



Oppdal - Det gode liv i ei attraktiv fjellbygd

OPPDAL KOMMUNE

Oppdal kommune:

- Innbyggere : 6700
- Beliggenhet : 12 mil sør for Trondheim
- Næring : Turisme, landbruk, handel, skiferindustri

Oppdal kommune som organisasjon:

- Antall ansatte : 760

Hjemmetjenestene

- Antall ansatte : 187
- Årsverk : 110

Sykehjemmet

- Antall ansatte : 108
- Årsverk : 67,53

Litt sjølskryt om Oppdal (det skal man høre på, for det kommer fra hjertet)

Fra Kommunal rapport, 26.03.15: **Ny trønderkommune på toppen av barometeret**

Oppdal topper det foreløpige Kommunebarometeret – men forskjellene mellom kommunene er litt mindre enn før. Først når de endelige Kostra-tallene kommer i juni, kåres den endelige vinneren. Inntil videre er det Oppdal som troner på toppen av totaltabellen, knepent foran fjorårvinneren Høylandet og med Mandal og Asker hakk i hæl. **Oppdal har spesielt gode tall innen grunnskole og barnevern, og kommer også godt ut innen eldreomsorg, kostnadsnivå og barnehage. Kommunen har også gode tall innen mindre viktige områder som kultur og vann, avløp og renovasjon.** Kommunen med knapt 7.000 innbyggere har i flere år ligget godt an på totaltabellen. Ordfører Ola Røtvei (Ap) er naturlig nok glad for å komme godt ut. – Selvsagt er det kjempehyggelig! Vi har dyktige ledere og medarbeidere og disiplinerte hva gjelder nye tiltak. Økonomistyringen har nok en viss betydning for plasseringen. Røtvei trekker fram brukerstyrt evaluering av tjenestene som et viktig grep Oppdal har innført, i forbindelse med nytt styringssystem. – Vi gikk over til å måle det vi faktisk gjør, ikke bare det som ikke blir gjort. Noe kan likevel forbedres. – Neste år skal vi starte arbeid med å øke kvaliteten innen demensområdet. Vi har også en løpende debatt om innholdet i skolen, som er det avgjørende for å ha en god skole. De foreløpige tallene indikerer at forskjellen mellom kommunene har blitt mindre enn i tidligere barometre. Oppdal ligger drøyt 40 prosent høyere i samlet karakter enn Vardø, som foreløpig ligger nederst på tabellen.



SAMMEN OM EN BEDRE KOMMUNE

Mål:

Kvalitet og kontinuitet i helse og omsorg i Oppdal kommune

- Heltidskultur
- Rekruttering
- Nærvær
- Omdømme
- Kompetanse

UTFORDRINGER VI STO OVENFOR VEDRØRENDE KOMPETANSE

- En utdatert kompetanseplan
- Kurs/kompetanseøkning utført til dels etter innfallsmetoden (hva vi fikk tilbud om, hva vi hadde økonomi til og hva den enkelte ansatte selv hadde ønske om å delta på)
- Økt krav til kompetanse etter samhandlingsreformen (Oppdal står alene)
- Erkjennelse om at organisasjonen besitter mye kompetanse som vi mangler oversikt over
- Manglende oversikt om vi benyttet rett mann på rett plass
- Tradisjonelt hatt god tilgang på kompetanse, men må forberede oss på utfordringer framover

FRA IDE TIL HEFTE

- Inspirasjon Linda Lai og Hanne Dorte Sørensen – kompetansemobilisering
- Idedugnad med 70 medarbeidere fra hjemmetjenesten og sykehjemmet (nov-13). Ledere, tillitsvalgte, folk «på gulvet»
- Reproductiv læring – for å lære bedre det vi allerede kan og lære av hverandre
- Utviklingsorientert læring – endring, nyskaping, innovasjon og kreativitet
- Ei verktøykasse i hvordan en kan utvikle kompetansen i praksis individuelt og i fellesskap, hvordan få tak i taus kunnskap?





HVA SKJEDDE SÅ?

- Prosjektledergruppa jobba videre med sortering/systematisering av tiltak og å knytte teori og metodikk til tiltak
- Kontakt med designer for endelig utforming av layout og design – viktig at det endelige produktet ble delikat, gjenspeiler kvalitet....
- Etter 1 år ble boka ferdig
- I mellomtiden hadde våre 70 medarbeidere glemt hele boka....

ARBEIDSPLASSEN SOM LÆRINGSARENA



12 METODER FOR LÆRING PÅ ARBEIDSPLASSEN

Kollegaveiledning
Refleksjonsgrupper
Lær og skap med brukerne
Bedre møter
Skap arenaer for gode idèer
Det gode øyeblikk

Internundervisning
Jobbrotasjon/Hospitering
Praksisopplæring
Fadderordning
Kollegial tilbakemelding
Kunnskapsoverføring etter
kurs/etterutdanning

VEIEN VIDERE

- Alle ansatte fikk ett eksemplar av boken som julegave
- Nytt «stormøte» med de samme 70 ansatte (des.-14) med presentasjon av boken. Gjennomgang av alle 12 metodene for arbeidsplassen som læringsarena
- Avdelingsvise drøftinger, hvilke 2 metoder skal den enkelte avdeling benytte?
- Informasjon på avdelings- og personalmøter i alle avdelinger: presentasjon av metodene for ansattegruppa, og konkretisering av hvordan gjøre det
- Ansattstyrt men lederavhengig (etterspørre resultat, holde kontinuitet, sørge for at ansatte deltar, holde engasjementet oppe og prosessen levende)
- Plan om årlige felles samling for helse og omsorgssektoren for å bl.a. dele av hverandres erfaringer
- Utarbeide felles Kompetansestyringsplan i løpet av 2015

HVILKE METODER ER PLANLAGT I DEN ENKELTE AVDELING NÅ?

- Hjemmesykepleien: Bedre møter og internundervisning
- Hjemmehjelp: Bedre møter og lær og skap med brukerne
- BOAS: Bedre møter og refleksjonsgrupper
- Bjerkeveien, Bjerkehagen og Dagsenteret: Refleksjonsgrupper og lær og skap med brukerne
- Oppdal helsesenter: De gode øyeblikk og Kollegial tilbakemelding

Takk for oss 😊