

Vejledning

Kompetenceudvikling via kørekort - Falkenbergmodellen

Kompetenceudvikling via kørekort "Falkenbergmodellen" er plejehjemmets foretrukne måde at kompetenceudvikle den enkelte medarbejder i forhold til dennes specifikke arbejdsområde inden for plejehjemmets kerneopgave.

Falkenbergmodellen anvendes især på områder hvor mange medarbejdere skal kompetenceudvikles, og hvor medarbejdernes kompetencegab og/eller behov for viden i forhold til de arbejdsopgaver, de er ansat til at løse, er meget forskellige. Medarbejdernes forskellige behov for kompetenceudvikling er baggrund for, at Falkenbergmodellen er opdelt i tre undervisningsniveauer.

Falkenbergmodellen anvendes på forskellige udviklingsområder/-emner for kørekort f.eks. i forhold til Forflytning, Medicin, ADL, IT og Demens. Til hvert kørekort udarbejdes tre systematiske¹ instrukser, der beskriver fremgangsmåden for kompetenceudviklingen på de specifikke niveauer henholdsvis C, B og A.

Vejledningen er underordnet politikken "Kompetenceudvikling på Falkenberg".

Formål (Hvad ønsker vi at opnå)

Formålet med Falkenbergmodellen, som omhandler kompetenceudvikling af medarbejderne via kørekort er overordnet, at medarbejderne kan løse plejehjemmets kerneopgave så professionelt og fagligt som muligt for at sikre, at borgerne får en hensigtsmæssig service/omsorg og pleje. Dette selvfølgelig med udgangspunkt i overholdelse af den aktuelle ramme herunder Helsingør Kommunes kvalitetsstandarder samt gældende lovgivning f.eks. Serviceloven, Sundhedsloven og Arbejdsmiljøloven.

Falkenbergmodellen giver overblik over plejehjemmets samlede mængde af kompetencer samtidig med, at den enkelte medarbejders specifikke kompetencer dokumenteres.

Falkenbergmodellen tager udgangspunkt i plejehjemsledelsens tillid til medarbejderne, og er dermed helt i tråd med Helsingør Kommunes styringsmodel, som har fokus på "fælles retning med lokale løsninger i tillid til, at de enkelte enheder og deres medarbejdere, er dem, der bedst er i stand til at finde de konkrete løsninger".

Tillid til medarbejderne er grundlæggende for Falkenbergmodellen hvilket bl.a. ses ved, at det udelukkende er plejehjemmets egne medarbejdere, der forestår både teoretisk undervisning og praksisnær læring. Formålet med at kollega underviser kollega er bl.a., at der i undervisningen kan tages udgangspunkt i medarbejdernes daglige problematikker/udfordringer i forhold til deres løsning af kerneopgaven, hvorved læring sker ud fra aktuelle oplevelser. Underviser og kursist taler altså samme sprog samtidig med, at der holdes fokus på forståelse af baggrund og helhed i opgaveløsningen, herunder viden og bevidsthed om egen og kollegaers arbejdsområde, ressourcer og kompetencer.

Ansvarsfordeling (Hvem har ansvaret for hvad)

Ledelsen har ansvar for,

- at afklare om det er relevant/optimalt at anvende Falkenbergmodellen eller om anden undervisningstype bør anvendes.
- det faglige indhold på de forskellige udviklingsområder/emner for kørekort.

- at beskrive de tre niveauer i det aktuelle udviklingsområde/emne for kørekort.
- at fastsætte minimum og maximum i forhold til antal deltagere på teoriundervisning.
- at udpege det team/de medarbejdere, som skal udarbejde materiale, planlægge og gennemføre undervisning på henholdsvis C, B og A niveau.
- løbende at evaluere bestående kørekort sammen med aktuelle undervisere.

A-MED har ansvar for,

- at fastsætte hvilket niveau der kræves for, at en medarbejder/faggruppe kan varetage en eller flere specifikke funktioner/opgaver eller en specifik vagt f.eks. dag-, aften- eller nattevagt.

Kompetencevejlederen har ansvar for,

- at oprette tilmeldingslister til undervisningsforløb på Falkekilden.
- at alle tilmeldte medarbejdere modtager relevant orientering og eventuelt materiale inden undervisningen finder sted.
- at sikre løsning af praktiske gøremål omkring kørekortsundervisningen, herunder
 - undervisningslokale og evt. forplejning
 - opdatering af tilmelding/deltagelse
 - samlet overblik over hvem og hvor mange der har gennemført den enkelte undervisning
 - scanne dokumentation for bestået kørekort til personalesag.

Medarbejderne har ansvar for,

- at tilmelde sig på FalkeKilden.
- at deltage i den undervisning, som det ledelsesmæssigt er besluttet, er relevant for den enkelte medarbejder/faggruppe.
- at være godt forberedt både til teoretisk og og praksisnær undervisning.
- at overholde de tidsintervaller som er angivet i forhold til det aktuelle kørekorts forløb i forhold til teori og praksisnær læring.

Underviserne har ansvar for,

- at udarbejde, planlægge og gennemføre relevant faglig teoretisk og praksisnær undervisning i forhold til det specifikke kørekort og niveau.
- via Smiley-skema at levere en objektiv vurdering af alle medarbejdere, der i et kørekortsforløb deltager i praksisnær læring.
- at ledelsen løbende orienteres og inddrages i udarbejdelsen af undervisningsmaterialet.
- at ledelsen efter hver teoretisk undervisning orienteres med henblik på eventuelle behov for opsamling, særlige observationer og/eller ændringer til materiale eller det samlede undervisningsforløb.
- at ledelsen løbende orienteres/inddrages, hvis en medarbejder ikke består kørekortets praksisnære læringsforløb.

Målgruppe (F.eks. personalegruppe som vejledningen henvender sig til/der skal anvende den)

Se skematisk oversigt/beskrivelse med praktiske data her under Hvem, Hvorfor med mere.

Kørekort - C-niveau	Kørekort - B-niveau	Kørekort - A-niveau
<p>Hvem: Alle medarbejdere inklusiv elever og praktikanter uanset funktion, arbejdsområde eller hvor længe man har været ansat.</p> <p>Hvorfor: For at sikre, at alle medarbejdere har en basisviden på de enkelte kørekorts områder for, at de kan "passe på sig selv".</p>	<p>Hvem: Alle fastansatte medarbejdere med enkelte undtagelser ud fra job – f.eks. skal administrative medarbejdere kun have C-niveau i medicin.</p> <p>Hvorfor: For at sikre, at alle medarbejdere i forhold til deres fagområde har specifikke faglige kompetencer, så de ud over at kunne "passe på sig selv" også kan "passe på og inddrage anden part".</p>	<p>Hvem: Alle uddannede og fastansatte medarbejdere, som varetager specifikke funktioner - f.eks. medarbejdere der underviser.</p> <p>Hvorfor: For at sikre, at udvalgte medarbejdere modtager specifikke faglige kompetencer, så de ud over at kunne "passe på sig selv" og "passe på og inddrage anden part" også kan "vejlede kollegaer og andre".</p>
<p>Generelt for alle kørekort og niveauer</p> <p>TEORI</p> <p>Hvor undervises: Undervisningen foregår i et af Falkenbergs undervisningslokaler hvilket beskrives nærmere på FalkeKilden i tilmeldingslisten til det aktuelle kørekort.</p> <p>Hvornår undervises: Alle forløb/kørekort planlægges i Kompetencekalenderen på FalkeKilden.</p> <p>Tilmelding: Kan udelukkende ske via FalkeKilden, under Kompetenceudvikling/Aktuelle tilmeldingslister. Tilmelding/deltagelse skal medarbejderen notere i egen Outlook kalender og vagtplan, for at undgå at aftalen "glemmes".</p> <p>Framelding/afbud: Tilmeldt teoriforløb, kan frameldes senest på 4. dagen før den aktuelle undervisningsdag. Senere afbud skal sendes via mail til nærmeste leder.</p> <p>Aflysning: Bliver et planlagt forløb aflyst af underviser, vil det blive udmeldt på forsiden af FalkeKilden under Personaleny.</p> <p>Forberedelse: Til nogle kørekort skal der være læst/udfyldt materiale inden deltagelse – se nærmere under aktuel tilmeldingsliste.</p> <p>PRAKSISNÆR LÆRING</p> <p>Tilmelding: Kan udelukkende ske via FalkeKilden, under Kompetenceudvikling og det aktuelle kørekort. Her findes kalender, hvor der er afsat tidspunkter for praktisk gennemgang – bestil tid ved at følge vejledningen.</p> <p>Framelding/afbud: Tilmeldt praktisk gennemgang, kan frameldes senest på 4. dagen før den aktuelle undervisningsdag. Senere afbud skal sendes via mail til nærmeste leder.</p> <p>Aflysning: Bliver en planlagt praksis gennemgang aflyst af underviser, sker det via mail.</p> <p>Forberedelse: Kursisten skal øve sig i pensum inden praktisk gennemgang kan gennemføres.</p>		

Problemstilling (*Detaljeret beskrivelse*)

Falkenbergmodellen, er en systematisk metode til planlægning og implementering af faglig undervisning for plejehjemmets medarbejdere.

Metoden kombinerer teoretisk undervisning med praksisnær læring/sidemandsoplæring samtidig med, at den enkelte medarbejder systematisk og objektivt får vurderet deres praktiske færdigheder i forhold til specifikke udviklingsområder/-emner.

Når kørekortsundervisningen opdeles i tre niveauer, er det for at "hæve bundlinjen" for alle medarbejdernes grundlæggende viden om arbejdspladsens generelle funktioner og arbejdsopgaver. Samtidig sikrer det, at medarbejderne opnår præcis den mængde viden på specifikke områder/emner, som er nødvendig for dem i deres funktion, så de på optimal vis kan løse deres del af plejehjemmets kerneopgave.

Falkenbergmodellens tre niveauer C, B og A

Niveau C er basiskrav for alle medarbejdere, uanset hvilken funktion og hvilke arbejdsopgaver den ansatte varetager på plejehjemmet f.eks. både pleje-, rengøring-, køkken- og administrative arbejdsopgaver.

Hensigten er primært at alle opnår en basisviden om arbejdspladsens retning på det aktuelle kørekorts område. Der er fokus på, at medarbejderen lærer at "passe på sig selv" i forhold til løsning af opgaver inden for plejehjemmets kerneopgave og egen delopgave.

Niveau B er for fastansatte medarbejdere, der i forhold til deres fagområde har brug for faglige kompetencer for at kunne løse deres del af kerneopgaven.

Hensigten er primært, at den fastansatte medarbejder ud over at kunne "passe på sig selv" også skal kunne "passe på og inddrage anden part f.eks. beboer/bruger".

For at komme på niveau B kan der i forhold til enkelte kørekort være krav til, at medarbejderen skal have deltaget på eksterne kurser eller tilegnet sig specifik viden på anden måde f.eks. via faglitteratur.

Niveau A er for uddannede og fastansatte medarbejdere, som varetager specifikke funktioner. Herunder f.eks. medarbejdere, der underviser og/eller vejleder kollegaer, hvor de som vejledere har brug for specifikke faglige kompetencer for at kunne varetage opgavesættet.

Hensigten er primært at medarbejderen ud over at kunne "passe på sig selv" og "passe på og inddrage anden part f.eks. beboer/bruger" også skal kunne "vejlede og passe på deres kollegaer og andre".

For at komme på niveau A kan der i forhold til enkelte kørekort være krav til, at medarbejderen skal have deltaget på eksterne kurser eller tilegnet sig specifik viden på anden måde f.eks. via faglitteratur.

Teoretisk undervisning

Den teoretiske undervisning på alle tre niveauer C, B og A foregår hovedsageligt i et undervisningslokale med 1 – 2 undervisere.

Undervisningen tager udgangspunkt i forskellig læringsstile og undervisningsmateriale, lægges på plejehjemmets interne net/FalkeKilden, for at give medarbejderne fri tilgang til materialet.

Undervisningsmaterialet, som udarbejdes af underviserne via sparring med ledelsen, er bygget op omkring eksempler fra hverdagen på Falkenberg, og forankres i undervisningssituationen via cases, gruppeopgaver og filmklip.

Udgangspunkt for undervisningsmaterialet er gældende rammer f.eks. lovgivning og kvalitetsstandarder samt medarbejdernes råderum i forhold til emnet for det aktuelle kørekort.

Praksisnær læring

Den praksisnære læring/sidemandsoplæringen på alle tre niveauer C, B og A skal generelt være gennemført inden for 3 måneder efter medarbejderen har gennemført den teoretiske undervisning.

Sidemandsoplæringen gennemføres/dokumenteres via smileyskema.

Underviseren gennemgår, sammen med kollegaen der er kursist på kørekortundervisningen, de aktuelle beskrevne spørgsmål/emner i smileyskemaet. Emnerne lægger op til, at kollegaen/kursisten i praksis skal vise hvordan, opgaven i dagligdagen løses bedst muligt. I opgaveløsningen foregår der løbende sparring/læring mellem underviser og kursist.

På smileyskemaet foretager underviseren en objektiv vurdering af kollegaens/kursistens opgaveløsning.

Det udfyldte smileyskema viser efterfølgende, om kursisten umiddelbart har bestået kørekortet, eller om denne har behov for at øve sig mere, inden kørekortet kan opnås.

Hvis resultatet bliver, at kursisten skal øve sig mere, er denne selv ansvarlig for at søge hjælp hos nærmeste kollegaer, som tidligere har bestået kørekortet eller hos underviseren. Efterfølgende er det kursistens ansvar at kontakte underviseren, for at de sammen kan gennemgå smileyskemaet igen.

Består medarbejderen ikke i anden gennemgang orienterer underviseren kollegaens/kursistens nærmeste leder.

Nærmeste leder indkalder efterfølgende medarbejderen til en drøftelse i forhold til afklaring af forløbet. Sammen vil leder og medarbejder se på medarbejderens muligheder for efterfølgende at opnå kørekortet og/eller eventuelle konsekvenser ved de manglende kompetencer, hvis kørekortet ikke erhverves.

Baggrunden for at anvende smileyskema med faste spørgsmål/emner er, at sikre en så objektiv og ens vurdering som muligt inden for det enkelte kørekorts område.

Selve undervisningen, både den teoretiske og den praktiske del, udføres af medarbejdere ansat på Falkenberg. Underviserne er udvalgt af plejehjemmets ledelse på baggrund af deres faglige og kommunikative kompetencer. Medarbejderene skal i forbindelse med, at de bliver undervisere gennemføre en vejlederuddannelse enten internt på plejehjemmet eller ved ekstern undervisning.

Alle vejledere/undervisere på Falkenberg gennemgår 1 – 2 gange årligt en ½ dags opfølgingsforløb i forhold til deres vejlederfunktion.

Dokumentationskørekort B - praktisk del

Centerdelen		Boligdelen		
<input type="checkbox"/> Service	<input type="checkbox"/> Køkken	<input type="checkbox"/> 1.1	<input type="checkbox"/> 1.3	<input type="checkbox"/> 1.5
<input type="checkbox"/> Aktiv./træn.	<input type="checkbox"/> Administration	<input type="checkbox"/> 2.2	<input type="checkbox"/> 2.4	<input type="checkbox"/> 2.6
Medarbejder: _____				

Eksempel på smileyskema til brug ved den praktiske del på kørekort dokumentation B-niveau.

Fokusområde				Bemærkninger
	Godt	Mere øvelse	Mere vejledning og øvelse	
Krav til dokumentation				
Jeg kan forklare hvorfor vi/jeg dokumentere				
Jeg kan forklare hvem der har pligt til at dokumentere				
Jeg kan forklare hvornår der skal dokumentere				
Jeg kan forklare hvad forskellen er på en PMHE og journalnotat. Samt jeg kan forklare hvornår der oprettes PMHE				
Jeg kan forklare hvad kontaktpersonen har ansvaret for i journalen				
Jeg kan forklare hvornår der skal indhentes samtykke og hvad notatet skal indeholde				
Generelt				
Jeg tør være nysgerrig, spørge og ved hvor/hvem jeg kan hente hjælp hos				
Jeg kan finde relevant information på både Kilden og FalkeKilden				
Praksis				
Jeg kan logge på KMD Care og finde en journal frem				
Jeg kan tilføje mine favoritter				

Anbefalinger (Herunder fordele, bivirkninger og risici ved anbefalingerne)

Fordele

Kompetenceudvikling via kørekort/Falkenbergmodellen er en understøttelse af arbejdet med at sikre, at alle medarbejdere både "gamle" og nye ansatte løser kerneopgaven professionelt og fagligt kompetent.

Via Falkenbergmodellen opnås der dokumentation for, at den enkelte medarbejder er blevet kompetenceudviklet på aktuelle områder hvorefter, der ledelsesmæssigt kan stilles krav til refleksion og opgaveløsning inden for emnet.

Ledelsen skal prioritere, at kommunikere budskabet klart og tydeligt til medarbejderne både i forhold til formålet med kørekortene, og viden om de forskellige kompetenceniveauer samt forventede effekt af undervisningen. Derudover skal ledelsen synligt bakke op om selve undervisningen og i særlig grad om underviserne. Dette kan eksempelvis ske ved løbende at deltage i den teoretiske undervisning og holde fast i at gennemføre medarbejdersamtaler, når en medarbejder har udfordringer med, at nå målet for kørekortet. Det er i den forbindelse vigtigt, at ledelsen har fastsat, beskrevet og udmeldt konsekvenser i forhold til, at en medarbejder ikke opnår de besluttede kompetencer, og efterfølgende konsekvent fastholder linjen.

Det kan være en udfordring at opnå medarbejdernes forståelse for plejehjemmets høje niveau for kompetenceudvikling via kørekort, derfor bør der sættes fokus på den generelle udvikling i samfundet. Bl.a. omverdenens øgede krav til uddannelse/faglige kvalificerede opgaveløsninger samtidig med øgede krav i forhold til effektiviseringer og besparelser.

Det anses at være en fordel at betragte Kompetenceudvikling via kørekort, som et systematisk redskab der løbende giver mulighed for/hjælper medarbejderne til at øge deres kompetenceområde, hvilket udviklingen i samfundet stiller krav til. Når alt sættes på spidsen, kan det høje niveau for kompetenceudvikling i sidste ende betyde, at medarbejdere kan fastholde deres job i en tid, hvor der kræves mere og mere uddannelse og dermed flere og flere kompetencer for at kunne begå sig på arbejdsmarkedet.

Især plejepersonalet er i disse år udsat for øgede krav, for at imødegå følgerne af opgaveglidningen mellem Regioner og Kommuner. Opgaveglidningen ses bl.a. når Regionerne afkorter indlæggelsestiden på sygehusene, og Kommunerne herefter skal tilbyde borgerne sygepleje på et mere komplekst niveau end tidligere. En udvikling vi også oplever på plejehjemmet. Men samfundets fokus på og krav til f.eks. ernæring og hygiejne samt den hastige udvikling på IT området stiller ligeledes højere og højere krav til medarbejderne inden for disse områder.

Via kørekortsundervisningen får medarbejderne overblik og bliver mere bevidste om egne og kollegaers ressourcer og kompetencer inden for et bredt spektra i forhold til plejehjemmets kerneopgave. Dette ses som en stor fordel i understøttelsen af et velfungerende arbejdsmiljø, da alle uanset faggruppe i større eller mindre grad kan støtte og hjælpe hinanden i dagligdagen. Det er bl.a. med til at sikre, at nye medarbejdere, elever eller praktikanter ikke kastes ud i opgaver, som de ikke er parate til.

Det ses som en fordel når, der løbende sker en øgning af antallet af kernemedarbejdere/erfarne og fagligt kompetente medarbejdere med høj viden om helheden, ikke bare på Falkenberg men i Helsingør Kommune generelt. Ligesom det er en fordel at tværgående områder mødes til sparring og udvikling på specifikke faglige områder. Når antallet af kernemedarbejdere øges, skaber det flere muligheder for, at udbrede den "gode historie".

Både i forhold til nye og "gamle" medarbejdere er det vigtigt, at orientere om, at på Falkenberg er det en del af Rammen, at medarbejderne deltager i kørekortsundervisningen, derfor der ikke er grund til at bruge ressourcer på at slippe uden om. Det betyder også, at ledelsen klart skal udmelde og fastholde konsekvenser, hvis enkelte medarbejdere ikke ønsker at deltage i den kompetenceudvikling, der er vedtaget. I sidste ende kan det betyde at samarbejdet måophøre.

Bivirkninger/risici

Når bivirkninger sættes i fokus, er det især i forhold til bemanning, når en eller flere fra samme gruppe deltager i teoretisk undervisning samtidigt, eller en medarbejder skal gå fra sine daglige opgaver for at deltage i praksisnær læring.

Derudover opstår der i perioder flaskehalse i forhold til enkelte niveauer af specifikke kørekort, når der ikke er nok tilmeldte medarbejdere til det aktuelle kørekort. For at undgå disse situationer kræver det en skærpet planlægning især i f.eks. ferieperioder.

Specielt nyansatte medarbejdere kan opleve sig begrænset i forhold til opgaver, de ikke må løse på Falkenberg, før de har deltaget i kørekortsundervisning på C og eventuelt B niveau. Selv om de inden deres jobskifte, løste de selv samme opgaver på tidligere arbejdsplads. Derfor er det vigtigt allerede ved ansættelsen, at italesætte Falkenbergmodellen både i forhold til formål og konsekvenser.

Fremgangsmetode *(Metoden hvorved man har fundet frem til anbefalingerne)*

Plejehjemmet flyttede i 2010, fra det gamle Teglværksgården med plads til 41 beboere, til det langt større nye Falkenberg med plads til 74 beboere. I løbet af kort tid efter flytningen blev det klart for ledelsen, at man hurtigt ville miste overblikket hvis ikke, der blev fundet et struktureret værktøj, som kunne anvendes til at få og efterfølgende bevare overblik over medarbejdernes kompetencer.

Overblikket skulle ledelsen anvende både i forhold til delegering, hvem kunne løse specifikke områder af kerneopgaven, men også som afdækning af hvor, behovet for yderligere kompetenceudvikling var størst.

På det tidspunkt havde Ældreområdet i Helsingør Kommune netop gennemført det første kompetenceudviklingsprojekt med fokus på forflytninger.

Erfaringerne fra dette projekt i forhold til, at medarbejdere via praksisnær læring/sidemandsoplæring underviste kollegaer var så gode, at ledelsen besluttede at videreføre plottet. Oplevelsen var, at en udvidelse til flere niveauer, som kunne erhverves trin for trin, ville styrke kompetenceudviklingen. På den måde ville nye medarbejdere kort efter deres ansættelse erhverve sig basisviden på de specifikke kørekorts områder, og ledelsen ville opnå sikkerhed for medarbejderens grundniveau i forhold til løsning af kerneopgaven. Den mere erfarne medarbejder kunne på de næste trin opnå øget læring/viden, og dermed være med til at sikre en endnu højere kvalitet i opgaveløsningen.

Dermed havde kompetenceudvikling via kørekort set dagens lys og Falkenbergmodellen var en realitet. En form for videndeling som langsomt men sikkert har vundet indpas ved hjælp af mange medarbejders entusiasme og kreativitet. Ideen har gennem årene udviklet sig fra at dække ét kørekort om forflytninger til i 2015 at dække 6 kørekort.

Definitioner *(Forklaring af anvendte begreber)*

¹*Systematisk udarbejdet* - betyder, at udarbejdelsen følger en bestemt fremgangsmåde, som afspejles i vejledningens skabelon. For kliniske vejledninger/retningslinjer er der krav om, at de baserer sig på evidens², hvor det er muligt.

²*Evidens* - betyder, at der er høj statistik sikkerhed for, at en bestemt indsats har en effekt.