

Politik

Kompetenceudvikling på Falkenberg

Politikker på plejehjemmet Falkenberg tager udgangspunkt i Helsingør Kommunes og plejehjemmets mission, vision og værdier.

Det overordnede formål med plejehjemmets politikker er, at holde fokus på plejehjemmets mål/vision.

Plejehjemmets mission, vision og værdier findes på sidste side i denne politik.

Formål (*Hvad ønsker vi at opnå*)

- At plejehjemmet til en hver tid kan løse de opgaver der bestilles af Myndigheder¹ ud fra gældende lovgivning og standarder.
- At vi kontinuerligt anvender de aktuelle ressourcer bedst muligt.
- At vi i hverdagen udfordres til innovation².
- At vi har et højt fagligt niveau.
- At opgaver løses efter nærhedsprincippet³.

Beskrivelse (*Detaljeret beskrivelse af politikens indhold*)

Kompetenceudvikling kan både være ekstern og intern samt fælles og individuel.

Intern kompetenceudvikling foregår udelukkende i plejehjemmets eget regi. Med ekstern kompetenceudvikling tænker vi både den der foregår i Helsingør Kommune samt i øvrige offentlige og private regi.

På plejehjemmet Falkenberg kan det både være frivilligt og obligatorisk at deltage i kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling kan f.eks. være:

- Temadage og seminar.
- Intern undervisning f.eks. kompetenceforløb, kørekort, brand mm.
- Sidemandsoplæring/praksisnær læring og anden vidensdeling.
- Helsingør Kommunes tværgående kompetenceforløb.
- Praktikvejleder-, fødevarerhygiejne- og medicinundervisning
- Kommunom-, diplom- og masteruddannelser.

På plejehjemmet Falkenberg anses kompetenceudvikling som et vigtigt tiltag i forhold til personalepleje. Økonomisk set medfører det, at plejehjemmet anvender langt flere penge på kompetenceudvikling, end der modtages til netop uddannelse/kompetenceudvikling i det årlige budget.



Når det på forhånd er aftalt at medarbejdere eller ledere deltager i en bestemt kompetenceudvikling, registreres kompetenceudviklingen som arbejde, der efterfølgende kan afspadses.

Transport til ekstern undervisning afregnes ud fra Helsingør Kommunes personalepolitik.

Handlinger

I tæt dialog med medarbejderne afdækker ledelsen løbende plejehjemmets behov for kompetenceudvikling i forhold til det aktuelle opgavesæt. Ledelsen støtter derudover medarbejderne i deres personlige ønsker om kompetenceudvikling, såfremt dette vurderes til at få positiv effekt på medarbejderens faglige udvikling i forhold til plejehjemmets samlede opgavesæt.

På Falkenberg sættes der fokus på kompetenceudvikling allerede fra første arbejdsdag hvor, den nye medarbejder modtager en pjece samt en kort orientering omkring bl.a. brand, forflytninger og hygiejne på Falkenberg. Kort tid inde i ansættelsesforløbet indgår den nye medarbejder i et introduktionsforløb rundt på hele plejehjemmet for at opnå viden om og forståelse af plejehjemmets samlede opgavesæt. Efterfølgende introduceres de til Helsingør Kommune via deltagelse på kommunens introduktionsdag for nye medarbejdere med det formål, at de præsenteres for den store sammenhæng, som de er en del af, og får svar på hvad der binder Helsingør Kommune sammen på tværs af institutionstyper, områder og centre.

Plejehjemmet gennemfører løbende en bred vifte af intern kompetenceudvikling - nogle kurser hvert år andre hvert andet eller tredje år - nogle med mødepligt og andre som faglig café, hvor det er frit at deltage.

- Behov for kompetenceudvikling afdækkes for alle medarbejdere / 1 x årligt på MUS/TUS via udviklingsplaner.
- Ved nye udfordringer og opgaver vurderes behovet for kompetenceudvikling løbende.
- Brand og beredskab - for alle medarbejdere / mødepligt / 2 x årligt.
- Hygiejne - alle medarbejdere / mødepligt / 2 x årligt.
- Forflytningskørekort - opdelt i tre niveauer A, B og C for udvalgte medarbejdere / mødepligt / 2 til 10 X årligt alt efter niveau.
- Demenskørekort - under udarbejdelse / struktur forventes at tages udgangspunkt i øvrige kørekortundervisninger.
- Medicinkørekort - opdelt i tre niveauer A, B og C for udvalgte medarbejdere / mødepligt / 2 til 10 X årligt alt efter niveau.
- Beboernes retsstilling/magtanvendelse - for alle medarbejdere / ca. hvert andet år.
- Plejehjemmets økonomi/budget - for alle medarbejdere / 1 x årligt.
- Kommunikation - for alle medarbejdere, i forbindelse med aktuel problemstilling kan der være mødepligt / 1 x årligt.
- Seminar - for alle medarbejdere / mødepligt / 1 x året.
- Grundlæggende IT - for alle medarbejdere / ca. hvert andet år.
- Kompetenceudviklingsforløb i Omsorg og Ældres regi - for udvalgte medarbejdere / 2 x årligt.



Gode erfaringer med at hjemtage kurser både fra eksterne udbydere og fra Helsingør Kommunes Uddannelseshus gør at denne praksis prioriteres højt.

Alle eksterne udbyderes kompetenceudviklingsforløb/kurser vurderes ud fra relevans og indhold.

Definitioner (*Forklaring af anvendte begreber*)

¹ *Myndigheder*

Myndigheder kan bl.a. være Fødevarestyrelsen, Sundhedsstyrelsen, Brand og Beredskabsstyrelsen, Visitationen i Helsingør Kommune samt lovgivning.

² *Innovation*

Innovation omfatter en proces, der bearbejder nye viden og genererer nye idéer.

³ *Nærhedsprincippet*

Nærhedsprincippet betyder for os, at den enkelte medarbejder har så bred en generel viden i forhold til det samlede opgavesæt som muligt.

Referencer (*Kilder f.eks. lovgivning, politiske beslutninger, retningslinjer*)

Link til [Helsingør Kommunes mission og vision](#)

Transport - Link til [Helsingør Kommunes personalepolitik](#) - se under Befordring.

Link til pjece der udleveres på 1. arbejdsdag. (link ligges ind når pjece lægges på FalkeKilden)



Plejehjemmet Falkenbergs mission

Plejehjemmet Falkenberg danner den bedst mulige ramme for den enkelte beboers ønske om livskvalitet

Plejehjemmets mission giver svar på:

- *Hvad gør vi, som andre har brug for/ikke kan undvære.*
- *Hvem er vi til for.*
- *Hvilken forskel gør vi.*

Plejehjemmet Falkenbergs vision

- Vi vil gøre Falkenberg til det førende plejehjem i Danmark.
- Vi vil være et højt respekteret plejehjem, som bidrager til at forbedre livskvaliteten for alle omkring os.
- Vi er gode, og ved innovative løsninger og højt fagligt kompetenceniveau vil vi blive de bedste.
- Vi vil være attraktive og nysgerrige som samarbejdspartner og bidrage til udvikling af vores kerneydelser.
- Vi vil med udgangspunkt i vores stærke kultur ikke lade os begrænse, men tage alt nyt som en udfordring.
- Vi vil være landets bedste arbejdsplads skabt af engagerede, tilfredse og forskellige medarbejdere, der løfter i flok.

Helsingør Kommunes og Plejehjemmet Falkenbergs værdier

- Vi har fokus på borgere og brugere
- Vi forbedrer løbende kvaliteten
- Vi skaber resultater
- Vi er udviklingsorienterede
- Vi skaber en god arbejdsplads

Medarbejderne på plejehjemmet har sammen omsat værdierne til handlinger i dagligdagen – se nærmere i [værdigrundlaget](#).