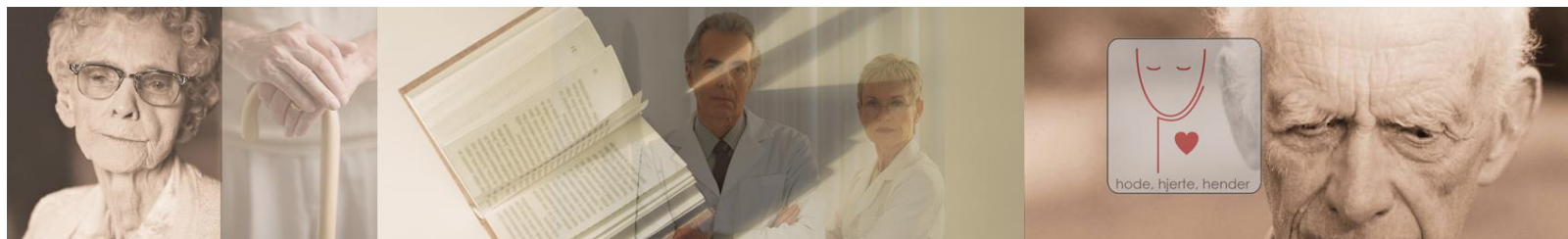


KOMPETANSELØFT DRAMMEN KOMMUNE

Videreutdanning for
Helsefagarbeidere
(Hjelpepleiere, Omsorgsarbeidere)
Sykepleiere og Vernepleiere
2007 - 2010



Erfaringer

- Vellykket satsning
- God omdømmebygging
 - Internt
 - Eksternt
- Kan møte framtiden



DRAMMEN
KOMMUNE

**Sluttevaluering av
kompetanseutviklingsprosjektet i
pleie- og omsorgstjenesten i
Drammen kommune, 2007 - 2010**

ConeXus

Kortversjon

*Sluttevaluering av
kompetanseutviklingsprosjektet i pleie-
og omsorgstjenesten i Drammen
kommune, 2007 – 2010*

*Presentasjon av funn fra spørreundersøkelsen
og gruppeintervjuene*

*Hele evalueringsrapporten er overlevert
Drammen kommune,
ved FoU-enheten*

1

Oppsummering av funn

Svarfordeling 2007 og 2010 – valide resultater

- Total svarfordeling på spørreundersøkelsen økte fra 33% i 2007 til 49% i 2010 – og 437 besvarelser.
- Bare ansatte med 50% stilling eller mer har deltatt i undersøkelsen.
- Omsorgstiltakene har for lav svarprosent til at undersøkelsen kan presentere funn for denne tjenesten.
- Det er liten grunn til å tro at resultatene hadde vært svært annerledes med en enda høyere svarprosent.

	Inviterte	Besvarte	Svarprosent	Inviterte	Besvarte	Svarprosent
	2007	2007	2007	2010	2010	2010
Drammen kommune	843	275	33 %	897	437	49 %
Geriatriske kompetansesenter	77	35	45 %	95	71	75 %
Hjemmetjenesten Bragernes	115	66	57 %	124	54	44 %
Hjemmetjenesten Strømsø	93	33	35 %	128	87	68 %
Institusjonstjeneste Bragernes	148	21	14 %	127	24	19 %
Institusjonstjeneste Strømsø	134	49	37 %	233	176	76 %
Omsorgstiltak – hovedansvar	190	47	25 %	187	25	13 %

Oppsummering av funn – 1

RESPONDENTE SVARTE MEST POSITIVT PÅ FØLGENDE OMRÅDER:

- Viktigheten av samhandling.
- Den enkelte medarbeiders opplevelse av samhandling.
- Arbeidsmiljøet, både med hensyn til inkludering og faglige utfordringer.
- Den enkelte medarbeiders kompetanse på å fange opp tidlige tegn på demens.
- Den enkelte medarbeiders evne til å arbeide med fysisk og psykisk forebygging.

RESPONDENTE SVARTE MINST POSITIVT PÅ FØLGENDE OMRÅDER:

- Avdelingenes etterlevelse av lovverket.
- Den enkelte medarbeiders kunnskaper om lovverket.
- Avdelingens kompetanse på alderspsykiatri.
- Den enkelte medarbeiders kompetanse på alderspsykiatri.
- Avdelingens kompetanse til å jobbe med alderspsykiatriske symptomer.

Oppsummering av funn – 2

I PERIODEN 2007 – 2010 HAR DET VÆRT EN KLAR POSITIV ENDRING PÅ OMRÅDENE:

- Den enkelte medarbeiders oppfølging av pasienter med demens.
- Avdelingens oppfølging av pasienter med demens.
- Den enkelte medarbeiders kompetanse til å gi lindrende behandling.
- Avdelingens kompetanse til å gi lindrende behandling.
- Den enkelte medarbeiders opplevelse av Drammen kommunes omdømme.



Oppsummering av funn – 3

I PERIODEN 2007 – 2010 HAR DET VÆRT EN NOE POSITIV ENDRING PÅ OMRÅDENE:

- Den enkelte medarbeiders kunnskaper om lovverket.
- Avdelingens etterlevelse av lovverket.
- Avdelingens fokus på etiske dilemmaer.
- Den enkelte medarbeiders veiledning av pårørende.
- Den enkelte medarbeiders veiledning av kollegaer.
- Avdelingens veiledning av kollegaer.
- Avdelingens evne til samhandling.
- Avdelingens kompetanse på rehabilitering.
- Den enkelte medarbeiders kompetanse på å fange opp tidlige tegn på demens.
- Avdelingens kompetanse til å jobbe med alderspsykiatriske symptomer.
- Den enkelte medarbeiders opplevelse av Drammen kommunes attraktivitet som arbeidsgiver.

Turn-over i pleie- og omsorgstjenesten 2006 – 2010

Turn-over i pleie- og omsorgstjenesten ble i 2007 nevnt som én måleindikator for å avdekke resultatene av kompetanseutviklingsprosjektet.

Tallene til høyre er fremskaffet av Kontorfaglig enhet / Drammen geriatriske kompetansesenter

Turn-over i prosent:

- 2006: 5,04
- 2007: 6,77
- 2008: 6,04
- 2009: 5,66
- 2010 (pr 30.09): 5,21

Conexus har ikke gått nærmere inn i tallene, men tallene viser en gradvis lavere turn-over i pleie- og omsorgstjenesten i perioden 2007 – 2010.

2

Medarbeidertilfredshet

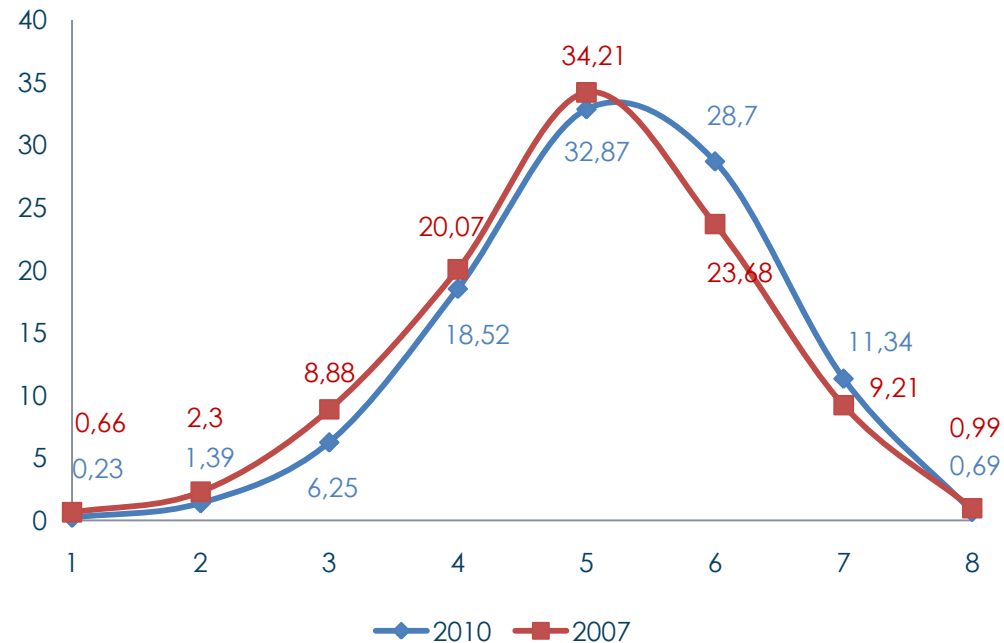
Attraktivitet som arbeidsgiver

Det er en noe positiv utvikling når det gjelder synet på kommunen som attraktiv arbeidsgiver.

Som søylediagrammet viser, er det flere som besvarer med tallkarakteren 6 og 7 enn det var i 2007.

Det er også færre som bruker tallkarakteren 1, 2, 3 og 4.

Det er først og fremst innenfor hjemmetjenesten vi finner den positive utvikling.



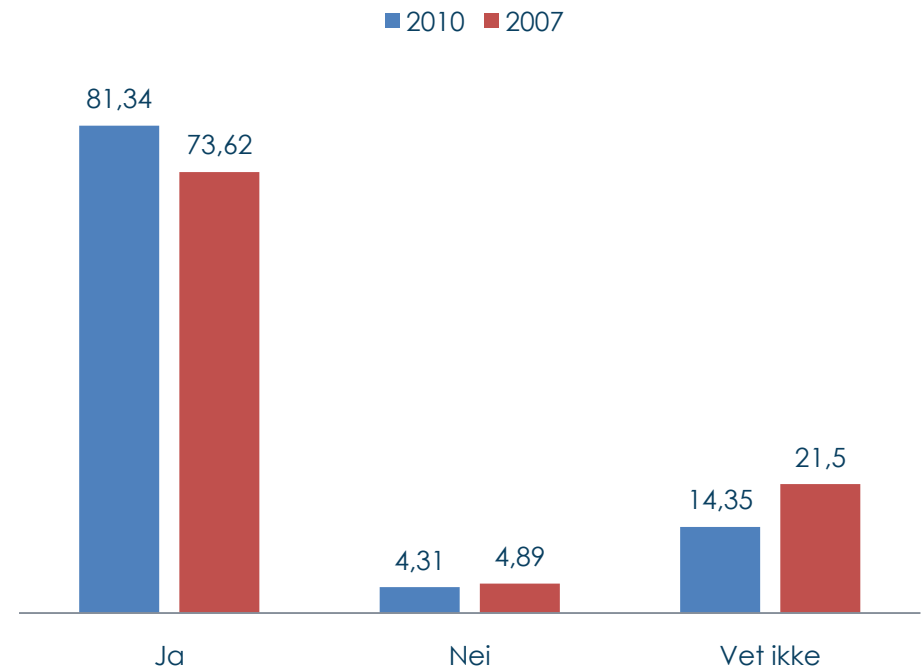
Vil anbefale Drammen kommune som arbeidsgiver

Det er flere som vil anbefale Drammen kommunes pleie- og omsorgstjeneste som arbeidsgiver i 2010 enn i 2007.

Det er også færre som svarte vet ikke enn i 2007.

Samtidig er svarprosenten høyere enn i 2007.

Vil du anbefale Drammen kommune som arbeidsgiver for potensielle søkere innenfor pleie- og omsorg?



3

Kompetanseutvikling 2007 – 2010

Kompetanse innen etikk

Tjenesteområde	EtikkIND	EtikkAVD
Institusjon 2010 (n=246)	4,76	4,50
Institusjon 2007 (n=133)	4,66	4,47
Endring	,10	,03
Hjemmetjeneste 2010 (n=138)	4,77	4,82
Hjemmetjeneste 2007 (n=111)	4,69	4,52
Endring	,08	,30
Total 2010 (n=437)	4,80	4,65
Total 2007 (n=311)	4,70	4,48
Endring	,09	,17

Hjemmetjenesten har hatt en positiv utvikling på avdelingsnivå siden 2007. Total for tjenesten har det vært en noe positiv utvikling i samme periode.

Intervjugruppene fortalte at kommunen innfører et etikktiltak ved bruk av fasilitatorer. Metoden går i korthet ut på å fremlegge kjente problemstillinger, belyse disse og få til diskusjoner relatert til etiske utfordringer.

Alle gruppene som ble intervjuet fortalte at de hadde innført tiltaket, eller var i ferd med å implementere det. Avdelingene som ble intervjuet er dermed enten på K3 eller på vei til å nå K3.

Kompetanse innen veiledning

Tjeneste- område	Veilpas IND	Veilpas AVD	Veilpår IND	Veilpår AVD	Veilkoll IND	Veilkoll AVD
Institusjon 2010 (n=246)	4,87	4,62	4,73	4,74	4,79	4,67
Institusjon 2007 (n=133)	4,95	4,84	4,67	4,81	4,72	4,57
Endring	-,08	-,22	,05	-,07	,07	,09
Hjemmetjeneste 2010 (n=138)	5,04	4,84	4,69	4,46	5,02	4,95
Hjemmetjeneste 2007 (n=111)	4,77	4,44	4,30	4,33	4,64	4,60
Endring	,26	,40	,39	,12	,37	,35
Total 2010 (n=437)	4,94	4,71	4,67	4,56	4,88	4,78
Total 2007 (n=311)	4,85	4,61	4,39	4,45	4,65	4,52
Endring	,09	,10	,28	,11	,23	,27

Hjemmetjenesten har hatt en gjennomgående positiv utvikling siden 2007. Total for tjenesten har det vært en noe positiv utvikling hva gjelder pårørende og kollegaer, siden 2007.

Intervjuene avdekker også en høyere bevissthet omkring veiledning i hjemmetjenesten enn i institusjon. Det beskrives en tjeneste hvor det søkes å ha "hendene på ryggen".

De ansatte mener seg bedre på veiledning enn avdelingen de arbeider i. Veiledning er i større grad et anliggende for den enkelte ansatte enn det er et tema i avdelingene. Kompetansenivået på K1 er høy, men innenfor veiledning er ikke avdelingene som ble intervjuet på K2 (og dermed heller ikke K3).

Kompetanse innen samhandling

Tjenesteområde	Samhand IND	Samhand AVD	Samhand VIKTIG	Arbmil 1	Arbmil 2
Institusjon 2010 (n=246)	5,58	4,64	6,09	5,45	5,29
Institusjon 2007 (n=133)	5,45	4,56	6,11	5,44	5,30
Endring	,13	,08	-,03	,01	-,02
Hjemmetjeneste 2010 (n=138)	5,69	5,03	6,18	5,78	5,70
Hjemmetjeneste 2007 (n=111)	5,65	4,77	6,17	5,62	5,61
Endring	,04	,26	,01	,16	,09
Total 2010 (n=437)	5,63	4,77	6,11	5,57	5,45
Total 2007 (n=311)	5,53	4,59	6,15	5,43	5,37
Endring	,10	,18	-,04	,13	,09

Samhandling, samarbeid og arbeidsmiljø skåres høyt av respondentene i spørreundersøkelsen. Den positive utviklingen siden 2007 har imidlertid utelukkende kommet innenfor hjemmetjenesten.

Gruppeintervjuene bekrefter et godt arbeidsmiljø og god samhandling. Institusjon beskriver imidlertid et mindre godt samarbeid med eksterne partnere enn hjemmetjenesten.

I forhold til profesjonell kompetanse (K1 – K3), så er samhandling og samarbeid K2, og en forutsetning for K3. Gruppeintervjuene bekrefter dermed at pleie- og omsorgstjenesten har forutsetninger for å nå K3 innenfor aktuelle fagområder.

Kompetanse innen rehabilitering

Tjenesteområde	RehabIND	RehabAVD
Institusjon 2010 (n=246)	4,48	4,45
Institusjon 2007 (n=133)	4,57	4,47
Endring	-,09	-,02
Hjemmetjeneste 2010 (n=138)	4,58	4,52
Hjemmetjeneste 2007 (n=111)	4,52	4,41
Endring	,06	,11
Total 2010 (n=437)	4,52	4,45
Total 2007 (n=311)	4,44	4,30
Endring	,07	,15

Kompetanse på rehabilitering er totalt vurdert noe høyere på avdelingsnivå enn i 2007. Det er likevel små endringer på området. I spørreundersøkelsen vurderer ikke de ansatte kompetansen innenfor rehabilitering som høy.

I gruppeintervjuene bekreftes det at kompetansen på rehabilitering ikke vurderes å være høy. Dette gjelder både for institusjon og hjemmetjenesten. Hjemmetjenesten beskriver til forskjell fra institusjon, ukentlige møter med ergo- og fysioterapitjenesten.

Fagområdet rehabilitering kan på bakgrunn av denne undersøkelsen ikke sies å være på K2. De ansatte vurderer som nevnt heller ikke egen kompetanse som høy innenfor feltet.

Kompetanse innen demens

Tjenesteområde	Demens IND	Demens AVD	Demens 2	Demens 3
Institusjon 2010 (n=246)	5,16	5,04	5,01	5,14
Institusjon 2007 (n=133)	5,17	4,99	5,02	4,99
Endring	,00	,05	-,02	,15
Hjemmetjeneste 2010 (n=138)	5,13	4,97	5,13	5,20
Hjemmetjeneste 2007 (n=111)	5,04	5,05	5,20	5,09
Endring	,08	-,08	-,07	,11
Total 2010 (n=437)	5,02	4,86	4,96	5,10
Total 2007 (n=311)	4,67	4,50	4,76	4,84
Endring	,34	,36	,20	,27

Kompetanse innen demens skåres i undersøkelsen høyt både i institusjon og hjemmetjenesten. Det har imidlertid ikke vært særlig utvikling siden 2007. Lav svarprosent fra omsorgstiltakene er bakgrunnen for bedre totalskår i 2010.

Gruppeintervjuene bekrefter at de ansatte mener både egen og avdelingens kompetanse høy innenfor fagområdet demens. Høy kompetanse begrunnes med fokus på området fra kommunen, flere opplæringstiltak og stor erfaring med pasientgruppen.

Spesielt i institusjon synes demens som et fagområde som kommer opp i fellesfora. Hvorvidt det samme er tilfelle i hjemmetjenesten er ut fra gruppeintervjuene uklart. (Det betyr at det er usikkerhet forbundet med dette, ikke at hjemmetjenesten ikke er på K2.)

Kompetanse innen alderspsykiatri

Tjenesteområde	Alderspsyk IND	Alderspsyk AVD	Alderspsy 2	Alderspsy 3
Institusjon 2010 (n=246)	4,54	4,42	4,50	4,57
Institusjon 2007 (n=133)	4,63	4,42	4,44	4,63
Endring	-,10	,00	,07	-,06
Hjemmetjeneste 2010 (n=138)	4,07	3,96	4,25	4,32
Hjemmetjeneste 2007 (n=111)	4,20	4,07	4,34	4,35
Endring	-,13	-,11	-,09	-,03
Total 2010 (n=437)	4,30	4,17	4,32	4,40
Total 2007 (n=311)	4,37	4,16	4,17	4,29
Endring	-,07	,02	,15	,11

Alderspsykiatri er et fagområde hvor de ansatte både i spørreundersøkelsen og gruppeintervjuene bekrefter ønske om høyere kompetanse.

Alle gruppeintervjuene nevnte alderspsykiatri som fagområde når de ble bedt om å besvare faglige hovedutfordringer.

Pleie- og omsorgstjenesten er ikke på K2 innenfor alderspsykiatri, og det er også mange ansatte som mener egen kompetanse på fagområdet som for lav.

Kompetanse innen lindring

Tjenesteområde	Lindring IND	Lindring AVD
Institusjon 2010 (n=246)	4,93	5,08
Institusjon 2007 (n=133)	4,74	4,87
Endring	,18	,20
Hjemmetjeneste 2010 (n=138)	4,41	4,64
Hjemmetjeneste 2007 (n=111)	4,18	4,44
Endring	,23	,20
Total 2010 (n=437)	4,61	4,77
Total 2007 (n=311)	4,13	4,29
Endring	,48	,48

Lindring har en positiv utvikling siden 2007 både for hjemmetjenesten og institusjon.

Drammen kommune har en spesialavdeling for lindring, og denne avdelingen trekkes frem i gruppeintervjuene når fagområdet lindring blir berørt.

Det synes fra gruppeintervjuene ikke som om lindring er et område avdelingene ofte møter, og denne undersøkelsen har ikke grunnlag for å vurdere kompetansenivået til K2.

4

Tilretteleggende ledelse

Lederne og utvikling av kompetanse

Resultatene her bygger utelukkende på **intervjuene** som er gjennomført i forbindelse med kompetanseevalueringen.

Tilbakemeldinger:

- Det er mange kurs som er tilgjengelige for oss (ansatte).
- Det er store utviklingsmuligheter i kommunen.
- Nærmeste leder får i stor grad gode tilbakemeldinger fra de ansatte.
(For liten informasjon fra de ansatte vedrørende overordnet ledelse til at ConeXus kan mene noe om dette.)
- Også lederne finner kommunen som en spennende arbeidsgiver.

5

Tilbakemeldinger: Utvikling av deltakerne som følge av videreutdanningen

Tilbakemelding fra deltakerne i prosjektet

TILBAKEMELDINGER FRA DELTAKERE I PROSJEKTET (fra gruppeintervju):

- Vi lærte mer om resten av kommunen, og hvilke tilbud vi totalt sett tilbyr.
- Vi tenker mer enn før, vi stiller flere spørsmål enn vi gjorde før, vi krever mer av kollegaer enn tidligere og vi tør å stå i det.
- Vi er blitt flinkere til å observere, dokumentere og melde fra til riktig kompetansenivå.
- Vi ber blitt flinkere fagpersoner.

Uttalelse fra en deltaker i kompetanseutviklingsprosjektet:

”Vi ble dratt ut av avdelingsrutinene, og måtte se ting med nye øyne. Det har gjort meg bedre i jobben”.

Avstand til det daglige arbeidet gir nødvendig tid og rom for refleksjon og fornyelse – altså K3.

Tilbakemelding fra kollegaer og ledere (av prosjektdeltakere)

TILBAKEMELDINGER FRA LEDERE (fra gruppeintervju):

Også ledere som hadde hatt deltakere i kompetanseutviklingsprosjektet mente av videreutdanningen hadde hatt en positiv effekt på deltakerne – og på avdelingen.

De ansatte som tok videreutdanningen tok mer ansvar og plass, og de fikk en høyere status i arbeidsgruppen.

De ansatte som tok videreutdanningen klarte også å overføre en del av sin nytilegnede kunnskap til avdelingen.

TILBAKEMELDINGER FRA KOLLEGAER (fra gruppeintervju):

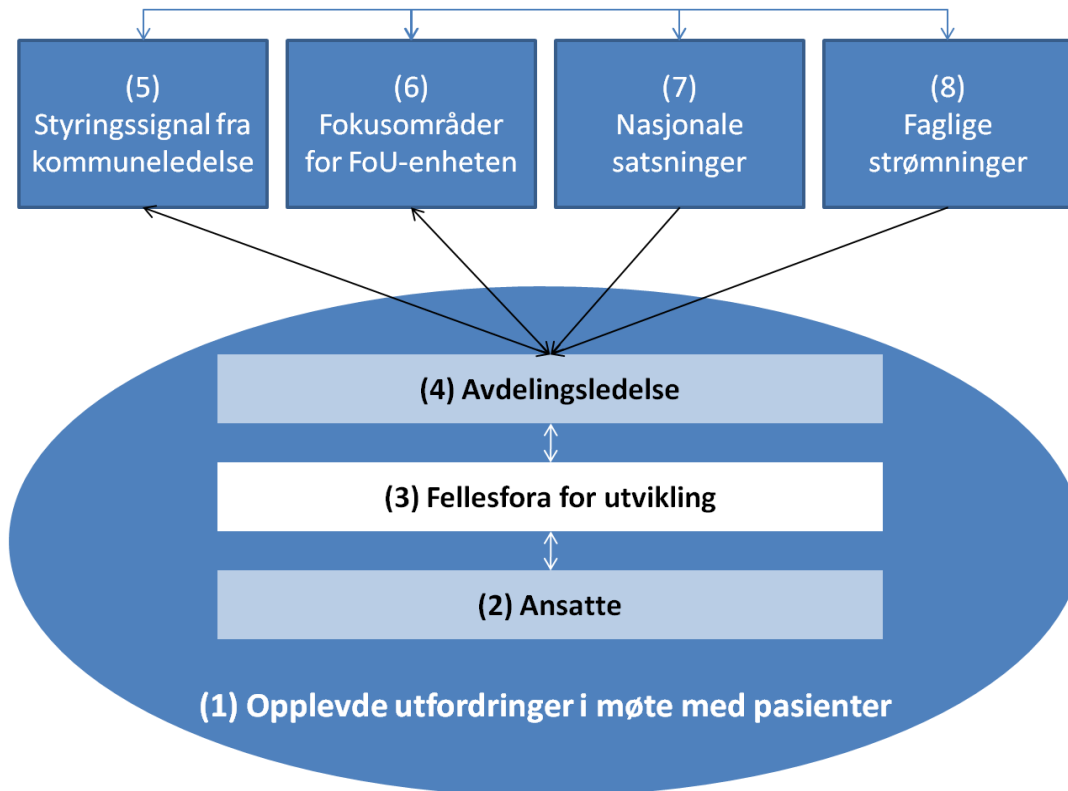
Kollegaer mener å se en positiv fagutvikling for deltakerne i prosjektet. Videreutdanningen har gitt deltakerne høyere kompetanse og større selvtillit enn tidligere.

Dermed opptre de mer aktivt i diskusjoner på avdelingen – og overfører tillært kunnskap fra studiene til avdelingen.

6

Veien videre

Veien videre – planlagte aktiviteter



Område (2):
Nytt kull med studenter begynner på videreutdanning i 2011.

Område (3):
Definere hva avdelingslederne vil vi regne som gode og dårlige resultater, jf. svarene på undersøkelsen.