

«Etterutdanning i mangfoldsledelse for kommunehelsetjenesten»

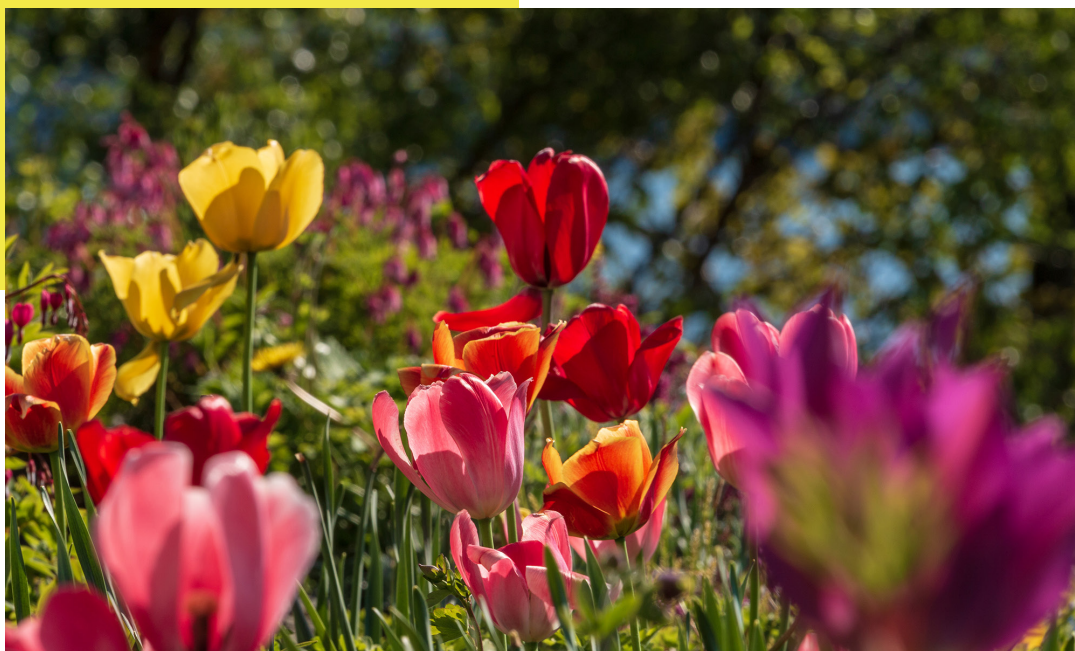
Kursplan for piloting av etterutdanningen: kull 2018-2019



**Mangfoldsledelse for
kommunehelsetjenesten**

En etterutdanning for ledere – av Senter for Omsorgsforskning, Vest, Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester i Oppland og Sogn og Fjordane, Gjøvik kommune, Østre Toten kommune, Flora kommune og Gloppen kommune

Velkommen til etterutdanning i mangfoldsledelse



Denne etterutdanningen gir ledere i kommunehelsetjenesten et tilbud om et kompetanseløft som ikke eksisterer per i dag. Etterutdanningen er rettet inn mot ledelse av en stadig mer mangfoldig og sammensatt arbeidsstyrke.

Begrepsforståelse

Mangfold forstås på ulike måter. Mangfoldsbegrepet blir, med andre ord, tillagt ulike betydninger, meninger og i ulike kontekster. Innenfor denne etterutdanningen, forstår vi «mangfold» i tråd med Standard Norges redegjørelse, som «*sammensetning av forskjeller*». «Forskjeller» kan videre bestå av «mangfold i og mellom mennesker: (1) *alder, kjønn, funksjonsgrad, etnisitet, livssyn, kulturell bakgrunn, klasse, kjønnsidentitet og seksuell orientering*, og (2) *forskjeller i utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjon*». «Mangfoldsledelse» blir med dette forstått som en «del av et ledelsessystem med formål å optimalt benytte potensialet i mangfoldet i organisasjonen»



Dagens helse- og omsorgstjeneste i kommunene

Arbeids/pleiefellesskap på sykehjem har utviklet seg i retning nettopp av økende mangfold. Ledere spiller en nøkkelrolle for hvordan den enkelte ansatte blir møtt og ivaretatt på arbeidsplassen, og for hvordan fellesskapet av pleiere fungerer. Ledelse av et stadig mer mangfoldig pleiefellesskap har betydning for sikkerhet og trivsel for pasienter, pårørende og ansatte, både med tanke på den enkelte ansatte sin kompetanse, ferdigheter og tilnærningsmåter, og med tanke på samarbeid og kommunikasjon de ansatte i mellom.

I ett større samfunnsperspektiv vil arbeidslivsinkludering også kunne ha betydning for sykefravær, rekruttering, det å beholde ansatte med fagkompetanse og kompetansebygging i kommunale helse og omsorgstjenester. Rekruttering til fagstillinger oppleves som særlig krevende i enkelte kommuner/regioner, mens andre aspekter slik som kommunikasjon, språk- og kunnskapsforståelse, kan sies å være relevante ved alle steder.

Læringsmål

Målgruppe

Utdanningen er rettet mot ledere innen kommunale helse- og omsorgstjenester.

Kunnskapsmål

Deltakerne skal ha opparbeidet seg kunnskap om:

- Mangfold og mangfoldsledelse, herunder kjennskap til innhold i standard om mangfoldsledelse (NS 11201 Mangfoldsledelse)
- Generell kulturforståelse/kultursensitivitet, også i forhold til eget samfunn og kultur
- Hvordan helsevesenet og –tjenester i Norge oppfattes av ansatte med ulik bakgrunn
- Hvordan helseutdanninger og godkjenning/akkreditering av disse kan variere
- Språk og kommunikasjon, i særlig grad «det funksjonelle arbeidsspråket»

Ferdighetsmål

Deltakerne skal:

- Kunne anvende relevante begreper, modeller og verktøy for å identifisere og forstå utfordringer knyttet til ledelse av flerkulturelle arbeidsfellesskap innen helse- og omsorgstjenestene
- Ha kjennskap til kompetansemiljøer og nettressurser for å gjenfinne og anvende relevant kunnskap og litteratur

- Kunne belyse og diskutere utfordringer knyttet til mangfold på arbeidsplassen: for individer, for «team» og for arbeidsfellesskapet som helhet
- Kunne anvende kunnskaper og ferdigheter til nytte for egne ansatte og bidra til formidle og dele erfaringer med sine lederkolleger
- Ha kjennskap til hvordan pårørende (og eventuelt media) kan tilnærmes med tanke på mangfoldet av ansatte
- Kunne iverksette hensiktsmessige verktøy på arbeidsplassen, knyttet til fellesskapet av ansatte, som for eksempel:
 - o Refleksjonsgrupper knyttet til konkrete problemstillinger
 - o Kollegabasert veiledning

Holdningsmål

Deltakerne skal kunne:

- Bidra til personsentrerte, gode og sikre tjenester for brukerne/pasienter/beboerne, deres pårørende og ansatte, ved at helse- og omsorgsledere får verktøy til å lede ansatte med ulik kulturell bakgrunn
- Bidra til at eksisterende kompetanse i mangfoldsledelse blir synliggjort, anvendt og delt på tvers av ledergrupper/virksomheter
- Å bidra til at personer med innvandringsbakgrunn gjennom arbeidslivsdeltakelse øker sine forutsetninger for inkludering ved arbeidsplassen og integrering i lokalsamfunnet
- Å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø der alle blir sett og ivaretatt, gjennom at mangfold av erfaringer, bakgrunner og kompetanser anerkjennes, erkjennes og anvendes for å skapes nye betingelser og muligheter

Om etterutdanningen i mangfoldsledelse

Utdanningen legger vekt på variasjon i anvendelse av metoder. Læring med og av kolleger på tvers av regioner er sentralt. Den bygger på en verdibasert og personsentrert tilnærming til praksisutvikling (McCormack et al., 2013, McCormack et al., 2009), og rammeverk for systematisk og kontinuerlig forbedring (Stolz og Batalden 1993). Valg av metoder og verktøy er inspirert av Pasientsikkerhetsprogrammet, Forbedringsutdanning Helse Vest, Veikart for tjenesteinnovasjon fra KS, og ABC opplæringsmodell som er utviklet på oppdrag fra Helsedirektoratet.

Etterutdanningen vil delvis være knyttet til samlinger, delvis til individuelt- og gruppearbeid mellom samlingene. Den er praktisk orientert og deltakerne skal arbeide med forbedringsarbeid i egen kommune.

Varighet og form

- Deltagerne skal gjennomføre et forbedringsarbeid i sin egen organisasjon i løpet av de om lag de seks månedene utdanningen varer
- Det er fire samlinger; to fellessamlinger over to dager og to fylkesvise samlinger over en dag
- Gruppene møtes kommunevis 2 x2 timer mellom hver samling, i til sammen seks møter
- Undervisningsformen på samlingene varierer mellom forelesninger, case-basert undervisning med utgangspunkt i forbedringsarbeidet, deltakerpresentasjoner, refleksjon og veiledning i grupper
- Mellom samlinger arbeider deltakerne individuelt og i grupper med relevant fagstoff knyttet til nettsiden, videobasert undervisning, artikler m.m. Gruppesamlingene i kommunene vil ha fokus på diskusjon, refleksjon og forbedringsarbeidet
- USHT har kontakt med kommunene og veileder etter behov

Forbedringsarbeid

Deltakerne skal i grupper (avdeling/kommune) identifisere et forbedringsområde som de skal arbeide med gjennom etterutdanningen.

Forbedringsområdet skal ta utgangspunkt i identifiserte behov relatert til mangfoldsledelse på egen arbeidsplass. Dette kan for eksempel være rutiner for ansettelse, etablering av mentorordninger, refleksjonsgrupper med fokus på muligheter og utfordringer knyttet til flerkulturelle arbeidsfellesskap m.m. Arbeidet skal utformes slik at det kan deles med andre i en «ressursbank» gjennom en åpen tilgang via internett. Det som velges vil da ta form som en innsats, en tilnærming eller et tiltak som deltager(e) skal utvikle, for så å presentere til øvrige deltagere på avsluttende samling. Gruppen skal levere et en skriftlig omtale av forbedringsarbeidet / presentere forbedringsarbeidet i en poster på siste samling.

Lederforankring

Deltagelse i utdanningen er en strategisk satsing for deltakerens organisasjon. Det er en forutsetning at:

- forbedringsarbeidet er forankret hos den nærmeste lederen
- at den nærmeste lederen etterspør progresjon og resultat
- den nærmeste lederen legger til rette for at deltakeren kan være med på samlinger og gruppemøter

Aktivitet	Leseliste
Fellessamling 1 	Tema: Generell innføring • «Leselekse» • Kulturforskjeller i praksis - Hylland-Eriksen & Arntsen Sajjad 2017, kap.2 – tilsendt.
Gruppesamling 1 	Tema: Generell innføring • Video om mangfoldsledelse
Gruppesamling 2 	Tema: Religion, livssyn og skikker • Generell informasjon om religion • Perspektiver på kjønn og likestilling • Livets siste fase
Fylkessamling 1 	Tema: Religion livssyn og skikker • Høytider • Mat • Klær/kleskoder
Gruppesamling 3 	Tema: Mangfoldighet og arbeidsmiljø • Hva er god mangfoldsledelse?
Gruppesamling 4 	Tema: Mangfoldighet og arbeidsmiljø • Hva er mangfoldighet?
Gruppesamling 4 	Tema: Helseutdanninger og kompetanse • Helse, rettigheter, plikter og lovverk
Fylkessamling 2 	Tema: Helseutdanninger og kompetanse • Den norske autorisasjonsprosessen
Gruppesamling 5 	Tema: Kultur og samfunn • Kultur og kultursensitivitet
Gruppesamling 6 	Tema: Kultur og samfunn • Annerledeshet, rasisme og diskriminering
Fellessamling 	Avsluttende oppgave

Tidsplan

Aktivitet	Dato	Deltakere	Sted
 Fellessamling	26.-27. sept-18	Gjøvik, Østre Toten, Gloppen, Flora	Honne, Biri
 Gruppesamling kommune	Avtales lokalt	Deltakere i den enkelte kommune	Avtales lokalt
 Gruppesamling kommune	Avtales lokalt	Deltakere i den enkelte kommune	Avtales lokalt
 Fylkesvis samling Sogn og Fjordane	28. nov-18	Gloppen og Flora	Førde
 Fylkesvis samling Oppland	22. nov-18	Gjøvik og Østre Toten	Gjøvik
 Gruppesamling kommune	Avtales lokalt	Deltakere i den enkelte kommune	Avtales lokalt
 Gruppesamling kommune	Avtales lokalt	Deltakere i den enkelte kommune	Avtales lokalt
 Fylkesvis samling Sogn og Fjordane	29. jan-19	Fylkesvis: Gloppen og Flora	Førde
 Fylkesvis samling Oppland	31. jan - 19	Fylkesvis: Gjøvik og Østre Toten	Gjøvik
 Gruppesamling kommune	Avtales lokalt	Deltakere i den enkelte kommune	Avtales lokalt
 Gruppesamling kommune	Avtales lokalt	Deltakere i den enkelte kommune	Avtales lokalt
 Fellessamling	26.-27. mars-19	Alle: Gjøvik, Østre Toten, Gloppen, Flora	Bergen

Referanser

BATALDEN, P. B., & STOLTZ, P. K. (1993). A framework for the continual improvement of health care: building and applying professional and improvement knowledge to test changes in daily work. *The Joint Commission journal on quality improvement*, 19(10), 424-447

MCCORMACK, B., DEWING, J., BRESLIN, L., COYNE-NEVIN, A., KENNEDY, K., MANNING, M., PEELO-KILROE, L. & TOBIN, C. (2009). Practice development: realising active learning for sustainable change. *Contemporary Nurse: A Journal for the Australian Nursing Profession*, 32, 92-104.

MCCORMACK, B., MANLEY, K. & TITCHEN, A. (2013). *Practice development in nursing and healthcare*, Chichester, Wiley- Blackwell.



GJØVIK KOMMUNE

