



KVINNHERAD
KOMMUNE



Vestland
fylkeskommune



PROSJEKTRAPPORT

Kompetanse og utvikling i ei ny digital helse- og omsorgsteneste

1 Prosjektarbeid

1.1 Medarbeidercafé	s. 3
1.2 Nettside velferdsteknologi	s. 4
1.3 Opplæringspakker Fagsystemet Profil	s. 4
1.4 Rom med velferdsteknologi	s. 5
1.5 Seminar	s. 6

2 Rapportar

2.1 Rapport Kartlegging digital kompetanse	s. 9
2.2 Rapport Kartlegging kompetansearbeid i den daglege drifta	s. 15

3 Oppsummering og vidare anbefalingar	s. 24
---------------------------------------	-------

1.1 Medarbeidarcaféar

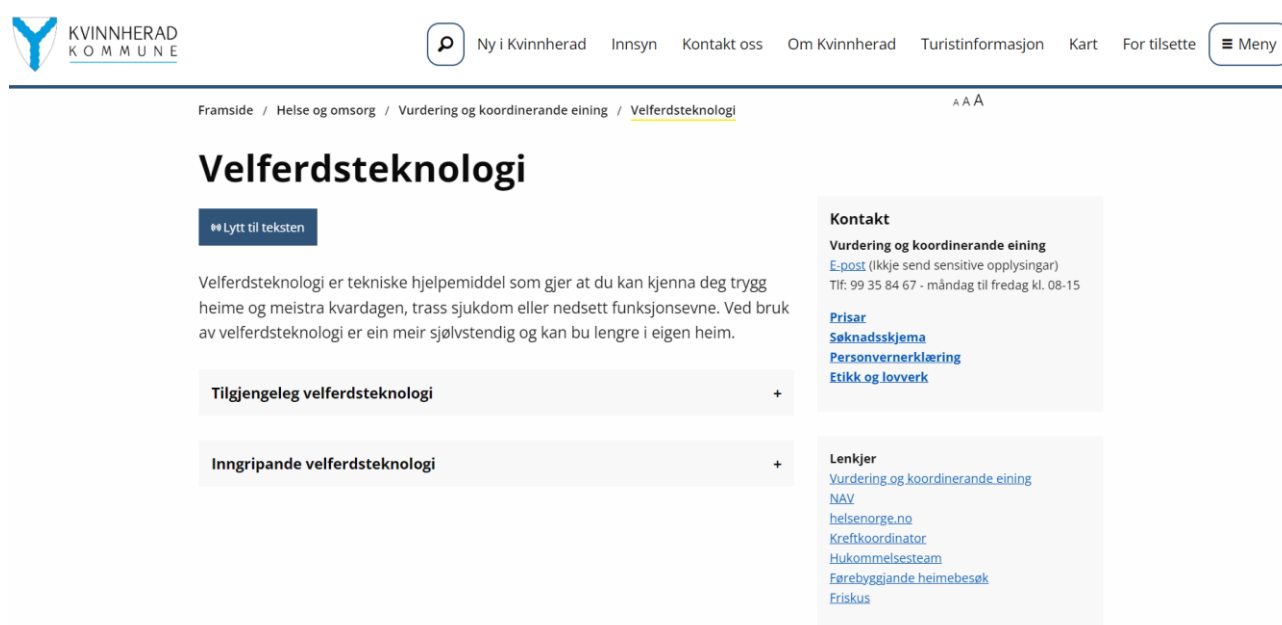
Medarbeidarcafé var ein av metodane som skulle nyttast i prosjektarbeidet, for å nå ut til dei tilsette. Vi undersøkte breitt om det fantes informasjon frå andre kommunar eller prosjekt kor ein hadde nytta dette, men fant ikkje noko som var relevant for oss. Desse caféane har vi difor arrangert slik det har vore mest føremålstenleg til vår bruk.

Vi har arrangert 4 caféar i Kvinnherad kommune. Det har vore viktig for prosjektet å vere synleg og til stades for flest mogleg av dei tilsette. Vi arrangerte difor caféane på Rosendalstunet, Husnestunet, Halsnøytunet og Ølve alderspensjonat. Tidspunktet blei satt til kl. 12-15 slik at vi kunne nå både dei som var på dagvakt, dei som skulle på aftenvakt og kanskje nokon av dei som hadde vore, eller skulle på nattevakt. På caféane serverte vi gratis lunsj og drikke til dei tilsette, hadde stand med presentasjon av velferdsteknologi, samt at vi snakka fram undersøkinga som vi skulle i gang med. Vi arrangerte og ein uformell quiz. Vi hadde på førehand presentert prosjekt, caféane og undersøkinga for både einingsleiarar og avdelingsleiarar, slik at arbeidet var forankra hjå dei.

Totalt på dei 4 caféane møtte det opp 160 tilsette, noko vi er særst nøgd med.



I kartlegginga av digital kompetanse som blei gjennomført i starten av prosjektet, kom fram at det var ein del usikkerheit kring dette med velferdsteknologi. Prosjektet fekk då hjelp frå Kvinnherad kommune si informasjonsavdeling til å lage ei enkel nettside på kommunen si heimeside, der ein viser fram den teknologien som er tilgjengeleg hjå oss. Der finn ein også kontaktinformasjon til rett instans for å søka om velferdsteknologi, prisar, søknadsskjema og generell informasjon. Denne nettsida er tilgjengeleg for alle, både publikum og tilsette.



KVINNHERAD KOMMUNE

Ny i Kvinnherad Innsyn Kontakt oss Om Kvinnherad Turistinformasjon Kart For tilsette Meny

Framside / Helse og omsorg / Vurdering og koordinerende eining / Velferdsteknologi

Velferdsteknologi

🔊 Lytt til teksten

Velferdsteknologi er tekniske hjelpemiddel som gjer at du kan kjenna deg trygg heime og meistra kvardagen, trass sjukdom eller nedsett funksjonsevne. Ved bruk av velferdsteknologi er ein meir sjølvstendig og kan bu lengre i eigen heim.

Tilgjengeleg velferdsteknologi +

Inngripande velferdsteknologi +

Kontakt

Vurdering og koordinerende eining
E-post (ikkje send sensitive opplysingar)
Tlf: 99 35 84 67 - måndag til fredag kl. 08-15

[Prisar](#)
[Søknadsskjema](#)
[Personvernerklæring](#)
[Etikk og lovverk](#)

Lenker

[Vurdering og koordinerende eining](#)
[NAV](#)
[helsenorge.no](#)
[Kreftkoordinator](#)
[Hukommelsesteam](#)
[Førebyggjande heimebesøk](#)
[Friskus](#)

1.3 Opplæringspakker i fagsystemet Profil

I kartlegginga av digital kompetanse var eit av tema kompetansen på bruk av fagsystemet Profil. Her svara 1 av 3, at dei opplevde å ikkje ha fått god nok opplæring i bruk av dette. Prosjektet såg at dette var noko vi kunne gjere noko med i form av å lage ein opplæringspakke basert på små videoar innafor fleire tema. Ei gruppa på 7 medlemmar vart sett saman, frå alle einingar i sektor Omsorg, helse og sosial. Institusjon, bu- og habilitering, rus/psyk og heimetenesta var representert.

Saman jobba denne gruppa i 5 månadar med å sette saman ein pakke i KS læring, beståande av 3 kurs i Profil. Grunnleggande del, vidaregåande del 1 og 2. Vi fekk svært god hjelp frå Kristiansand kommune som hadde liknande kurs hjå seg og vi fekk løyve til å nytte mykje av deira materiale i våre kurs. Vi måtte tilpasse dette til eiga kommune, samt lage noko digitalt opplæringsmateriale sjølv.

I prosessen med å lage kursa rekrutterte vi testpersonar frå eigen kommune og dei einingane som skal nytte opplæringspakken og fekk då innspel på ting som kunne endrast eller tilpassast betre.

Introduksjon

-  Informasjonssikkerheit
-  H-P Pålogging, passord, hjelpefunksjon, søkefunksjon og symbol
-  H-P Dokumentasjon og kvalitet

Praktisk bruk av Profil

-  Sette utval av pasientar
-  Søkje opp brukar, finna brukarkort m.m.
-  H-P Skrive rapport, signere og kvittere
-  Lese samanfatning, OBS og rapport
-  H-P Avvik
-  Kvittera på gitte medisinar
-  Logg medisin ved behov
-  H-P Huskelapp
-  Fiks verktøylinjer

Til slutt

-  H-P Oppsummering
-  Passeringstest
-  Evaluering
-  Kursbevis

Praktisk bruk av profil

-  H-P Tiltaksplan - oppretta
-  Tiltaksplan - endra og avslutta
-  Tiltaksplan - skjema, gul blyant
-  H-P Labsvar
-  Målingar
-  Skjemafana
-  Henvisning fys., syn, høyrse, tekniskar
-  Skjult for studenter
-  H-P Terminal pleie
-  Blålysfunksjonen

Til slutt

-  H-P Oppsummering
-  Passeringstest
-  Evaluering
-  Kursbevis

Praktisk bruk av profil

-  H-P Senda elektronisk melding
-  Elektronisk melding - handsame
-  Samanfatning og OBS - oppretta/avslutta
-  Registrera medisinar på legemiddelkortet
-  Seponere medisinar
-  AK-journal
-  Registrera cave og allergi
-  Registrera diagnose
-  Tvangsvedtak kapittel 4a
-  Skjult for studenter
-  Tvangsvedtak kapittel 9
-  Skjult for studenter
-  Tvangsvedtak kapittel 9 - akutte
-  Skjult for studenter

Til slutt

-  H-P Oppsummering
-  Passeringstest
-  Evaluering
-  Kursbevis

1.4 Rom med velferdsteknologi

Arbeidet med *Rom med velferdsteknologi* starta i november 2023. Rommet er etablert på ein av institusjonane i kommunen og er tenkt som ein møteplass for kunnskap, læring og kompetanse.

Rommet er innreda som eit møterom, men vi har supplert med nokon ekstra møblar for å kunne skape eit inntrykk av korleis velferdsteknologi kan sjå ut i ein heim. I rommet er det kopla opp tryggleiksalarm (hub), elektronisk medisinstøtte (KARIE medisindispensar), GPS og kamera for digitalt tilsyn. Vi har og kjøpt inn enkelt utstyr frå ein butikk for å vise korleis ein sjølv kan gjere kvardagen enklare i heimen. Vi ynskjer og etter kvart å få på plass andre hjelpemidlar frå ergo/fysio, slik at ein kan få eit meir heilskapleg inntrykk av kva moglegheiter som finns for å klare seg mest mogleg sjølv i eigen heim.

Vi ynskjer at rommet skal vere eit rom for alle, både tilsette, publikum, elevar, studentar og lærlingar og at det kan vere ein arena for å komme saman for fag og utvikling. Digital og fysiske møter, undervisning m.m. Organiseringa av rommet er ikkje heilt klar endå, men dette jobbast det vidare med.



1.5 Samlingar/ prosjektseminar

I prosjektskissa heiter det:

«Vi skal gjennomføre samlingar med arbeidsgrupper der kunnskapsdeling og erfaringar blir viktig. Vi vil i desse samlingane nytte innsamla dokumentasjon frå tilsette, og innsamla dokumentasjon gjennomført ved Høgskolen i Bergen. Denne informasjonen vil samla sett danne eit godt grunnlag for å utvikle gode læreplanar. For å få kjennskap og kompetanse knytt til digitale verktøy vil samarbeide med leverandørar om kompetanseutvikling. Dei vil i samlingane vi skal gjennomføre vere viktige kunnskapsbærare inn i vårt arbeid med kartlegging av kompetansegapet. Vi skal gjennomføre 1 samling per halvår, totalt 4 stk der vi vil legge opp til tema basert på målsetting for prosjektet.»

I prosjektet vårt har vi gjennomført 4 samlingar, arrangert som prosjektseminar. Desse seminara har hatt ulike program, men den raude tråden har vore kompetanse, utvikling, teknologi og digitalisering. Vi har sett saman varierte program frå gong til gong og invitert breitt ut i eigen kommune, fylket og andre samarbeidspartnarar som vi har etablert kontakt med i prosjektperioden.

Prosjektseminar 1 vart arrangert som fysisk seminar i Rosendal i juni 2023. På dette seminaret som var det fyrste av 4 samla vi styringsgruppa til prosjektet, samt andre samarbeidspartnarar. I dette seminaret ville vi ha fokus på dei tinga vi hadde starta med i prosjektarbeidet, nemleg medarbeidarcaféar og kartlegging av digital kompetanse. Vi ville også gje rom for dei vi samarbeider med til å kunne fortelje meir om deira oppgåver og fokusområde.

Programmet for seminaret var slik:

1000 – 1010: Velkommen v/ sektorleiar Åslaug Brænde

1010 – 1100: Medarbeidarcaféar og kartlegging av digital kompetanse v/ Geir Ove Fosse og Cecilie Fredheim

1100 – 1110: Pause

1110 – 1200: Velferdsteknologi i Kvinnherad kommune v/ Stig Sundal, Marte Kristoffersen og Cecilie Fredheim

1200 – 1230: Lunsj

1230 – 1250: Digital samkonsultasjon v/ Anita Midlang – Sogndal kommune

1250 – 1305: Fagskolen v/ Mariann Hovland

1305 – 1320: AOF v/ Hilde Detz

1320 – 1325: Pause

1325 – 1340: Digital kompetanse i ei ny tid v/ Unni Margrethe Uren Aasen - HVL

1340 – 1355: Minimetodevurdering v/ Kåre Birger Hagen - FHI

1355 – 1400: Avslutning

Prosjektseminar 2 var heildigitalt på Teams, hausten 2023. Her inviterte vi breitt ut og hadde 25 deltakarar frå eigen kommune, fylket, utdanningsinstitusjonar m.fl. I dette seminaret ville vi samle oss kring digital kompetanse, tetting av kompetansegap, teknologi og korleis vidaregåande skule ivaretek undervisninga om digital kompetanse. Kvinnherad kommune har ein vidaregåande skule og viktigheita i å knytte kontakt og samarbeid med dei er viktig, difor ynskja vi eit fokus på nettopp vidaregåande skule.

Programmet for dagen såg slik ut:

0900-0910: Velkommen v/ sektorleiar Åslaug Brænde

0910-0930: Kva er digital kompetanse? v/ Anne Thorsrud – KS

0930-1000: Kartlegging av digital kompetanse i Kvinnherad kommune v/ prosjektleiar Cecilie Fredheim

1000-1015: Pause

1015-1045: Korleis skal Kvinnherad kommune tette kompetansegap? v/ spesialsjukepleier Olav Røssland

1045-1055: Pause

1055-1130: Digital kompetanse i kommunehelsetjenesten i Vestland v/ Mari Synnøve Berge, førsteamanuensis HVL

1130-1245: Lunsj

1245-1330: VR teknologi v/ Are Vindfallet – Making View

1330-1345: Pause

1345-1415: Hvordan vgs ivaretar undervisningen om digital kompetanse/velferdsteknologi v/ Marianne Moldskred Langeland – Olsvik vgs

1415-1430: Avslutning

Prosjektseminar 3 var også heildigitalt på Teams våren 2024. Av den erfaringa og kunnskapen vi hadde tileigna oss etter eit år i prosjektet, ynskja vi å gå meir i djupna på fleire moment innafor det digitale området i helsetenesta, samt få meir kunnskap om korleis sjå viktigheita av å jobbe med det ein faktisk har, i staden for å sjå mot det ein ikkje har, eller ikkje får. Her var #råbra og KS Tørn sentralt.

Programmet for dagen såg slik ut:

0900-0910: Velkommen!

0910-0945: Digital etikk – det etiske perspektivet ved bruk av digitale verktøy i helsesektoren. v/ professor emeritus Tom Eide

0945-1000: Pause

1000-1030: Innføring av digitale tenester vil endre tilhøvet mellom tenesteytar- og mottakar – kva er viktig å vere merksam på i denne endringa? v/ Kjell Olav Bondevik

1030-1100: Kompetanse og utvikling i Kvinnherad kommune v/ prosjektleiar Cecilie Torillsdatter Fredheim

1100-1115: Pause

1115-1145: KI – Kunstig intelligens i kommunehelsetenesten v/ foreleser kommer

1145-1300: Lunsj

1300-1330: #Råbra – synleggjer det gode arbeidet som gjerer! v/ Overlege Marianne Nordhov

1330-1350: Klar for ein Tørn i dagleg kompetanseutvikling? Korleis sjå moglegheitene i den daglege drifta. v/ Marta Strandos KS Tørn

1350-1400: Takk for i dag!

Prosjektseminar 4 var avslutningsseminaret vårt. Dette var heildigitalt på Teams og vi har erfart at dette er ein god måte å ha slike arrangement, då ein får samla mange deltakarar som kanskje ikkje elles hadde hatt moglegheita til å delta. Digitale seminar sparar og miljøet, då ein ikkje sett noko klimaavtrykk og ein kan, som deltakar, kombinere seminaret med andre oppgåver om det vert naudsynt. I dette seminaret presenterte vi prosjektarbeidet som vi har gjort, kva resultat vi har sett og kva erfaringar vi har gjort oss. Seminaret vart avslutta med innlegg frå ei av einingane i sektor omsorg, helse og sosial i kommunen vår, kor heimetenesta fekk dele prosjektarbeid som dei jobbar med og som kan gje inspirasjon til andre kommunar som er i omstilling/ omorganisering.

Program for dette seminaret:

0900-0910: Velkommen v/ sektorleiar Åslaug Brænde

0910-0920: «Medarbeidercafé»

0920-0940: Kartlegging digital kompetanse i sektor OHS

0940-0950: Pause

0950-0955: Nettside velferdsteknologi Kvinnherad kommune

0955-1010: Opplæringspakkar Profil

1010-1020: Rom med velferdsteknologi

1020-1030: Pause

1030-1050: Kartlegging kompetanseheving i den daglege drifta

1050-1120: Prosjekt Heimetenesta – ei eining og KS Tørn v/ Ellen Korsvold, Mona Røstbø og Line Haugland

1120-1130: Avslutning

Seminarane har vore veldig godt motteke av deltakarane, både grunna det faglege innhaldet, men også dei kontaktane ein har knytta med andre kommunar og organisasjonar. Dette med ein god delingskultur, samarbeid og det å løfte fram det gode arbeidet som skjer kring oss har vore positivt. I lag kan ein sjå nye moglegheiter og kanskje kan ein på bakgrunn av det få til endringar som gjer betre tenester i kommunen.

2 RAPPORTAR

2.1 Rapport Kartlegging av digital kompetanse

I prosjektskissa til prosjektet Kompetanse og utvikling i ei ny digital helse- og omsorgsteneste heiter det:

«Vi vil nytte ulike arbeidsmetodar gjennom prosjektperioden for å nå målsettinga med kartlegging av kompetanse, og kompetansegapet. I dette ligg det å utvikle kompetansestrategiar og planer for å vere ein attraktiv arbeidsgjevar som har klar målsetting for å rekruttere og behalde tilsette. For å nå målsettinga må ein få oversikt over tilsette si kompetanse, og kompetansegapet. Dette skal vi gjere ved å kartlegge kompetanse hos tilsette før, undervegs og etter prosjektperiode. Det skal nyttast spørjeundersøking som skal sendast ut til alle tilsette. Vi vil og nytte medarbeidarkafear som metode for medverknad frå tilsette.»

Om undersøkinga

Undersøkinga er utforma i Microsoft Forms, med 41 spørsmål. Spørsmåla er ein kombinasjon av flervalsspørsmål, ja-nei spørsmål og opne tekstspørsmål.

Den er inndelt i 5 delar:

1. Bakgrunn
2. Digitale ferdigheitar
3. Digitale system på arbeidsplassen
4. Dokumentasjonssystem
5. Velferdsteknologi

Undersøkinga er sendt ut til alle tilsette i dei 3 store einingane i sektor Omsorg, helse og sosial: institusjon, bu- og habilitering og heimetenesta.

1.1 Arbeidsmetodar

Som nemnt over var medarbeidarcafé ein av metodane som skulle nyttast til medverknad frå dei tilsette. Dette har vi gjort og 4 medarbeidarcaféar er gjennomført i kommunen. Det har vore viktig for prosjektet å vere synleg og til stades for flest mogleg av dei tilsette. Vi arrangerte difor caféane på Rosendalstunet, Husnestunet, Halsnøytunet og Ølve alderspensjonat. Tidspunktet blei satt til 12-15 slik at vi kunne nå både dei som var på dagvakt, dei som skulle på aftenvakt og kanskje nokon av dei som hadde vært, eller skulle på nattevakt. På caféane serverte vi gratis lunsj og drikke til dei tilsette, hadde stand med presentasjon av velferdsteknologi, samt at vi snakka fram undersøkinga som vi skulle i gang med. Vi arrangerte og ein uformell quiz. Vi hadde på førehand presentert prosjekt, caféane og undersøkinga for både einingsleiarar og avdelingsleiarar, slik at arbeidet var forankra hjå dei.

Totalt på dei 4 caféane møtte det opp 160 tilsette, noko vi er særst nøgd med.

1.2 Validitet

Moglege respondentar til denne undersøkinga var 650 personar, i alle stillingsstørrelsar.

Vi fekk 252 svar, noko som gjer ein svarprosent på 38. Desse svara gjer oss gode svar på kva status er på digital kompetanse i sektor omsorg, helse og sosial, ei nullmåling.

Dei svar vi har fått i denne undersøkinga gjer oss gode indikasjonar på kva vi må jobbe med framover for å tette kompetansegap og styrke kompetanse hos våre tilsette.

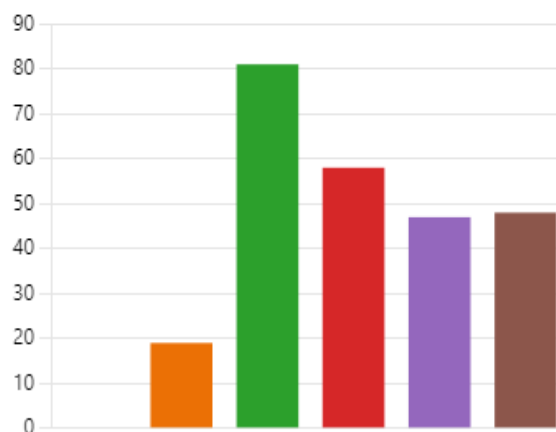
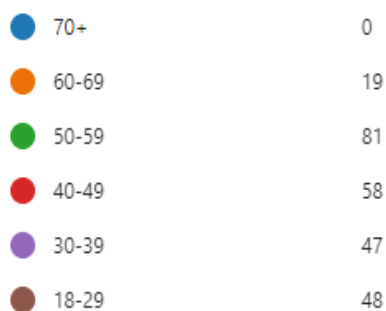
Litt om respondentane våre:

1. Kjønn

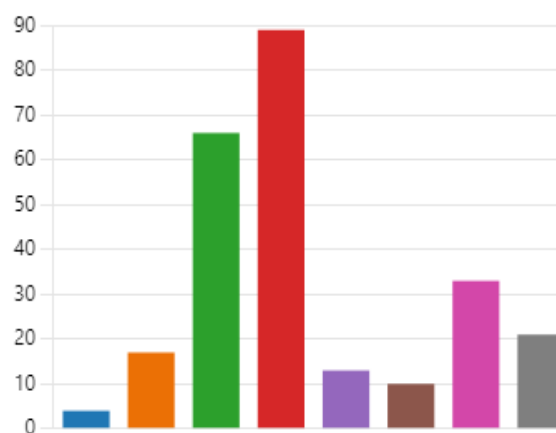
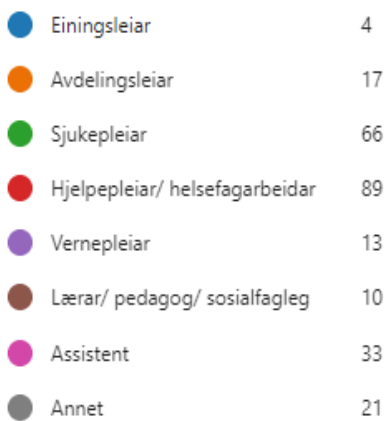
Kvinne	230
Mann	20
Ynskje ikkje å svare	3



2. Din alder



4. Du jobbar som?



Respondentane er tilsett i dei 3 store einingane i omsorg, helse og sosial: institusjon, bu- og habilitering og heimetenesta.

VELFERDSTEKNOLOGI

	Kjenner du til kva for velferdsteknologi som finns i Kvinnherad kommune?	Er du trygg i vurderinga av kva for teknologi som kan nyttast i kvart tilfelle?	Er du trygg i vurderinga av kva endringar i tenestetilbodet kan/vil medføre ved innføring av velferdsteknologi?	Kjenner du til korleis ein går fram for å søke om/ skaffe velferdsteknologi til den enkelte og kva ansvar du sjølv har for dette?
Bu og habilitering	4,2	4,2	4,3	3,4
Heimetenester	6,2	5,9	5,8	5,4
Institusjon	6,1	5,7	5,5	4,8
Ølve	5,9	5,5	5,2	4,5
Samla	5,4	5,2	5,0	4,3

Spørsmåla er stilt med ein skala frå 0-10, kor 0 er 'i liten grad' og 10 er 'i stor grad'.

Kvinnherad kommune har hatt tilgjengeleg velferdsteknologi lenge, men ei oversikt over kva for produkta dette er og korleis ein går fram for å søka om/ skaffe dette manglar. Det har og vore lite fokus på å spreie denne kunnskapen systematisk i sektoren. Dette er nok mykje av årsaka til at tala i undersøkinga er slik dei er.

3 FUNN – SYSTEM

3.1 Digitale system i Kvinnherad kommune

DIGITALE SYSTEM PÅ DIN ARBEIDSPASS

	Compilo (avvik, prosedyrar)	Visma (fråver, permisjon, reiserekning)	Outlook (lese/ søke i e-post, kalle inn og svare på kalender)	KS-læring (kursportal)	Intranett (kjenne til, sjekkar jamnleg)	Teams (logge på, invitere til møte, delta i møte, bruke funksjonar)
Bu og habilitering	7,7	7,8	7,8	7,9	7,1	5,8
Heimetenester	7,5	7,6	7,9	8	6,6	6,4
Institusjon	8,3	7,9	8,1	8,2	7,3	7,1
Ølve	7,3	7,6	7,4	7,1	6,3	6,3
Samla	7,8	7,8	7,8	8,0	7,1	6,4

Spørsmåla er stilt med ein skala frå 0-10, kor 0 er 'i liten grad' og 10 er 'i stor grad'.

Her veit vi at årsaka til noko lavt snitt på Teams er mangel på opplæring, eller opplæring som ikkje er god nok.

3.2 Fagsystem i Kvinnherad kommune

FAGSYSTEM

	Kor godt kan du ditt fagsystem?	Har du fått god nok opplæring i fagsystem? (Ja-nei)
Bu og habilitering	7,1	67-32 (68 % ja)
Heimetenester	7,2	26-11 (70 % ja)
Institusjon	7,5	50-31 (62 % ja)
Ølve	6,4	12-11 (52 % ja)
Samla	7,1	165-88 (65 % ja)

Spørsmålet kring fagsystem var 2-delt: det fyrste var ein skal frå 0-10, kor 0 var 'kan ikkje' og 10 var 'kan svært godt'. Når det gjaldt opplæring var dette eit ja-nei spørsmål.

Vi ser at om lag 1 av 3 tilsette meiner at dei ikkje har fått god nok opplæring i sitt fagsystem. Dette er eit resultat sektoren ikkje kan vere nøgd med og må arbeide systematisk for å betre.

3.3 Funn generelt

Tala i denne undersøkinga kan brytast ytterlegare ned på ulike område for å sjekke systematiske skilnadar. Vi har i denne rapporten kun valt å ta med tala på dei spørsmåla som vi meiner er viktigast i denne omgang. Dette er dei spørsmåla og tala som vi skal jobbe systematisk vidare med utover hausten saman med ressurspersonane våre og andre samarbeidspartnarar.

4 DEI TILSETTE SINE RÅD TIL KVINNHERAD KOMMUNE

Vi bad våre tilsette om deira viktigaste råd til kommunen, i høve arbeidet med digital kompetanse, opplæring og styrking av dei tilsette sin arbeidskvardag. Dei tilsette er dei som kan gje oss dei aller beste perspektiva på dette arbeidet, då det er dei som er ute i felt og har sin arbeidskvardag hjå pasientar, bebuarar og brukarar. Det er også dei som kjem tettast på dei pårørande.

Spørsmålet i spørjeskjemaet er eit opent tekstspørsmål, slik at dei tilsette svara med eigne ord.

Råd:

- Tidleg og kontinuerleg informasjon
- Tidleg opplæring på alle nivå
- Fagdagar
- Gjere kurs og opplæring relevant til dei ulike arbeidsplassane
- Nok tid til å gjennomføre kurs
- Opplæringspakkar – gjerne digitale som er tilgjengeleg heile tida
- Gode rutinar for opplæring, oppfølging og struktur

5 KVA VIL GJERE KVINNHERAD KOMMUNE TIL EIN ATTRAKTIV ARBEIDSGJEVAR

Kva vil gjere Kvinnherad kommune til ein attraktiv arbeidsgjevar	Tal
Løn	36
Kurs, opplæring og vidareutdanning	36
Heile stillingar	15
Gode leiarar	13
Gode arbeidstidsordningar	13
Innovasjon og nytenking	8
Oppfølging	3

Dette var eit ope tekstspørsmål og det var hos fleire respondentar meir ein eit svar på spørsmålet. Her har vi difor telt manuelt kva for ord som gjekk oftast igjen.

6 VEGEN VIDARE

I arbeidet med kartlegginga av digital kompetanse har det vore viktig å samarbeide tett med dei tilsette. Dette skal vi fortsette med, samtidig som vi no også har fått på plass ressurspersonar, som skal vere eit bindeledd mellom administrasjon og dei tilsette. Ressurspersonane er tilsette i sektor omsorg, helse og sosial som har søkt på ei intern utlysing på 6 stillingar, á 20% innafor digitalisering. Desse personane blir særleg viktig i vidare arbeid for å heve og styrke kompetansen i sektoren, samt tette dei kompetansegap vi no veit finns. Dei vil gje oss fyrstehands kunnskap om kva som treng ute i einingane, slik at vi kan spisse tiltak på best mogleg måte.

Informasjonen frå undersøkinga vil vi dele med dei tilsette, då det er viktig for oss at dei sjølv kan sjå kva dei har vore med på og kor viktig det er for oss me dei tilbakemeldingar og innspel vi får frå dei er. Vi ynskje og at dei svara og tal vi har fått skal bidra til drøftingar og diskusjonar kring dette. Vi vil gjenta undersøkinga

i 2024, med nokon av dei same spørsmåla som i denne, for å syne endring, men og ha med nye spørsmål som vil vere relevant for fokuset i prosjektet på det aktuelle tidspunktet.

Samla sett vil tal og innspel frå undersøkinga legge grunnlaget for kva vi skal jobbe med vidare i prosjektperioden, som går fram til oktober 2024. Dette vil bli eit tett samarbeid både intern i sektoren vår, men også eksternt på tvers av kommunar, fylke og andre organisasjonar og utval.

2.2 Rapport Kartlegging kompetansearbeid i den daglege drifta

1 BAKGRUNN

I prosjektskissa til prosjektet Kompetanse og utvikling i ei ny digital helse- og omsorgsteneste heiter det:

«Vi vil nytte ulike arbeidsmetodar gjennom prosjektperioden for å nå målsettinga med kartlegging av kompetanse, og kompetansegapet. I dette ligg det å utvikle kompetansestrategiar og planer for å vere ein attraktiv arbeidsgjevar som har klar målsetting for å rekruttere og behalde tilsette. For å nå målsettinga må ein få oversikt over tilsette si kompetanse, og kompetansegapet. Dette skal vi gjere ved å kartlegge kompetanse hos tilsette før, undervegs og etter prosjektperiode. Det skal nyttast spørjeundersøking som skal sendast ut til alle tilsette. Vi vil og nytte medarbeidarkafear som metode for medverknad frå tilsette.»

1.1 Om undersøkinga

Våren 2023 vart det gjort ei kartlegging av digital kompetanse i sektor omsorg, helse og sosial i Kvinnherad kommune. I dette arbeidet og seinare i prosjektet kunne ein sjå at det var behov for å også kartlegge korleis ein jobba med kompetanseheving ute i einingane. Avdelingsleiarane er dei som står dei tilsette nærast i den daglege drifta og det vart difor naturleg å gå til dei for meir utfyllande informasjon om dette. Dette er bakgrunn for kartlegginga i denne rapporten.

Undersøkinga er laga i Microsoft Forms og er heildigital. Den består av 11 spørsmål. Dei 4 fyrste spørsmåla er bakgrunnsspørsmål om eining ein jobbar i, personalansvar, digitalt verktøy ein nyttar i det daglege og om kva kompetansetiltak den einskilde avdeling har etablert hjå seg. Dei resterande 7 spørsmåla er tekstspørsmål kor ein svare med eigne ord.

Her kan nokon av svara talfestast, men generelt har respondentane svart utfyllande med eigne ord korleis dei oppleve sin kvardag.

1.2 Validitet

I sektor omsorg, helse og sosial, er det i einingane institusjon, heimeteneste, rus og psykiatri og bu- og habilitering, til saman 25 moglege respondentar. 18 av desse har svart på undersøkinga, noko som gjer ein svarprosent på 72. Svara frå denne undersøkinga gjer difor eit godt bilete på korleis avdelingsleiarane oppleve sin kvardag kring kompetansesarbeid i den daglege drifta.

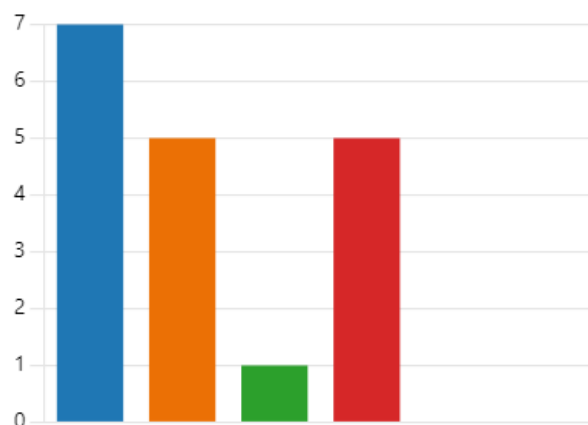
2 FUNN - KOMPETANSEARBEID I DEN DAGLEGE DRIFTA

Litt om respondentane våre:

1. I kva eining jobbar du?

[Flere detaljer](#)

● Institusjon	7
● Heimeteneste	5
● Rus- og psykiatri	1
● Bu- og habilitering	5
● Aktivitet- og rehabilitering	0
● Annet	0



2. Kor mange tilsette har du ansvar for?

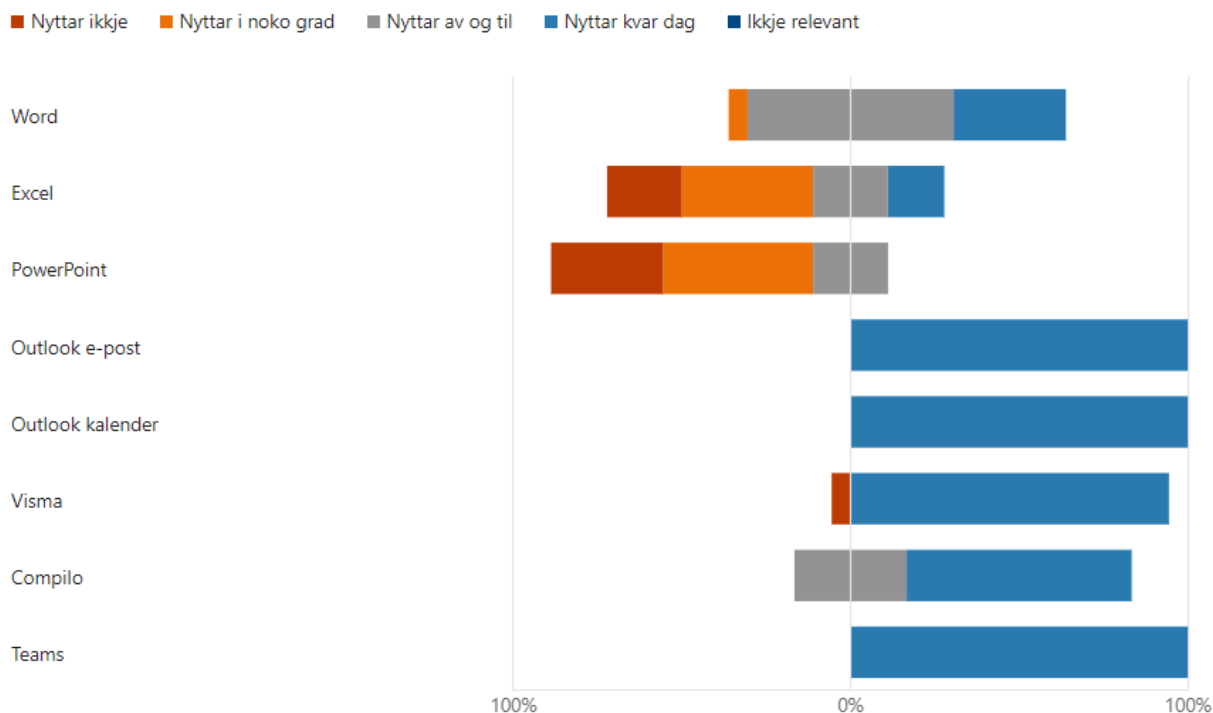
[Flere detaljer](#)

● 5-10	0
● 10-20	6
● 20-30	5
● Meir enn 30	7
● Annet	0



3. Kan du nytte følgande digitale verktøy/ system i arbeidet ditt?

[Flere detaljer](#)



4. Har avdelinga di små kompetansetiltak i det daglege? Til dømes:

[Flere detaljer](#)

- Tavlemøte (til dømes ved forbed... 3
- Kort fagmøte for alle i avdelinga... 7
- Internundervisning (til dømes k... 8
- Annet 9



- Tavlemøte (til dømes ved forbedringsarbeid)
- Kort fagmøte for alle i avdelinga (til dømes 10 min i lunsjpausen kor ein tek opp ønska tema)
- Internundervisning (til dømes kort gjennomgang av prosedyrar med leiar eller fagsjukepleiar på fast basis)
- Anna

I kategorien 'anna' på spørsmål 4 svarar respondentane følgande på kva kompetansetiltak dei nyttar i det daglege:

- *Brukarmøte, etiske refleksjonar i kvardagen.*
- *Faste møte kvar veke i vaktskiftet mellom tidleg- og seinvakt.*
- *Personalmøte kvar 6. veke. Internundervisning.*
- *Ikkje noko fast, meir etter behov.*
- *Faste møter i turnus.*

Spørsmål 5 spør om kvifor ein ikkje har kompetansetiltak i det daglege, om nokon har svart dette på spørsmål 4.

Her har alle respondentar svart at dei har eit eller fleire tiltak i det daglege. Spørsmålet er difor ikkje relevant.

Spørsmål 6: Kva kompetansetiltak i det daglege er viktig for dine tilsette?

- *Etiske refleksjonar og faglege utfordringar.*
- *Relevante e-lærings kurs og tid til å gjere dei.*
- *Ha naudsynt kunnskap for å kunne utføra det daglege arbeidet, og også for å halde seg oppdatert på det ein kan møte i morgondagen, til dømes fyrstehjelp, sår, hygiene og liknande.*
- *Bruk av fagsystema. Dokumentasjon. Kap. 9 om tvang. Nytt fagstoff. Gjennomgang av viktige prosedyrar som ligg i compilo. t.d. medikamenthandtering, ernæringskartlegging.*
- *Oppdatering på prosedyrar, enkelte tema osv. Kompetanse ein brukar i det daglege. Til dømes kartleggingsverktøy.*
- *Tid til kurs både på KS og compilo, samt daglige diskusjoner.*
- *Kollegaveiledning. Få hjelp til ulike program viss ein møter på problem, fleire tykkjer det er utfordrande viss teknologien svikter.*
- *Mulighet for å sette seg inn i aktuelle faglige problemstillinger etter behov. Få veiledning av fagperson knytt til ulike dagsaktuelle utfordringar.*
- *Fagdagar, kurs og internundervisning.*
- *Morgonmøte, der vi går gjennom dagen og tar opp ulike problemstillingar som er aktuelle.*

- *Lese mail og holde seg oppdatert på teams, be om samt å oppsøke læresituasjonar når ein treng det.*
- *At me har system som fungerer. At ein får opplæring og kan bruke dei digitale verktøya me har. Ofte får ein ikkje tilstrekkeleg opplæring og då blir det ikkje brukt.*
- *TID til å jobbe med kompetanse på system.*

Spørsmål 7: Korleis lagar du rom for kompetansetiltak i det daglege?

Utdrag av respondentanes svar:

- *Rapport, lunsj pausar og ledige stundar.*
- *Vi har sett av 1 time kvar uke for faglig kompetanseløft.*
- *Legg til rette for at ein som enkelt person går ut av drift, brukar ressursperson til gruppeundervisning/tid på det som ligg på leseliste i Compilo og til å ta e-kurs på KS læring.*
- *Integrert i turnus. 4 av 6 tysdagar har innlagt 45 min som dei tilsette skal bruke på ks kurs eller liknande. Me brukar og spl møte kvar tredje onsdag til ein del internundervisning.*
- *Setter av tid til å ta kurs på KS læring, informerer om nye prosedyrar.*
- *Oppfordrar til at fagpersonale som har kunnskap kan dele sin kunnskap , ha undervisning, bruker VAR, KS -læring.*
- *Gir tid til å ta kurs på KS læring. Burde vert eit betre system på kva og korleis vi skal gjere det.*
- *Nyttar ledig tid når vi har det. Nyttar fast onsdagsmøte på 1 time.*
- *Sjelden rom for kompetanse tiltak. Fag sykepleier har undervisning.*
- *Me har møte 1 time kvar onsdag. Me prøver å gjennomføre x antal fagmøte spl/fagarb gjennom året. Har og felles undervisning med jevne mellomrom.*
- *Det et laga rom i turnus frå kl. 15-16 hos dei fleste personale il ein 6 vekers periode. Men denne timen må oftast nyttast inn i avdelinga no for å få tid til journaloppfølging. Avd set av tid dei dagane det er mogeleg. Då bruker ein tid på systema vi nyttar i det daglege og kurs på KS-læring. Vi har i år fått gjennomført legemiddelhåndteringskurs for mange på begge avd, oppdatering på compilo og opplæring av nye i bruk av profil.*

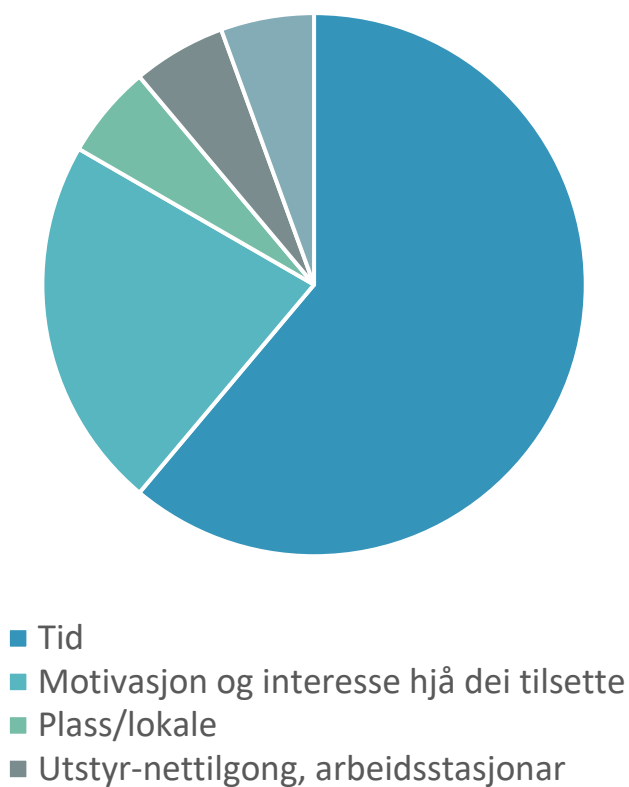
Spørsmål 8: Prioriterer dykk kompetansetiltak i di avdeling?

Alle respondentar svarer JA på dette spørsmålet. Om ein får gjennomført dei tiltak som vert lagt opp til, er sjølvsagt avhengig av fleire faktorar, men det vert prioritert.

- Viktige verktøy er e-læring, Compilo og internundervisning.

Spørsmål 9: Kva er den største utfordringa dykk har når det gjeld kompetansetiltak i det daglege?

Utfordringar for kompetansetiltak i det daglege



- *Tid. 11/18*
- *Motivasjon og interesse hjå dei tilsette. 4/18*
- *Plass/ lokale. 1/18*
- *Utstyr – nettilgong, arbeidsstasjonar. Gammalt utstyr, nett som ikkje fungerer. 1/18*

61% av respondentane seie at mangel på tid er den største utfordringa dei møter når det kjem til kompetansetiltak i det daglege. Det å frigjere tid i ein hektisk kvardag og pasientretta arbeid gjer at ein ofte må prioritere vekk kompetansearbeid for dei tilsette for å få bemanning til å gå opp, samt å sikre forsvarlege og gode teneste for pasientar og brukarar.

22% seier at motivasjon og interesse hjå dei tilsette er ei stor utfordring i kompetansetiltak i det daglege.

18% fordelt på 3 kategoriar, seier at plass/ lokale, teknisk utstyr og plan for gjennomføring er ei stor utfordring i kompetansetiltak i det daglege. Fleire einingar og avdelingar har over tid meldt i frå om at dei manglar naudsynt utstyr til kompetansearbeid. Dette kan vere mangel på skjermar/stasjonar, nett som ikkje fungerer, gammalt utstyr og at det ikkje er fysisk plass til å jobbe med kurs og anna. Dette er kjent problematikk som står i vegen for god kompetanseheving.

Spørsmål 10: Kva tenkjer du er det største behovet i di avdeling når det kjem til kompetanseheving?

På dette spørsmålet ser ein at svara heng tett saman med spørsmål 9, at det som er utfordringane OG er det største behovet ifht kompetanseheving.

- *Tilsette som held seg oppdatert på prosedyrar og rutinar:*
- *Utstyr og plass til å halde seg oppdatert:*
- *Kurs/ vidareutdanning om relevante tema, til dømes demens, psykiatri, tvang m.m.*
- *Nok tid, frigje tilsette for kurs/internundervising, gjerne i turnus.*
- *Fast plan for gjennomføring av kurs/ kompetanseheving.*
- *Likt system for med.handtering i alle einingar.*

Spørsmål 11:

Kva ressursar, moglegheiter og handlingsrom har du i di avdeling til å jobbe med kompetansetiltak i det daglege?

Respondentane tilhøyrar ulike einingar og har difor ulike problemstillingar hjå seg. Dei har alle svært gode menneskelege ressursar i sine tilsette, men nokon har og tilsette som er fagressursar eller ressurspersonar. Desse bidreg til at avdelingsleiarane har ekstra støtte kring fag og kompetanseheving, noko fleire svarar at dei saknar.

Ressursar, handlingsrom og moglegheiter til å jobbe med kompetansetiltak i det daglege er avhengig av kva avdeling ein har ansvar for.

Nokon av svara frå respondentane:

- *Bruk av e-læringskurs, refleksjonar og faglege dilemma.*
- *Motiverte ansatte. Satt av tid kvar uke til slikt.*
- *Vanskeleg då det er dårlege lokale og ikkje nok utsyr.*
- *Har ressursperson, og kan tilpasse tid når det går å ta personalet ut av drift.*
- *Kjenner på mangel på ressurs som tar meir ansvar for kompetanseheving generelt hjå oss. Mykje vert lagt på leiar. Tenker og dei tilsette skulle ha vore meir involvert sjølv. Utfordringa er å få tid nok i ein travel kvardag.*
- *Vi har daglig gode diskusjoner rundt dagsplaner, prosedyrer og utvikling Vi har lister over kurs som det er ønskelig at alle tar.*
- *Eg har eit stort handlingsrom og burde vore flinkare å fått til små planlagde møte i kvardagen.*
- *Ved ein betre struktur på arbeidskvardagen kan det være tid til fagleg oppdatering som pr. nå går bort i "tidstyver". Kan også være rom for å sjå på korleis betre bruke ressursar internt i eininga. Mange har kompetanse som med fordel kunne vært delt med fleire.*
- *Personale er flinke til å dele kunnskap. Vi nyttar rapporttid effektivt. Vi nyttar også ofte lunsjpausar.*
- *Har mange flinke personale som ein kan nytte til internundervisning. Men har vert lite tid til å ha fokus på det siste tida.*
- *Lite/ingenting å gå på - må prioritere at arbeidet går rundt og at den fysiske helsa til medarbeidarar mine blir ivaretatt.*

I denne undersøkinga ser vi tydeleg kva både tilsette og avdelingsleiarar ynskjer i sin arbeidskvardag når det kjem til kompetansetiltak i det daglege. Avdelingane er gode på å sjå løysingar og ynskjer alle å prioritere kompetanseheving.

Det er noko forskjell i korleis respondentane opplever sin kvardag, men det kjem naturleg av at ein jobbar i ulike einingar, ulike pasientgrupper, ulike arbeidstidsformar og ulike utfordringar i arbeidskvardagen. Dette syner då kompleksiteten i sektor omsorg, helse og sosial.

Kompetansetiltak vert prioritert, men ein er og sårbare når andre oppgåver dukkar opp og må gå foran kompetansearbeid. Prosedyrar og rutinar er særleg viktig, då dei sett ein standard for korleis oppgåver skal løysast, då er det og viktig at dei tilsette kjenner dei og har tilstrekkeleg kunnskap og opplæring i dei.

Prosjektet *Kompetanse og utvikling i ei ny digital helse- og omsorgsteneste* har fått gjennomført mykje i prosjektperioden og har i tillegg gjennomført nokre gode tiltak.

Fokuset på kontakt ut i tenestene og samhandling med dei tilsette har vore særst viktig. Dei tilsette er den viktigaste ressursen kommunen har og det og halde denne kontakten må prioriterast.

Det er mykje god kompetanse og erfaring og denne må ein ta godt vare på, for gjer ein det virke det positivt på rekruttering og det å behalde dei tilsette.

Kartleggingar av digital kompetanse er eit viktig verktøy for kommunen og ei slik kartlegging kan ein gjerne gjenta på eit seinare tidspunkt, for å sjå om dei tiltak som er sett i verk har hatt ynskja effekt. Det er og eit måleverktøy for å sjå kor ein må prioritera kompetanseheving ifht digital kompetanse.

Tett samarbeid med utdanningsinstitusjonane er viktig og prosjektet har vist fleire arenaer kor dette skjer. Kompetanse-, erfarings- og kunnskapsdeling er et viktig moment i dette samarbeidet. Prosjektarbeid, nye utdanningar og utprøving av nytt utstyr, teknologi m.m. er område som det kan samarbeidast tett om. Vidaregåande skule (KVV) og kompetansefagnettverket, AOF fagskulen, Fagskulen Vestland og HVL vil vi halde tett kontakt med vidare.

I prosjektskissa kjem det fram at ein som ei slutføring av prosjektet skal utarbeida ein kommunal strategi for implementering av digitale verktøy. Ein slik strategi har ikkje fått plass i prosjektet denne gong, då dette er eit arbeid som vi meiner bør organiserast som eit eige prosjekt kor fleire sektorar i kommunen må jobbe saman for å få dette på plass. Vi ser veldig tydeleg i arbeidet vi har gjort, at ein slik strategi er heilt naudsynt for framtida og oppfordrar kommunen til å planlegge for eit slikt prosjekt innan kort tid. Ein kommunal strategi, evt. modell for implementering av digitale verktøy er noko som vil ha stor verdi, ikkje berre for eigen kommune, men og for nabokommunar og andre som har same behov.