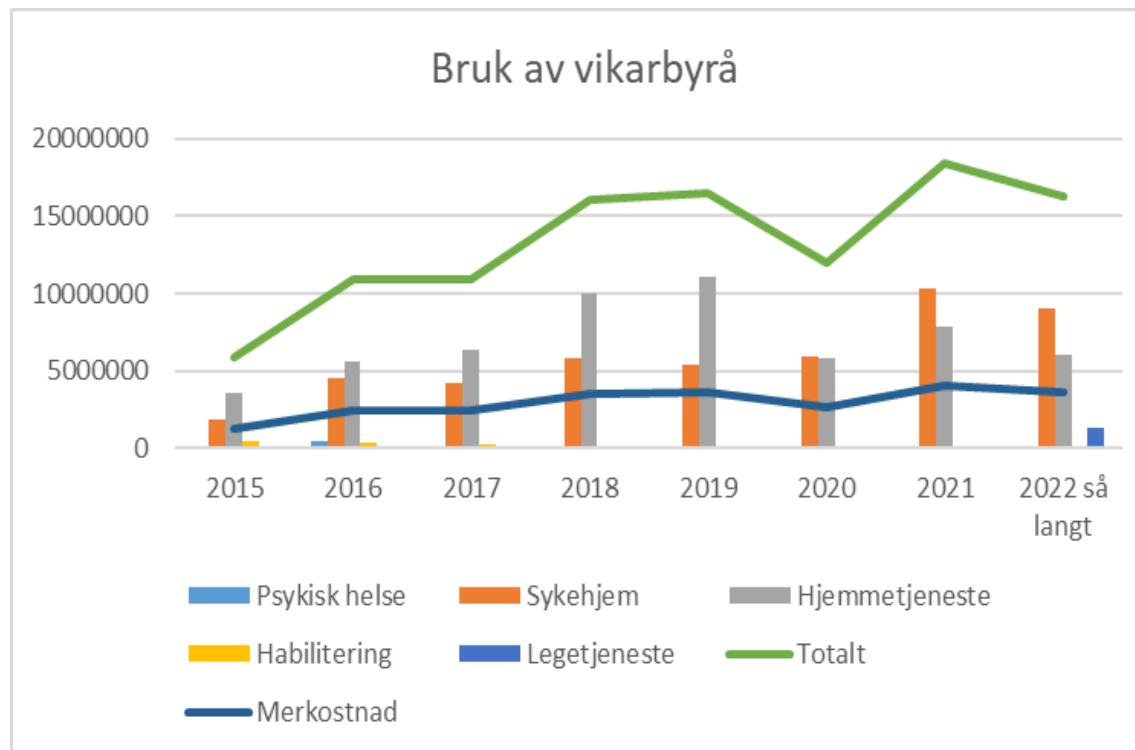
Praksisnært og nyttig
Felles forståelse og kultur

Studiet er organisert i åtte emner, hvert på 7,5 studiepoeng. Emnene kan tas uavhengig av hverandre og/eller enkeltvis, men det anbefales en progresjonen fra 1 til 8 hvor emnene tas i følgende rekkefølge:

1. *Ledelse av myndiggjorte medarbeidere og utvikling av personlige lederferdigheter*
2. *Strategisk kompetanseplanlegging, -styring og - utvikling*
3. *Virksomhetens økonomistyring*
4. *Samhandling, kommunikasjon og forhandlings kompetanse*
5. *Juss for ledere i helse- og omsorgstjenesten*
6. *Innovasjonsledelse i helse- og omsorgstjenesten*
7. *Kvalitetsledelse i helse- og omsorgssektoren*
8. *Håndtering av kriser og konflikter i et ledelsesperspektiv i helse- og omsorgssektoren*

Fokus fremover

- Oppgaveglidning – lege- sykepleier-helsefagarbeider-assistent
- Sikre størst mulig nærvær – sykefravær på over 10%
- Redusere bruk av vikarbyrå



Vikarbyråbruk gjenspeiler rekrutteringsutfordringer, permisjoner og sykefravær, men også:

Dreining fra deltid til heltid - store stillinger gir færre til å ta ekstravakter

Krav til kompetanse – ikke mulig å ha ufaglærte vikarer

Årlig oppfordringssskriv som sendes alle ansatte

Kompetanseheving 2023

Flekkefjord kommune oppfordrer ansatte innen helse og velferd til å øke sin kompetanse innen prioriterte områder for å sikre nok og riktig kompetanse i tråd med fremtidige behov og krav til kvalitet på tjenestene. Vi håper ansatte med fagskole- og høyskoleutdanning tar etter- og videreutdanning og at ansatte uten formell kompetanse tar relevant fagbrev.

For relevant faglig utdanning eller etter- og videreutdanning gjelder:

- Dekning av studieavgiften/eksamensavgift (dersom eksamen må tas opp igjen dekker studenten selv dette).
- Dekning av bøker (inntil kr 2000 per student/studie).
- Inntil 5 dagers praksis med lønn per 30 studiepoeng. (gjelder ansatte i 80 % stilling eller mer). Ved praksis utover 5 dager gis permisjon uten lønn
- Dekning av reiseutgifter etter rimeligste tilgjengelige/aktuelle reisemåte, maks kr. 2500 per semester.
- Eventuelt dekning av overnatting må avtales særskilt.
- Kost dekkes av den enkelte.
- Dersom obligatoriske undervisningsdager faller på vakter:
 - Ved 80 % stilling eller mer gis permisjon med lønn i inntil 7,5 timer per vakt
 - Ved mindre enn 80% stilling legger arbeidsgiver til rette for bytting av vakt.
- Tilstøtende vakt gis fri med lønn:
 - Ved undervisning på dag gjelder dette tilstøtende nattevakt i forkant eller tilstøtende kveldsvakt i etterkant.
 - Ved undervisning på kveld gjelder dette tilstøtende påfølgende nattevakt eller tilstøtende dagvakt i forkant.
 - Dersom undervisningen er 4 timer eller mindre gis hver tredje tilstøtende vakt fri
- Reisetid dekkes ikke.
- Dersom obligatorisk undervisning havner på din F1 dag, flyttes F1 dag.

Ved utdanning på mer enn 60 studiepoeng kan det inngås egen avtale.

For ABC – kurs gjelder:

- **Fagsamlinger/ Undervisningsdagene:** Som for relevant faglig utdanning eller etter- og videreutdanning (ref. punktene ovenfor)
- **Gruppesamlinger:** Fri med lønn for de som er på jobb. De som har fri: 50% lønn eller halvparten av timene til avspasering. Får ikke fri tilstøtende vakter.
- Forberedelser må tas på fritida.

For alle ansatte gjelder:

Du må avklare med din leder om den ønskede utdanning/kurs er noe din arbeidsplass vil prioritere. Ta derfor kontakt med din nærmeste leder for å melde din interesse og fyll ut skjema Søknadsskjema Kompetanseheving helse og velferd 2023 som ligger i [Compiro](#) og lever/sendt til din nærmeste leder innen 1.2.2023.

Din søknad vil da bli vurdert med tanke på om dette er en utdanning/ kurs din arbeidsplass vil prioritere. Merk at du selv er ansvarlig for påmelding og innsending av søknad m.m.

Eksempler på studier vi særlig oppfordrer til:

For ufaglærte:

Fra assistent til fagarbeider: Det er flere løp man kan gå for å bli helsefagarbeider. Ta kontakt med leder for å få en vurdering og melde din interesse.

For helsefagarbeidere:

Er du fagarbeider og har behov for faglig påfyll – les gjerne det som står i linken: [Videreutdanning på fagskole - KS](#)

Klinisk vurderingskompetanse 60 studiepoeng Deltid kveld 2 år

[Klinisk vurderingskompetanse | Studier | Lister \(listersamarbeidet.no\)](#)

Oppstart våren 2023 – desentralt i Lister

Barn med særskilte behov 60 studiepoeng Deltid kveld 2 år, høst 2023

[Barn med særskilte behov | Studier | Lister \(listersamarbeidet.no\)](#)

Utfordrende adferd i helse - Deltid høsten 2023– 30 studiepoeng

[LINK](#)

Veiledning av lærlinger - Deltid 1 år Søknadsfrist 30.11.22

[Veiledning av lærlinger | Studier | Lister \(listersamarbeidet.no\)](#)

Utdanning høyskole

Desentralisert vernepleie 180 studiepoeng Deltid 4 år, oppstart høst 2023

[Vernepleie | Studier | Lister \(listersamarbeidet.no\)](#)

Desentralisert sykepleie

Det er nettopp startet desentralisert sykepleie, men det jobbes for et nytt kull i 2024

[Sykepleie | Studier | Lister \(listersamarbeidet.no\)](#)

Ta kontakt med leder dersom du er interessert. Ta også gjerne kontakt med Lister kompetanse mht. hva som kreves for å komme inn på studiet.

Videreutdanning høyskoleutdannet personell:

Veiledningspedagogikk 10 studiepoeng deltid i Flekkefjord (masternivå) **søknadsfrist 1 desember 22 for vår 23** og 1 juni for høst 23

[Digitalt veiledningskurs for praksisveiledere i sykepleie - Universitetet i Agder \(uia.no\)](#)

- **Sykepleie og avansert klinisk vurdering** 20 studiepoeng deltid **søknadsfristen var 1.11.22, men om vi er raske kan vi kanskje få plass** – desentralisert i Lister oppstart våren 2023

<https://www.uia.no/studier/evu/avansert-kartlegging-og-oppfoelging-av-pasienter-i-kommunehelsetjenesten> (desentralisert tilbud)

Diskuter med personen ved siden av deg

Hvilke refleksjoner gjør du deg fra eget ståsted rundt det som er sagt?



**Gå til www.menti.com
Kode 3917 5301**

Paneldebatt i dialog med salen

Kommunalsjef Inger Marethe Egeland, Flekkefjord kommune

Seniorrådgiver Stephan Ore, Lovisenberg Omsorg

Professor Bjørn Erik Mørk, BI



Gå til www.menti.com

Kode 3917 5301



HelseDirektoratet