



**KOMPETANSE- OG
UTVIKLINGSPLAN**

FOR

**felles helse
i
Levanger kommune**

2009 – 2012

**Levanger kommune – en
kvalitetskommune for innbyggere og
ansatte**

KOMPETANSE- OG UTVIKLINGSPLAN - Felles helse Levanger kommune

INNHold

Del 1

GENERELL DEL

	Side:
1. Opplæring - overordnede mål	3
2. Opplæring - ansvar for utarbeidelse, rullering, evaluering	4
3. Opplæring - definisjoner av type opplæring og bindingstid	6
4. Opplæring - retningslinjer for økonomisk støtte	7
4.1 Grunnopplæring (utdanning)	7
4.2 Videreopplæring (utdanning)	7
4.3 Etteropplæring (utdanning)/kurs	7
4.4 Opplæringspermisjoner/bindingstid,	8
4.5 Eksamensdager	8
4.6 Tolking av retningslinjene	8

KOMPETANSE- OG UTVIKLINGSPLANEN - TILTAKSDEL

Inndeling av opplæringsbehov	9
1. Fagbaserte opplæringstiltak:	
<ul style="list-style-type: none"> • Pleie og omsorg • Helse Rehab • Staupshaugen 	
2. Enhetsovergripende opplæringstiltak	10

KOMPETANSE- OG UTVIKLINGSPLAN - LEVANGER KOMMUNE

Rekruttering:

Rekruttering av fagarbeidere:

Levanger kommune deltar i samarbeid med Verdal kommune i Aksjon Helsefagarbeider for å øke rekrutteringen til helsefagarbeiderfaget.

4 ungdommer utgjør en rekrutteringspatrolje som har laget informasjonsmateriell som brukes til ungdommer i ungdomsskole og videregående skole.

- ✓ Alle 10. klassingene i kommunens ungdomsskoler besøkes i oktober/november hvert skoleår.
- ✓ Alle elever i VG1 helsefag på videregående skole (Levanger og Verdal) besøkes i januar/februar hvert skoleår.
- ✓ Alle VG2 helsefagarbeiderfaget inviteres til kommunen en gang hvert skoleår for info om kommunen som arbeidsgiver.

Rekruttering av sykepleiere/vernepleiere:

Levanger kommune har i samarbeid med Verdal kommune gått inn i et prosjekt i forhold til å ansette studenter (vernepleiere/sykepleiere) i studentstillinger (helgestillinger inntil 20%).

En ønsker på denne måten å knytte til seg studenten så tidlig som mulig i studiet med mål om å beholde denne i hele studietiden samt som ferdig utdannet.

Det gis et rekrutteringstillegg for studenter som er ansatt i mer enn 1 år av studietiden (maks tilskudd kr. 15.000,- for 3 år).

GENERELL DEL

1. KOMPETANSE - OVERORDENDE MÅL – MÅLSETTING FOR LEVANGER KOMMUNE

Visjon:

Levanger – triveligst i Trøndelag

Overordnede mål.

- Sikre trygghet, trivsel og gode opplevelser for alle innbyggere
- Ha fokus på miljø og bærekraftig utvikling
- Ha aktive og engasjerte innbyggere
- Ha motiverte, kompetente og kreative medarbeidere som utnytter knappe ressurser til beste for alle innbyggerne
- Øke bosetting og sysselsetting gjennom tilrettelegging for nyskaping og vekst i næringslivet

Verdigrunnlag og ledelsesfilosofi:

For å oppnå de overordnede målene, ønsker kommunene å bygge tillit og troverdighet gjennom:

- respekt
- omsorg
- likeverd
- lojalitet
- ærlighet
- rettferdighet

Vår bedriftskultur bygger på:

- å verdsette alle medarbeidere som kompetente mennesker i tjenesteproduksjonen, og gi muligheter for utvikling, både på kort og lang sikt
- at alle medarbeidere har et utviklingspotensial
- at alle medarbeidere har et ansvar for å utvikle kvaliteten på de tjenester som kommunen tilrettelegger tro på medarbeidernes egenverdi
- tro på medarbeidernes kompetanse
- likeverd
- tydelig og synlig ledelse
- helhetsforståelse
- gode arbeidsplasser med godt arbeidsmiljø
- inkluderende arbeidsliv (IA) og gode HMS-rutiner
- en effektiv ressursbruk
- endringsvillighet og utvikling

Beskrivelse av kommunen og enhetene:**Hovedoppgave:**

kommunens hovedoppgave er: - å yte tjenester til innbyggerne i kommunen.

De ansatte er Levanger kommune sin viktigste ressurs og en forutsetning for å kunne gjennomføre kommunens oppgaver.

Kompetanse- og utviklingsopplæring:

- En målrettet medarbeiderutvikling skal sikre kvalifiserte og motiverte medarbeidere som skal utføre kommunens oppgaver mest mulig effektivt og rasjonelt.
- Levanger kommune skal legge forholdene tilrette for at arbeidstakernes faglige og personlige utvikling stimuleres gjennom planmessig opplæring.
- Levanger kommune skal legge forholdene til rette slik at seniorene står lengst mulig i stilling gjennom personlig utvikling slik at målsettingene om å dekke samfunnets, kommunens og virksomhetens behov for kompetanse blir ivaretatt.

2. OPPLÆRING - ANSVAR FOR UTARBEIDELSE, RULLERING, EVALUERING

Opplæring skal være en kontinuerlig prosess i vedlikehold og styrking av de ansattes kompetanse.

Opplæring skal relateres til kommunens målsettinger for tjenesteproduksjon slik de er nedfelt gjeldende i styringskort, mål- og strategidokumenter, og virksomhetsplaner.

Hovedansvaret for at målene blir aktive styringsredskap ligger hos kommunalsjef helse.

Overordnede mål må følge økonomiplanperioden som gjelder for 4 år, jfr. økonomiplanen.

Tiltaksplan for opplæring rulleres hvert år
Følgende arbeidsform følges ved utarbeidelse av planen:

Mål og satsingsområder:**Prioritering av opplæringsbehov for å nå mål (kort- og lang sikt):****3. OPPLÆRING - DEFINISJONER AV TYPE OPPLÆRING**

Opplæring – kompetanseutvikling

Hovedavtalen § 7 Kompetanseutvikling

Partene erkjenner den store betydning øket kompetanse har for den enkelte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere med eksterne eller interne tilbud.

Partene er enig om at det er viktig med kontinuerlig etterutdanning i forhold til tempoet i den teknologiske utviklingen. Den enkelte kommune/fylkeskommune har et ansvar for å kartlegge og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov.

På bakgrunn av kartleggingen utarbeides det en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak. Kommunen/fylkeskommunen og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Hvor partene er enige lokalt kan det i kommunen/fylkeskommunen defineres nærmere omfang av opplæring, under henvisning til den enkelte kommune/fylkeskommunes forhold.

Ny rett til utdanningspermisjon i Arbeidsmiljøloven:

§ 12-11 Utdanningspermisjon

(1) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

(2) Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

(3) Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått

- a) dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen og
- b) minst ett år fra den foregående permisjonen tok til, unntatt ved utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet.

(4) Arbeidstaker som vil bruke retten til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Varslet skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå, må yrkesrelevans begrunnes.

(5) Arbeidsgiver som vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, skal snarest mulig og senest innen seks måneder skriftlig underrette arbeidstaker om dette. Dersom varslet permisjon er kortere enn seks måneder, skal slik underretning foreligge innen tre måneder etter at varsel er mottatt, men innen to måneder når varslet permisjon er kortere enn én måned. Arbeidsgiver skal fram til svar gis, på forespørsel orientere arbeidstaker om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen. Tvist om vilkårene etter første, andre og tredje ledd er oppfylt, kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. ➔§ 12-14, etter at arbeidsgivers svarfrist er utløpt.

(6) Departementet kan i forskrift helt eller delvis unnta virksomheter fra bestemmelsene i denne paragraf.

4. OPPLÆRING - RETNINGSLINJER FOR ØKONOMISK STØTTE

Ved opplæringstiltak som er ledd i arbeidstakerens personlige karriereutvikling og som ikke er prioritert i forhold til kommunens kompetanse- og utviklingsplan eller andre uttalte eller vedtatte føringer, gis ikke permisjon med lønn. Permisjon uten lønn kan gis, men det kan ikke gis annen økonomisk dekning.

Ved opplæringstiltak som har betydning for arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt, og som gis i regi av egen fagforening, gis permisjon med lønn. (Gjelder all grunnopplæring for tillitsvalgte). Hovedtillitsvalgt/institusjonstillitsvalgt har etter § 3-6 krav på permisjon med lønn under all opplæring av betydning for funksjonen som tillitsvalgt). Ellers gjelder permisjon med lønn i de tilfeller kommunen samarbeider med fagforening (ene) om felles opplæringstiltak for ansatte inkl tillitsvalgte. Opplæring av vanlige tillitsvalgte ut over dette gis som permisjon uten lønn.

4.1 Grunnopplæring (utdanning):

Det forutsettes at arbeidstakerne har nødvendig grunnopplæring (utdanning) som kreves for den enkelte stilling når de tiltrer en stilling i Levanger kommune.

Dersom situasjonen på arbeidsmarkedet er slik at kommunen har problemer med å få tilsatt kvalifisert personale, kan det være aktuelt å gi fast ansatte uten opplæring (utdanning) støtte til grunnopplæring (utdanning) med hel eller delvis lønn.

Med grunnopplæring (utdanning) menes videregående skole samt fag/høgskoleutdanning som kreves for bestemte stillinger enten stillingsbetegnelsen er underlagt offentlig godkjenning eller ikke.

4.2 Videreopplæring (utdanning):

Permisjon innvilges vanligvis delvis dekning av lønn. For at permisjon med hel eller delvis lønn skal innvilges, må type videreopplæring (utdanning) relateres til kommunens mål/satsingsområder, og være hjemlet i godkjent kompetanse- og utviklingsplan, eller andre vedtatte eller uttalte føringer. Det må påvises budsjettmessig dekning. Permisjon uten lønn kan også gis ved videreopplæring.

Med videreopplæring (utdanning) menes tilleggsopplæring (utdanning) innen faget, ut over grunnopplæringen (utdanningen). Videreopplæring (utdanning) fører oftest til spesialisering.

4.3 Etteropplæring/kurs:

Permisjonsreglementet har retningslinjer som Levanger kommune legger til grunn når det gjelder permisjoner og dekning av utgifter til oppholds- og utviklingstiltak definert som etteropplæring (utdanning)/kurs. Permisjon kan gis med og uten lønn.

Med etteropplæring (utdanning) menes oppdatering og vedlikehold av kunnskap og ferdigheter slik at stillingsinnehaveren kan holde seg ajour med den faglige utviklingen innen sitt arbeidsområde. Forsker- og utviklingsvirksomhet regnes som etteropplæring (utdanning). Med kurs menes i hovedsak korte samlinger fra en til to dager, ev. uke.

4.4 Utdanningspermisjoner/bindingsstid

Utdanningspermisjoner innvilges vanligvis kun for fast ansatte.

Det innføres obligatorisk bindingstid på 1/2 - 2 år, avhengig av støttebeløp .

Viss samlet økonomisk støtte (inkl. permisjon med lønn) for gjennomføring av et konkret, avgrenset opplæringstiltak

overstiges minimum kr. 20.000, avtales bindingstid på 6 mnd.

Overstiges minimum kr. 40.000, avtales bindingstid på 1 år.

Overstiges minimum kr. 60.000, avtales bindingstid på 1.5 år.

Overstiges minimum kr. 80.000, avtales bindingstid på 2 år.

Også ved tilstått støttebeløp for gjennomføring av utdanningsrettet utviklingsarbeid, anvendes bindingstid avhengig av støttebeløpets størrelse.

Opplæringspermisjon kan innvilges for et samlet tidsrom av 3 år. Plikttjeneste (bindingstid) skal avtjenes før ny opplæringspermisjon kan innvilges. Vanligvis innvilges opplæringspermisjon med varighet inntil 1 år. Det kan ut fra situasjonen og forholdene for øvrig gjøres unntak fra dette.

Arbeidstakere som ikke fullfører den igangsatte opplæringen (ikke melder seg opp til eksamen) har plikt til å tilbakebetale lønn som er mottatt i permisjonstiden. (Dette i de tilfeller hvor de selv er å laste for at fullføring ikke skjer – krav om tilbakebetaling må være avtalt i opplærings-/permisjonsavtalen hvis det skal være et gyldig tilbakebetalingsgrunnlag).

4.5 Eksamensdager

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordnært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

Bestemmelsen åpner for at det kan drøftes ytterligere tilrettelegging ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, f.eks. hjemmeeksamen(egen tolkning på hjemmeeksamen på intranettsidene). Merk at dette er en drøftingsbestemmelse og at det er arbeidsgiver som tar den endelige beslutningen. Det er altså ikke hjemmel for å inngå lokal særavtale.

Bestemmelsen betyr ikke at arbeidstaker nødvendigvis skal ha ekstra permisjon med lønn ut over tre eksamensdager, men kan f.eks. innebære at arbeidsgiver legger til rette for avspasering, uttak av ferie, permisjon med eller uten lønn, bytting av vakter, forskjøvet arbeidstid osv.

Det gis full lønn for to lesedager og de tre første eksamensdagen(e), hvis vilkårene er til stede.

Det kan søkes om utgiftsdekning på inntil kr. 4000,- pr studieår.

4.6 Tolkning av retningslinjene

Oppstår det uenighet om tolkningen av retningslinjene i forhold til konkrete saker skal rådmannen/kommunalsjef fatte avgjørelsen.

KOMPETANSE- OG UTVIKLINGSPLAN - Levanger kommune

KOMPETANSE- OG UTVIKLINGSPLAN - TILTAKSDEL 2009 - 2012

Inndeling av opplæringsbehov

Generelt:

Kompetanse- og utviklingsplanen omfatter planlagte tiltak innenfor enhetene

1. Enhetsovergripende og kommuneovergripende opplæringstiltak.

Ansvarlig: Rådmannen/kommunalsjefer/enhetsledere

Kostnadene dekkes i hovedsak over sentralt avsatt kursbudsjett, eller fordeles etter deltakere på kostnadsstedene.

2. Fagbaserte opplæringstiltak som er spesifikk innenfor resultatene

Ansvarlig: Enhetsledere

Kostnadene dekkes over kostnadsstedets eget kursbudsjett.

Enhetsovergripende/kommuneovergripende OPPL.TILTAK

Mål for opplæringen:

Utvikle og styrke det enhetsovergripende/kommuneoverordende samarbeide internt.
Utvikle og styrke kvaliteten på kommunens samlede tjenester.
Utvikle gode ledere som forvalter og utviklinger kommunens viktigste ressurs medarbeiderne på en best mulig måte.

Gjøre organisasjonen mindre sårbar ved at flere har kjennskap til de forskjellige virksomhetsområdene sine sentrale arbeidsoppgaver

Prioriterte opplæringstiltak 2009 flg.

- Organisasjonsutvikling- og ledelsesutviklingsprogram (lederskole)
- Mediakunnskap (lederskole)
- Personaladministrative opplæringstiltak (sentrale tema)
- IA/HMS

Målgruppe: rådmann/kommunalsjefer, enhetsledere, avdelingsledere, fagledere

Ansvarlig: Rådmannen/kommunalsjefer

Begrunnelse:

Utfordringer for kommunen nå, og kommende år.

Styrke kommunens generelle og spesielle lederkompetanse, med spesielt fokus på endringskompetanse.

DEL 2**Kurs og opplæring**

Stilling	Krav til formell grunnutdanning	Kurs/skolering
Administrasjon/merkantile	Adm- og kontorfaglig utdanning	Kommfakt, E-phorte, adm.program i Unique
Kjøkkenpersonell	<u>Kokk</u> : Fagbrev institusjons/restaurant. <u>Assistent</u> : Bred erfaring innen kjøkkenarbeid	
Renhold	Fagbrev i renhold	
Konsulenter/saksbehandlere	Fagskole eller høgskole utdanning	Notus, E-phorte, adm.program i Unique
Assistent i pleie	Ingen	Se program: Basisopplæring for nyansatte uten helsefaglig utdanning
Hjelpepleier	Videregående skole, offentlig godkjent	Medikamenthåndtering-kurses hvert 2 år Veilederkurs, Sampro, PPS, Kvalitetslosen, Unique fagprogrammer, generell IKT bruk
Helsefagarbeidere	Fagbrev som helsefagarbeider	Som hjelpepleier
Omsorgs-arbeider	Fagbrev som omsorgsarbeider	Som hjelpepleier
Sykepleier / vernepleier/ Psykiske helsearbeidere/ Ergo- og fysioterapeuter	Høgskole, offentlig godkjent	Veilederkurs Generell IKT bruk, IPLOS, Profil, Sampro, PPS, Kvalitetslosen, Elin-K
Avdelingsledere Fagledere	Videregående-skole /høgskole. Autorisert helsepersonell og ha relevant lederutdanning	Kommunal lederskole
Fastlege/allmennlege/tilsynslege		Elin-K, Winmed, Profdoc, Helsennett

Videre- og etterutdanning for ansatte i felles helse Levanger kommune

Stilling	Tilbud om videre- og etterutdanning	Annet
Administrasjon		
Kjøkkenpersonell		Ønsker kokk m/spesial komp.innen dietter (Dette kan gjøres ved og utplassere en kokk på ett kjøkken som produserer mye diettmat. Perioden kan være 2-3 mnd.
Renhold	Fagbrev renhold	
Konsulenter/saksbehandlere	Helserett	
Assistent i pleie	helseassistentutd.	Tilbud om helsefagarbeiderutdanning
Hjelpepleier/fagarbeider	geriatri, demenes, psykiatri, veiledning, rehab, miljøarbeid	Tilbud om sykepleierutdanning
Omsorgs-arbeider	Som hjpl.	Som hjpl.
Sykepleier / vernepleier Fysio- og ergoterpauter Psykiske helsearbeidere		Anbefales; eldreomsorg, smertebehandling psykiatri, veiledning, målrettet miljøarbeid, geriatri, hygiene, diabetes, onkologi, helserett, rehabilitering Kan gies; adm.og ledelse
Avdelingsleder Fagleder		Lederutdanning

Program for området:

Brann opplæring

Ansvarlig: Enhetsleder		
Målgruppe: Alle ansatte felles helse		
Mål/hensikt: Forebygge brann og sikre at personalet kan varsle, slukke og redde ved brann og/eller andre kritiske situasjoner		
Pedagogisk tilnærming: Undervisning, video og praktiske øvelser		
Faglig innhold/tema	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
”Når den røde hane galer”	Video	
Brannteori	Undervisning	
Varsle, slukke, redde og evakuere	Praktiske øvelser	

Program for området:

Basisopplæring for nyansatte uten helsefaglig utdanning

Ansvarlig: Enhetsleder, avdelingsleder		
Målgruppe: Ekstravakter og vikarer med tjenestemottaker		
Mål/hensikt: Tilføre vikarer og ekstravakter grunnleggende kunnskap for å kunne arbeide i pleie og omsorg		
Pedagogisk tilnærming: Undervisning og praktisk opplæring i avdelingen med fadder ordning/veileder		
Faglignnhold	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Møte med tjenestemottaker; <ul style="list-style-type: none"> • etikk, taushetsplikt, holdninger • spisesituasjon, • hygiene og stell • Aktivisering • forflytning • omsorg ved livets slutt • kommunikasjon 	-Undervisning med praktiske øvelser, - brannkurs - medikamentkurs (vurderes individuelt) - opplæring (etter egen mal) av hj.pl/spl. eller erfaren assistent, Arb/forflytningskurs	
Praktiskopplæring i avdelingen	Praksis med fadder/veileder	
Introduksjonsprogram for nyansatte	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomgang med fadder/veileder • Gjennomgang med avdelingsleder • Egen læring 	Gjennomgås i prøvetiden

Program for området:

Temabasert opplæring for helsepersonell

Ansvarlig: avdelingsleder			
Målgruppe: Ansatte med helsefagutdanning			
Mål/hensikt: Fag- og kompetanseutvikling for fast ansatte			
Pedagogisk tilnærming: Undervisning, refleksjon og gruppearbeid			
Faglig innhold	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer	Kontakt person
Se egne halvårsplaner og årsplaner i enhetene i felles helse			

Fagtime på avdelingene

Ansvarlig: Avdelingsleder, fagleder		
Målgruppe: Ansatte på avdelingen		
Mål/hensikt: Øke kompetansen innenfor ulike tema		
Pedagogisk tilnærming: Undervisning, refleksjon, veiledning, video, praktiske øvelser etc.		
Faglig innhold	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Ulike relevante tema	Undervisning, refleksjon, veiledning,	

Veiledning

Ansvarlig: Enhetsleder, avdelingsledere, fagleder		
Målgruppe: Hjelpepleiere, omsorgarbeidere, sykepleiere, vernepleiere, psykiske helsearbeidere og ergo- og fysioterapeuter, turnusleger og leger		
Mål/hensikt: Tilrettelegge for refleksjon over egen praksis. Tilrettelegge for læringsarenaer i pleie og omsorg Tilrettelegge for læringsarenaer i helse og rehabilitering		
Pedagogisk tilnærming: Veilederkurs, Praksisseminar, Kollegabasert veiledning		
Faglig innhold	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Veilederkurs, innhold i kurset	Undervisning og gruppearbeid	6 timer
Kollega veiledning	Veiledning i gruppe	Etter behov
Veiledning studenter/elever	Studentens time, refleksjon over praksissituasjoner	4-6 timer pr. praksisperiode
Studentovertagelse		

Tverrfaglige fagdager

Ansvarlig: Felles helse ved enhetsledere		
Målgruppe: 1) Syke- og vernepleiere 2) Hjelpepleiere-/omsorgsarbeidere-/fagarbeidere 3) Psykisk helsearbeidere 4) Ergo-/fysioterapeuter 5) Miljøterapeuter-/miljøarbeidere 6) Andre		
Mål/hensikt: Heve kompetansen for alle ansatte som dekkes av opplæringsplanen for felles helse uti fra aktuelle problemstillinger		
Pedagogisk tilnærming: Undervisning, gruppearbeid og refleksjon		
Faglig innhold	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Relevante problemstillinger	Undervisning, gruppearbeid og refleksjon	3-12 timer pr år

Lovverk

Ansvarlig: Enhetsledere og avdelingsledere, fagledere		
Målgruppe: Leder og saksbehandlere, samt andre grupper/enkelt personer ved aktuelle tema.		
Mål/hensikt: Heve kompetansen for ansatte i felles helse ut i fra aktuelle problemstillinger		
Pedagogisk tilnærming: Undervisning med interne og ekstern forelesere		
Faglig innhold	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Pasientrettighetsloven Helsepersonelloven Sosialtjenesteloven Kommunaltjenesteloven Smittevernloven	Undervisning,	

IKT

Ansvarlig: Hvert dataprogram har ulike ansvarlig (og som må gjøres godt kjent for ansatte)		
Målgruppe: <u>Unique Profil</u> - avdelingsledere ,pleiepersonale, tilsynsleger, psykiske helsearbeider, ergo- fysioterapeuter, merkantile og saksbehandlere <u>Notus</u> - avdelingsledere, saksbehandlere og koordinatore <u>Iplos</u> - sykepleiere/avdelingsledere, psykiske helsearbeider, ergo- fysioterapeuter og pleiepersonale <u>Ephorte</u> - avdelingsledere, merkantile, koordinatore og saksbehandlere <u>Sampro</u> - avdelingsledere, saksbehandlere, psykiske helsearbeider, ergo- fysioterapeuter og koordinatore <u>Rolltalk</u> - avdelingsledere ,pleiepersonale, psykiske helsearbeider, ergo- fysioterapeuter. <u>PPS</u> - avdelingsledere ,pleiepersonale, tilsynsleger, psykiske helsearbeider, ergo- fysioterapeuter, <u>Kvalitetslosen</u> - avdelingsledere ,pleiepersonale, tilsynsleger, psykiske helsearbeider, ergo- fysioterapeuter, merkantile og saksbehandlere		
Mål/hensikt: <ul style="list-style-type: none"> • Øke bruken av IKT for å kvalitetssikre, systematisere og effektivisere tjenesten. • Videreutvikle IKT-løsninger i tjenesten - Holdninger til dokumentasjon		
Pedagogisk tilnærming: <ul style="list-style-type: none"> • Praktisk opplæring etter forespørsel og behov • Eksterne kurs og interne kurs 		
Faglig innhold	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Profil	Praktisk opplæring ved	
Iplos	Praktisk opplæring ved;	
Notus	Praktisk opplæring ved;	
Ephorte	Praktisk opplæring ved;	
Sampro	Praktisk opplæring ved;	
Rolltalk	Praktisk opplæring ved;	
PPS	Praktisk opplæring ved;	
Kvalitetslosen	Praktisk opplæring ved;	
Helsenett	Praktisk opplæring ved;	

Generell merknad;

det må avklares opplæringsansvar internt i felles helse knyttet til IPLOS.

Pr i dag er det ansatte ved PO som gis nødvendig opplæring i IPLOS, og dette må systemisk videreformidles til andre faggrupper som bruker systemet.

Omsorg ved livets slutt

Ansvarlig: Felles helse		
Målgruppe: Alle ansatte med pasientkontakt		
Mål/hensikt: Gi personalet kunnskap som innebærer at pasientene får en verdig livsavslutning i trygge og rolige omgivelser.		
Pedagogisk tilnærming: Undervisning, veiledning, refleksjon,		
Faglig innhold	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Omsorg ved livets slutt	Undervisning	2 timer
”Omsorg ved livets slutt” ved Marie Aakre	Video med refleksjon	4 timer

Demens og kommunikasjon

Ansvarlig: Felles helse		
Målgruppe: Alle ansatte med pasientkontakt		
Mål/hensikt: Øke kunnskapen om samtalen med eldre Øke kunnskapen om demenssykdommer Øke kunnskapen om aldring og utviklingshemmede		
Pedagogisk tilnærming: Undervisning, veiledning og gruppeaktivitet		
Faglig innhold/tema	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Reminisens	Undervisning, veiledning og gruppeaktivitet	1-12 timer
Minnearbeid	Etablering av minnerom	
Demenssykdommer	Forelesning	2 timer

Utfordrende adferd

Ansvarlig: Felles helse		
Målgruppe: Alle ansatte med pasientkontakt		
Mål/hensikt: Forebygge utfordrende adferd og skape trygge omgivelser		
Pedagogisk tilnærming: Undervisning, veiledning, praktiske øvelser		
Faglig innhold/tema	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Sosialtjenesloven og Pasientrettighetsloven § 4A	Undervisning, veiledning, praktiske øvelser Individuell/gruppe veiledning	

Legemiddelhåndtering

Ansvarlig: Enhetsleder i samarbeid med Sykehuset Levanger ved tilsynsfarmasøyt		
Målgruppe: 1) hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, helsefagarbeider, sykepleier, vernepleier 2) personell uten helsefaglig utdanning		
Mål/hensikt: Kvalitetssikre grunnleggende kunnskap om legemiddelhåndtering,		
Pedagogisk tilnærming: • Kurs med eksamen • Praktisk opplæring ved sykepleier/avdelingsleder		
Faglig innhold	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Legemiddelhåndtering	Undervisning	
Praktisk opplæring/ gjennomgang av rutiner på egen avdeling	Veiledning av sykepleier/avdelingsleder	
1) Insulinsetting	Veiledning av sykepleier/avdelingsleder	

Studenter, lærlinger og elever

Ansvarlig: Enhetsleder, Avdelingsledere og fagansvarlige		
Målgruppe: Studenter, elever og lærlinger		
Mål/hensikt: Tilrettelegge for gode læringsarenaer		
Pedagogisk tilnærming:		
Faglig innhold/tema	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Introduksjonsprogram		

Fagtime på kjøkken

Ansvarlig: KJøkkensjef		
Målgruppe: Kokker og kjøkkenassistenter		
Mål/hensikt: Øke kompetansen innenfor ulike tema Bedre kunnskap innen kosthold og dietter/tips og veiledning. Bedre kunnskap innen ik-mat systemet.		
Pedagogisk tilnærming: Undervisning, veiledning, video, praktiske øvelser etc.		
Faglig innhold	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Ulike relevante tema	Undervisning, veiledning, praksis	

Forebygging av belastningslidelser

Ansvarlig: Avdelingsledere ansvar for at det foregår opplæring i egen avdeling Ryggkontakter ansvar for opplæring og veidning til ansatte i egen avdeling 4 ganger i året		
Målgruppe: Alle ansatte		
Mål/hensikt: Forebygge belastningslidelser og øke kunnskapen		
Pedagogisk tilnærming: Kurs, veiledning, praktiske øvelser		
Faglig innhold	Tilnæringsmåte (metode)	Antall timer
Opplæring ledere og ryggombud; - Forflytning, naturlige bevegelsesmønster, - hjelpemidler - lovverk - ergonomi - forflytningsteknikk	Kurs, veildning og prakstiske øvelser	3 timer

Opplæringstema:

- Pårørende arbeid (ansvarlig avd.leder Elin Tuseth)
- Diabetes (ressursperson i enheten er Diabetessykepleier Jenny Bjørhusdal)
- Miljøarbeid i demensomsorgen (ressursperson i enheten er Solbjørg Øksnes)
- Individuellplan i Sampro (ansvarlig avd. leder Jørgen Worum)
- § 4A (ansvarlig avd. leder Rolf Inge Elvbakk)
- PPS (superbruker Monica Gausen)

DEL 3

ETTER/VIDEREUTDANNING OG EKSTERNE KURS

3.1 Faglige tiltak

Tegnforklaring: * = flerårig utdanning for samme personer, V=veiledning P=prosjekt/utviklingsarbeid;K=kurs, KI=kurs internt, KE= kurs eksternt,

Vu= Videreutdanning. Kollone Økonomi: S= statlig, E= egen, K=kommunal finansiering

Tiltaksplanen er oppbygd slik:

Alle områdene planen berører har egen tiltaksplan for etter- og videreutdanning av varighet.

Det er en felles tiltaksplan for kortere kurs/ utdanninger.

Det er felles tiltaksplan for andre tiltak.

STAUPSHAUGEN

Nr	Tiltak	Målgruppe					Økonomi	Type	Merknader
			09	10	11	12			
1	Fagbrev aktivtør	Lærling	0	1	0	0	S/K	Vu	
2	Viderutd. psykiatri	Fagarbeider	1	0	0	0	S/E/K	Vu	6 mnd v.g nivå

HELSE/REHAB

Nr	Tiltak	Målgruppe					Økonomi	Type	Merknader
			09	10	11	12			
1	Spesialitet i samfunnsmedisin	Lege	0	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole
2	Rus/psykiatri.(60 st.p)	Helse/sosialfagutdanning med 3 årig høyskole evt. sykepleier/psykiske helsearbeidere/sosionomer/fysioterapeuter/ergoterapeuter	1	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole
3	Veiled. (30 st.p)	Helse/sosialfagutdanning med 3 årig høyskole evt. sykepleier/psykiske helsearbeidere/sosionomer/fysioterapeuter/ergoterapeuter	1	1	1	1	S/E/K	Vu	Høgskole
4	Rehabilitering(60 st.p)	Helse/sosialfagutdanning med 3 årig høyskole evt. sykepleier/psykiske helsearbeidere/sosionomer/fysioterapeuter/ergoterapeuter	1	1	1	1	S/E/K	Vu	Høgskole
5	Boligsosialt arbeid(30 st.p)	Helse/sosialfagutdanning med 3 årig høyskole evt. sykepleier/psykiske helsearbeidere/sosionomer/fysioterapeuter/ergoterapeuter	1	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole
6	Spesialitet i barnesfysioterpi	Helse/sosialfagutdanning med 3 årig høyskole evt. sykepleier/psykiske helsearbeidere/sosionomer/fysioterapeuter/ergoterapeuter	1	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole
7	Aktivitetsvitenskap	Helse/sosialfagutdanning med 3 årig høyskole evt. sykepleier/psykiske helsearbeidere/sosionomer/fysioterapeuter/ergoterapeuter	1	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole

DISTRIKT SENTRUM-YTTERØY

Nr	Tiltak	Målgruppe					Økonomi	Type	Merknader
			09	10	11	12			
1	Fagbrev Barne og ungdomsarbeid	Lærlinger	0	0	0	0	S/E/K		
2	Fagbrev institusjonskøkk	Lærlinger	1	0	1	0	S/E/K		
3	Fagbrev omsorgsarb./helsefagarbeid	Lærlinger	3	3	3	3	S/E/K		
4	Videreutd. psyk.	Fagarbeider	1	0	0	0	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g. nivå
5	Videreutd. geriatri Aldersdemens	Fagarbeider	2	1	1	1	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g.nivå
6	Veiledningspedagogikk	Fagarbeider	6	6	0	0	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g.nivå
7	Videreutd. psykisk helsearbeid(60 st.p)	Sykepleier./vernepleier annen høgskole utd	0	2	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole
8	Ger. –aldersdem.(60 st.p	Sykepleier/vernepleier annen høgskole utd	2	2	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole
9	Veiled. 3 – 10 v.t.	Sykepleier/vernepleier annen høgskole utd	2	2	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole
10	Rehab	Sykepleier/vernepleier annen høgskole utd	0	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole årsenhet
11	Alv.syk/kreft/palliasjon	Sykepleier/vernepleier annen høgskole utd	0	1	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole årsenhet
12	Lederutd. 3 – 10 v.t.	Sykepleier/vernepleier annen høgskole utd	1	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole/kurs
13	Spesialpedagogikk	Sykepleier/vernepleier annen høgskole utd	1	1	1	1	S/E/K	Vu	Høgskole/kurs
14	På Ytterøy er det behov for å utdanne sykepleiere som bor fast på øya og det er ønskelig å gi økonomisk støtte/ kompensasjon, viser til pkt.4.1 i planen , dette vil gi stabil arb. kraft 1 stk. i 2011								
15	Natt LBAS omgjøring av hjelpepleier hjemler til sykepleier hjemler 1 i året fra 2008								

DISTRIKT NESSET-FROL

Nr	Tiltak	Målgruppe					Økonomi	Type	Merknader
			09	10	11	12			
1	Fagbrev aktivtør	Aktivtør	0	1	0	0	S/E	K	
2	Fagbrev omsorgsarb./helsefagarbeider	Lærlinger	6	6	6	6	S/E	K +	
3	Palliasjon	Fagarbeider	4	0	0	0	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g. nivå
4	Videreutd. psyk.	Fagarbeider	4	0	2	0	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g. nivå
5	Videreutd. geriatri Aldersdemens	Fagarbeider	2	2	2	2	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g.nivå
6	Videreutd. rehab.	Fagarbeider	0	2	0	0	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g.nivå
7	Veiledningspedagogikk	Fagarbeider	4	4	4	4	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g.nivå
8	Målrettet miljøarb.	Verne hjelpeleier hj.pl/omsorgarbeider	0	0	0	0	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g.nivå
9	Videreutd. psykisk helsearbeid(60 st.p)	Sykepleier./vernepleier annen høgskole utd	2	0	2	0	S/E/K	Vu	Høgskole
10	Ger. -aldersdem.(60 st.p	Sykepleier/vernepleier annen høgskole utd	2	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole.
11	Veiled. 3 – 10 v.t.	Sykepleier/vernepleier annen høgskole utd	2	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole
12	Rehab	Sykepleier/vernepleier annen høgskole utd	0	2	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole
13	Alv.syk, kreft/palliasjon	Sykepleier/vernepleier annen høgskole utd	4	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole
14	Lederutd.	Sykepleier/vernepleier annen høgskole utd	0	2	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole/kurs
15	Boligsosialt arbeid	Sykepleier/vernepleier annen høgskole utd	1	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgskole
16	Desentralisert Sykepleierutd.	Fagarbeider	4	0	4	0	S/E/K	Vu	Høgskole

DISTRIKT SØR

Nr	Tiltak	Målgruppe	09	10	11	12	Økonomi	Type	Merknader
1	Fagbrev omsorgsarb.	Lærlinger	2	0	0	0			
2	Fagbrev helsefagarbeider	Lærlinger	3	4	4	4			
3	Videreutd. psyk.	Fagarbeider	1	0	0	0	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g.nivå
4	Videreutd. geriatri Aldersdemens	Fagarbeider	2	2	0	0	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g.nivå
5	Videreutd. rehab.	Fagarbeider	0	2	0	0	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g.nivå
6	Veiledningspedagogikk.	Fagarbeider	6	6	6	6	S/E/K	Vu	6 mndr. v.g.nivå
7	Videreutd. psykisk helsearbeid(60 st.p)	Sykepleier./vernepleier annen høgscole utd	2	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgscole
8	Ger. -aldersdem.(60 st.p)	Sykepleier/vernepleier annen høgscole utd	2	0	0	0	S/E/K	Vu	Høgscole
9	Veiled. 3 – 10 v.t.	Sykepleier/vernepleier annen høgscole utd	2	4	0	0	S/E/K	Vu	Høgscole
10	Rehab	Sykepleier/vernepleier annen høgscole utd	0	2	0	0	S/E/K	Vu	Høgscole
11	Lederutd.	Sykepleier/vernepleier annen høgscole utd	1	0	0	0	E/K	Vu	Høgscole/kurs
12	Målrettet miljøopplæring	Sykepleier/vernepleier annen høgscole utd	0	0	0	0	E/K	Vu	Høgscole/kurs.

Kommentarer:

Sentrale satsinger innen områdene dagtilbud og aktivisering kan påvirke de prioriteringene som er gjort fra enhetene. Kvalitetskommuneprosjektets delprosjekt på småstillinger, kan få en positiv betydning for grunnkompetansen i enhetene.

3.2 KURS

	Tiltak	Målgruppe	09	10	11	12		Type	Merknader
1	6 – 8 ukers kurs Helseassistent	Ansatte uten fagutdanning	5	0	0	0		KI	5 i DS og 5 i DNF
2	Veiledning lærlinger	Alle	14	14	14	14		K	
3	Laboratoriearbeid	hjelpepersonell	0	16	0	16		KI/Vu	Sykepleiere tar blodprøver
4	Med. Opplæring iht. forskr. Om legemiddelfors	Helsepersonell i pleie og omsorgsdistriktene	65	65	65	65		KI	2-dagers
5	Førstehjelp	Alle ansatte v/legektr./plo	270 + 8	240+ 8	270+ 8	240+ 8		KI	HMS-årsplan og omfatter alle ansatte Sykpl. HLR * 2 årlig 8
6	Arbeidsteknikk Forflyttnings-teknikk	Helsepersonell og assistenter/ hjemmehjelper i pleie- og omsorgsdistriktene	260	260	260	260		K	HMS-årsplan Årlige kurs for alle
7	Internkurs i demens og alderspsykiatri	Sykepleiere/ hjelpepleiere	300	300	300	300			Kurs for mange
8	Ansvarsgruppe/ Individuell plan, Ansvargruppe som arbeidsform								Opplæring av koordinatorer
9	Tekniskehjelpemidler, hjelpemiddelformidling	Ansatte felles helse						K	
10	Tekniskehjelpemidler, syns og hørselskontakter	Ansatte felles helse						K	
11	Tekniskehjelpemidler, opplæring vaktmestre i fht. tekniske hjelpemidler	Vaktmestre						K	

3.3 Andre kompetansehevende tiltak

Nr	Tiltak					Økonomi	Merknader
1	Målrettet utlysning av stillinger						
2	Bruk av intervju ved ansettelser						Alle faste stillinger
3	Målrettet bruk av kompetansemidler						
4	Alle som får kompetansehevende midler forplikter seg til å ha en undervisning / framlegg. Presiseres i permisjonssøknadsskjema						
5	Strukturert internundervisning						
6	Bruke eksisterende kompetanse på tvers av enhetene						
7	Interkommunalt samarbeid om spesielle kompetansehevende tiltak.						Spesielt i forhold til Samkommunen
8	Kartlegging av eksisterende kompetanse						
9	Etablere jobbrotasjonsordninger						
10	Etablere hospiteringsordning						
11	Individuell kartlegging av ansattes ønsker/ behov for videre- og etterutdanning og andre kompetanseutviklende tiltak						Alle ansatte
12	Samarbeid med 2.linjetjenesten						
13	Veiledningsgrupper						
14	Opplæringsprogram nyansatte, med skjema						

Mål for opplæringen:

- Utvikle og styrke det enhetsovergrepene/kommuneoverordende samarbeide internt.
- Utvikle og styrke kvaliteten på kommunens samlede tjenester
- Utvikle gode ledere som forvalter og utviklinger kommunens viktigste ressurs medarbeiderne på en best mulig måte
- Gjøre organisasjonen mindre sårbar ved at flere har kjennskap til de forskjellige virksomhetsområdene sine sentrale arbeidsoppgaver