

Fremtidsrettet organisering av kompetanse med utgangspunkt i KlinObsKommune

PROSJEKTRAPPORT

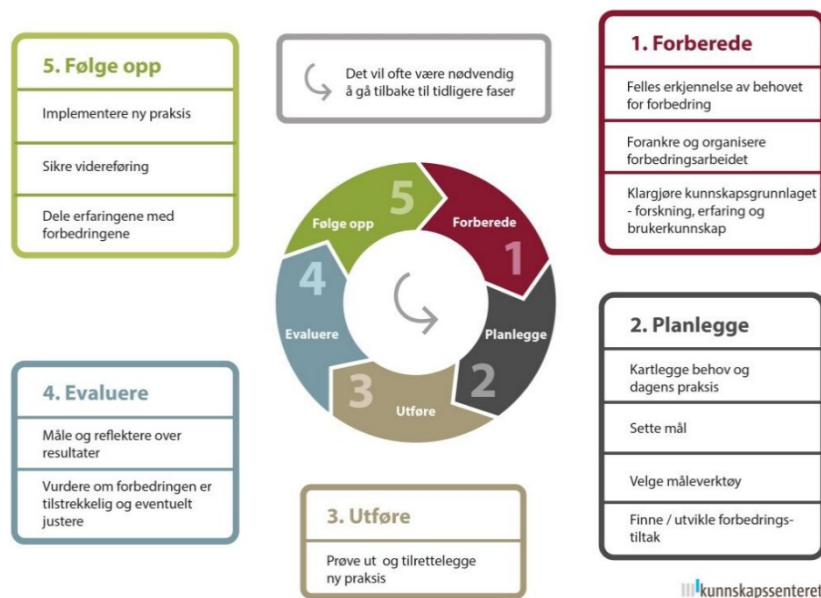


Utviklingssenter for
sykehjem og hjemmetjenester

Østfold

Prosjektnummer 10905		Prosjektnavn: Fremtidsrettet organisering av kompetanse – med utgangspunkt i KlinObsKommune	
Prosjektets startdato: 05.05.2024		Prosjektets sluttdato: 31.12.2024	
Samarbeidsparter: Rakkestad og Råde kommuner			
Prosjektleder Annette Bjerkenes	Referansegruppe Gro Merethe Høyem Høgskolen i Østfold Richard Monroe Olsen Sykehuset Østfold		Styringsgruppe Ragnhild Skarpaas Andersen Anita Goksøyr Linnestad Annette Bjerkenes
Prosjekteier USHT Østfold	Ragnhild Skarpaas Andersen Råde kommune Anita Goksøyr Linnestad Rakkestad kommune Rebecca Krogh, Utviklingssenteret		

Prosjektprosess



Prosjektbeskrivelse	
Bakgrunn	USHT Østfold jobber systematisk med observasjons- og vurderingskompetanse. KlinObsKommune er en trinnvis modell for kompetansebygging som svarer ut nasjonalt faglig råd om tidlig oppdagelse og rask respons ved forverret somatisk sykdom. I 2023 arrangerte Råde kommune, i samarbeid med USHT, fagdag med fokus på trinn 1 i KlinObsKommune og etisk refleksjon for alle enhetene i helse- og omsorgstjenesten. I år ønsker de satse på trinn 3, ProACT, men ser at det kan være utfordrende å velge ut og organisere ressurspersoner og kursene på en bærekraftig måte. Rakkestad kommune har arrangert en kortversjon av trinn 1 og har ProACT-instruktører, men erfarer at det kan være utfordrende å opprettholde motivasjon og kunnskap hos instruktørene og få en kontinuitet i opplæringen. Prosjektet ønsker å se på en modell for hvordan kommunene kan organisere ressurspersoner og kurs/opplæring på en bærekraftig måte som svarer ut behovet i kommunene, samtidig som det ivaretar motivasjon og mestringsfølelsen hos ressurspersoner. Simulering/fasilitering er en god pedagogisk måte for læring. I prosjektet vil vi utdanne fasilitatorer innen KlinObsKommune, som er med å utarbeide modellen. Vi ønsker å se på hvordan fasilitatorene kan benyttes i andre kompetansebehov i kommunen som f.eks ernæring, fallforebygging, legemiddelhåndtering, palliativ omsorg eller etisk refleksjon. Hvordan observasjons- og vurderingskompetanse bør prioriteres mot andre kompetansebehov i løpet av 1, 3 eller 5 årsperiode og hvor ofte er det behov for repetisjon? Det utarbeides scenarioer som testes ut i begge kommunene. Råde kommune har god tradisjon for å samle tjenestene til fagsamlinger, så vi vil teste ut de kompetansehevende tiltakene tverrfaglig (i tjenester til funksjonshemmede, rus og psykiatri, sykehjem og hjemmetjenester). Dette vil også testes i Rakkestad kommune. Gjennom arbeidet med prosjektet vil vi også bruke erfaringer fra SimFerKommune- og KlinObsKommune-prosjektene til USHT.
Prosjektmål	• Struktur for kompetansehevende tiltak med utgangspunkt i KlinObsKommune • Fasilitering som en del av kommunens kompetanseplan • Fleksible og motiverte fasilitatorer • Tverrfaglig fasilitering i kommunen • Økt trygghet og kunnskap hos ansatte gjennom fasilitering • Økt teamfølelse og bedre kommunikasjon

Prosjekttilnærming/hovedmilepæler
Målgruppe Ansatte og ledere i helse- og omsorgstjenesten i kommunene Milepæler/fremdriftsplan (med tidsperiode) M1: Oppstartsmøte M2: Etablere styringsgruppe, ressursgruppe og arbeidsgruppe. Møte med styringsgruppe og ressursgruppe for planlegging av workshop M3: Arbeidsgruppe-workshop: Hvordan velge ut og organisere ressurspersoner? Hvordan organisere opplæringen ut fra andre kompetansebehov? M4: Utarbeide forslag til modellen, utarbeide fasiliteringscase og evalueringsskjemaer

M5: Møte med styrings- og ressursgruppe for gjennomgang av arbeidet i april-juni

M6: Utdanne fasilitatorer og videre arbeid med modell og casene

M7: Småskalatest i ulike tjenester med evalueringer og justeringer underveis

M8: Sammenfatte erfaringene og skrive prosjektrapport

Milepæl	Mai	Juni		Aug	Sept	Okt	Nov	Des
M1								
M2								
M3								
M4							delvis	
M5								
M6								
M7							delvis	
M8								

Prosjektbeskrivelse:

Prosjektet arrangerte **første workshop** i juni med 25 deltagere fra de to kommunene.

Ønskedrømmen

Deltagerne ønsker seg en tjeneste med gode muligheter for kompetanseutvikling gjennom tydelig kompetanseplaner. Kurs, opplæringen og repetisjonskurs må være satt i system for å sikre at det er avsatt tid og ressurser til gjennomføring.

De ønsker også et større fokus på god rekruttering for å sikre seg og behold kvalifiserte ansatte og dermed å redusere sårbarheten i tjenestene. Tjenestene skal være preket av godt samarbeide på tvers med felles grunnkompetanse og etisk refleksjon er en del av hverdagen. Et årshjul skal vise ansvarsfordelingen mellom ledere, ressurspersoner og ansatte. Gode instruktører og fasilitatorer som har dedikert tid og ressurser er motiverte og inspirerende ses på som viktig for god å få til kompetanseheving. Ansatte vil med dette føle seg trygge og myndiggjorte noe som igjen øker opplevelsen av trygghet hos brukere og pårørende.

Hindringer

Ledere og ansatte peker på ulike hindringer for å få til en god organisering av kompetanse. Det mangler struktur rundt opplæring og oppfølging, og tiltakene mangler ofte forankring i alle nivåene i tjenesten. Ansatte får ikke nok praktisk mengdetrening, og driftshensyn og ad hook-arbeid tar ofte fokuset bort fra opplæring og kompetanseutvikling. Opplæringstiltak blir ofte nedprioritert og implementeringen når ikke ut til alle ansatte, noe som skaper varierende nivåer av kompetanse. Noen ansatte mangler motivasjon til å delta aktivt i opplæring, og mange føler seg utrygge på konseptet og ferdighetene de skal lære.

Det er utfordringer med tilstrekkelig oppfølging og tilrettelegging for instruktørene. Det er ofte ikke nok instruktører tilgjengelig for å sikre god opplæring. Ressurspersoner mister ofte motivasjon på grunn av mangel på fokus på deres spesifikke temaer, noe som fører til frafall av viktige nøkkelpersoner.

Ressurspersoner

Gode ressurspersoner er viktig for å få til kontinuerlige kompetansehevende tiltak i tjenestene i hverdagen. En god ressursperson blir beskrevet som en selvstendig, strukturert, motivert, faglig dyktig, løsningsorientert, kreativ, fremoverlent, fleksibel, arbeidsom, positiv og må kunne gi det lille ekstra. Den må tørre å be om tid og ta sin plass.

De bør ha erfaring med å veilede andre i flere sammenhenger, være trygge på undervisning, har forelesnings- eller pedagogisk kompetanse. Viktig å oppfatte følelser og reaksjoner hos deltagerne og stille gode spørsmål.

En god ressursperson skal være et godt forbilde, inspirerende og være til stede og stabil. De bør kjenne tjenesten og driften godt, samt være en brobygger mellom tjenestene.

Trygghet, tillit og motivasjon bygges gjennom **kompetanse, struktur, kommunikasjon, anerkjennelse, og et godt arbeidsmiljø**. Hver gruppe har sine spesifikke behov, men fellesnevneren er en tjeneste som støtter personlig og faglig utvikling, gir avklarte roller, og prioriterer god opplæring og støtte på alle nivåer.

På workshopen var det en overvekt av ledere til stede. Dette ble ikke representativt for prosjektet. Med liten kapasitet i kommunene og kort tidsperspektiv valgt vi å sende ut en **forms-undersøkelse til ansatt** i begge kommunene. Vi fikk inn 114 svar.

Flertallet ønsker seg flere kurs og mer undervisning for å møte komplekse behov hos pasienter, kurs rettet mot spesifikke fagområde. Kurs med ressurspersoner fra egen kommune ses på som både økonomisk fornuftig og gir ansatte en bedre tilknytning til arbeidsplassen. Flere peker på at det allerede er mange gode initiativer, men at det er behov for jevnlig faglig påfyll. Simulering/ferdighetstrening er den foretrukne metoden for læring, før etisk refleksjon. De fleste ser det hensiktsmessig med faglig påfyll 2 ganger i året eller 1 gang i måneden og de foretrekker hele fagdager.

Mange ønsker mer tverrfaglig samarbeid og refleksjonsgrupper for å dele erfaringer og sikre kvalitet i arbeidet. Det er også etterspurt mer faglig diskusjon og samhandling mellom ulike nivåer av omsorg innen kommunen. Både for helsearbeidere og høyskolepersonell ønsker mer videreutdanning.

Flere nevner at ledelsen bør lytte mer til de ansatte om hvordan hverdagen kan organiseres. Det er også et ønske om at kurs og opplæring skal være mer tilrettelagt slik at det faktisk brukes i praksis, og at det er nok tid og ressurser til opplæring.

Det nevnes at mer teknologi kan brukes for å effektivisere arbeidshverdagen, noe som kan bidra til mindre "tidstyver" og mer tid til pasienter.

På spørsmål om hvilken kompetanse de har mest behov (i rangert rekkefølge) for svarer de;

- Grunnleggende stell og pleie
- Etisk refleksjon
- Sykdomslære
- Sår
- Palliasjon
- Observasjons- og vurderingskompetanse
- Legemidler
- Dokumentasjon
- Pårørendearbeid
- Teknologi
- Ernæring

Hvilken kompetanse bruker du oftest?

- Grunnleggende stell og pleie (51)
- Observasjons og vurderingskompetanse (22)
- Legemiddelhåndtering (18)
- Samhandling og kommunikasjon (18)
- Miljøterapi (10)
- Dokumentasjon (9)
- Sykdomslære (8)
- Ernæring (6)
- Palliasjon (6)
- Etisk refleksjon (4)
- Hjelpemiddelinformasjon (4)
- Sår (4)
- Pårørende (2)
- Geriatri (2)
- Demens (2)
- Velferdsteknologi
- Ergonomi
- Rehabilitering

Spørsmål fra Forms-undersøkelsen. Tallet i parentes er antall svar

På spørsmålet om hva de anser som den viktigste kompetanse de benytter svarer de;

- Grunnleggende stell og pleie (41)
- Observasjons- og vurderingskompetanse (23)
- Legemiddelhåndtering (10)
- Kommunikasjon og samhandling (10)
- Miljøarbeid (6)
- Palliasjon (6)
- Etikkrefleksjon (6)
- Helhetsperspektiv (4)
- Dokumentasjon (3)
- Demens, ernæring, sår, pårørende, veiledning, HLR, geriatri

Avslutningsvis spurte vi deltagerne om hva som motiverte dem i arbeidshverdagen;

Mestring og utfordringer: Mange finner motivasjon i å møte utfordringer og oppleve mestring både individuelt og i samarbeid med kolleger og brukere.

Faglig utvikling: Det er et sterkt ønske om kontinuerlig faglig påfyll og å anvende kompetansen i praksis. Flere nevner også viktigheten av å kunne videreformidle kunnskap og ha gode faglige diskusjoner med engasjerte kolleger.

Samarbeid og arbeidsmiljø: Godt samarbeid mellom kollegaer og en positiv arbeidskultur er sentrale faktorer som skaper trivsel og motivasjon. Å ha kolleger som man kan stole på og som gir støtte, fremheves som viktig.

Pasientens beste: Mange finner mening i å gjøre en forskjell for pasienter eller brukere, ved å gi god pleie og omsorg, bidra til selvstendighet, og se effekten av det arbeidet man gjør.

God lønn og arbeidsforhold: Selv om lønn ikke er den viktigste faktoren for alle, er det likevel nevnt av flere som en viktig motivasjonsfaktor sammen med gode arbeidsforhold.

Varierte oppgaver: Variasjon i arbeidsoppgavene og muligheten til å møte ulike utfordringer og caser blir også fremhevet som noe som gjør jobben mer spennende og utviklende.

(sammendrag laget med hjelp av Copilot).

Deltagerne i prosjektet anså en bærekraftig «ressursstab» for å være 4-6 proACT-instruktører og 4 fasilitatorer i forhold til antall ansatte i kommunen, mulighet for kursdager og organiseringen av tjenestene. Ressurspersonene skal brukes på tvers av tjenestene for å få nok mengdetrening og økt samarbeid. I prosjektperioden ble det utdannet 4 proACT-instruktører og 3 fasilitatorer. Den ene kommunen hadde ProACT-instruktører fra tidligere. På grunn av liten kapasitet i den ene kommunen fikk de ikke utdannet fasilitatorer. Begge kommunene er godt i gang med opplæring på trinn 1 av KlinObsKommune (grunnleggende observasjons- og vurderingsferdigheter).

Fagrådgiverne, ledere og ressurspersonene vil i det videre arbeidet se på hvordan behovene for kompetanse kan ses i sammenheng med allerede etablerte opplæringsstrategier og overordnede mål og strategier i kommunen. De vil også bygge videre på de etablerte tiltakene og se på organiseringen av ressurspersonene. Det var stor enighet om å etablere få ressurspersoner som får mengdetrening og som igjen kan være med å rekruttere nye/flere ressurspersoner. Beskrivelsene som er gjort av en god ressursperson vil kunne benyttes som verktøy for ledere og fagrådgivere til å rekruttere bærekraftige ressurspersoner.

Spredningsarbeid

Prosjektrapporten er delt i Utviklingssenterets årsrapport, Nasjonal nettside (Utviklingssenter.no), Facebook og LinkedIn.

Prosjektet er presentert på Utviklingssenterets årlige fag- og tjenesteutviklingskonferanse.