



STAVANGER KOMMUNE



Kompetanse der det teller

Bruk av digitale kompetanseplaner for legemiddelhåndtering i Stavanger kommune.

Legemiddelhåndteringen i Stavanger kommune involverer ca. 900 personer som må ha fullmakt til å dele ut legemidler. Det er nødvendig å sikre at disse ansatte har tilstrekkelig kompetanse på legemidler, deres virkninger og eventuelle bivirkninger – på dette området er det ikke rom for feil.

“ *Vi så hvordan kompetanseplaner ble benyttet av Dossiers kunder i strengt regulerte industrier slik som offshore, og så at disse prosessene hadde mye til felles med legemiddelhåndteringen, hvor det stilles strenge krav til kompetanse, opplæring og dokumentasjon av gjennomført opplæring.* ”

Torbjörg Skaustein
HR-rådgiver

I 2010 leverte EVRY en løsning til Stavanger kommune som omfattet både kompetanse- og medarbeideroppfølgingsløsning fra Dossier Solutions, rekruttering fra Webcruiter, samt Agresso lønssystem. Senere har kommunen også valgt kursadministrasjon gjennom den digitale læringsarenaen KS Læring, med muligheter for e-læring.

Erfaringsutveksling med strengt regulerte industrier

I forbindelse med Dossier Brukerforum ble vi eksponert for mulighetene som lå i bruken av digitale kompetanseplaner – i Stavanger kommune kalt opplæringsplaner.

– Vi så hvordan kompetanseplaner ble benyttet av Dossiers kunder i strengt regulerte industrier slik som offshore, og så at disse prosessene hadde mye til felles med legemiddelhåndteringen, hvor det stilles strenge krav til kompetanse, opplæring og dokumentasjon av gjennomført opplæring.

Gevinstanalyse:

900 oppfølgingsprosesser i året – lederens perspektiv før digital løsning

1. Statusjekk av fullmakter, oversikter over fullmakter og gyldighetsdatoer
2. Registrering av årlige gjennomganger
3. Kurspåmelding
4. Utskrift av fullmakter med kopier
5. Arkivering
6. Utsendelse av fullmakter
7. Registrering av datoer for neste gjennomgang og fullmakt

Dersom vi estimerer at en leder bruker to timer per ansatt per år snakker vi om en kostnad på 500 kroner per time ganger 1800 timer, altså 900 000 kroner

Nå er tiden som brukes til administrering, kanskje 15 minutter per år per ansatt

1. Tildeling av opplæringsplan til den ansatte
2. Digital signering av gjennomført opplæring
3. E-postmelding fra systemet med påminning om at ansatt trenger ny fullmakt eller repetisjonskurs.

500 kroner per time ganger 225 timer, altså 112 500 kroner

Tidligere var det et krav at den ansatte som skulle ha fullmakt, måtte gjennomføre et to dagers kurs. I opplæringsplanen er dette nå erstattet av et e-læringskurs, som gjennomføres på én dag.

Dette e-læringskurset er ett av elementene i den digitale opplæringsplanen, og gir en besparelse på én dags opplæring per ansatt både i vikarutgifter og tidsbruk. Fagavdelingen som har vært ansvarlig for kursene, har brukt mye tid både på organisering og administrering. Kommunen sparer også utlegg til kursholdere, kurslokaler og andre utgifter i forbindelse med kursene.

Dersom en medregner vikarutgifter, har kommunen her en årlig besparelse på grovt regnet 2 millioner kroner.

En total besparelse på ca. 2,7 MNOK i året relatert til legemiddelhåndtering.

For sykepleiere og vernepleiere inngår legemiddelhåndtering som en del av utdanningen. På grunn av utfordringene med å få rekruttert nok sykepleiere, må kommunene ofte gi annet personell fullmakt til å håndtere legemidler. Dette forutsetter et gjennomført opplæringsløp med en tidsavgrenset fullmakt med årlig fornyelse.

Legemiddelhåndteringen i Stavanger kommune involverer ca. 900 personer som må ha fullmakt til å dele ut legemidler. Det er nødvendig å sikre at disse ansatte har tilstrekkelig kompetanse på legemidler, deres virkninger og eventuelle bivirkninger – for på dette området er det ikke er rom for feil.

Fullmaktskravet gjelder både for fagarbeidere og ufaglærte innen hjemmebaserte tjenester, ulike botilbud, avlastningsboliger, sykehjem og annet. Samtlige personer må årlig gjennomføre en test for å få fornyet fullmakten sin.

Ledere hadde en lang rekke løsninger; permer, regneark og huskelister hvor de etter beste evne holdt styr på frister for påmelding til kurs, utskrivning og utsendelse av fullmakter, testresultater og mye mer. Dette var svært tid- og ressurskrevende, og bidro til frustrasjon i ledernes hverdag.

Trygg og effektiv legemiddelhåndtering med digitale kompetanseplaner

Stavanger kommune har utviklet en opplæringsplan for legemiddelhåndtering som gir både ansatte, ledere og fagavdeling oversikt over opplæringsbehov og gjennomført opplæring på individ-, avdelings- og organisasjonsnivå.

Opplæringsplanen inkluderer e-læringskurs, kursprøve, seminar, praksisgjennomgang, fullmaktstildeling og repetisjonskurs.

Opplæringsplanene gjør at de ansatte får bedre oversikt over kompetanseforventninger når det gjelder legemiddelhåndtering, og ledere på alle nivåer får bedre oversikt og styringsgrunnlag.

Ledere og fagavdeling har til enhver tid oversikt over og kan dokumentere gjennomført opplæring, fullmakter med videre. Det er også lagt inn varsler, og det sendes e-postmeldinger til den enkelte ansatte og leder i forkant av fornying av fullmakt og tid for repetisjonskurs.



Nye bruksområder for digitale kompetanseplaner

– Basert på erfaringene med legemiddelhåndtering vil Stavanger kommune nå ta i bruk digitale opplæringsplaner for ansatte i barnehagene. Dette er obligatorisk opplæring som tidligere har vært fulgt opp manuelt, og som nå er overført til digitale opplæringsplaner, forteller Skaustein.

– Opplæringsplanen vil inkludere basiskompetanse om relasjoner, språk, tidlig innsats, interkulturell kompetanse samt ulike fordypningsområder.

- Vi planlegger videre å ta i bruk opplæringsplaner for nyansatte, nye ledere, for verneombud og andre faggrupper.

Løsningen vil også bli brukt i forbindelse med medarbeidersamtaler hvor kompetanseutvikling er et tema. Her kan en lage en plan for intern faglig karrierevei gjennom kommunens fagstiger, hvor kompetanseutvikling kan planlegges på fire nivåer, fra basis-kompetanse til spisskompetanse.

Dette vil føre til både økt kvalitet på tjenestene og også hjelpe kommunen til å beholde gode medarbeidere.

Kort fortalt:

Utfordringen

Legemiddelhåndteringen i Stavanger kommune involverer ca. 900 personer som må ha fullmakt til å håndtere legemidler. Det er nødvendig å sikre at disse ansatte har tilstrekkelig kompetanse på legemidler, virkninger og eventuelle bivirkninger – for på dette området er det ikke rom for feil.

Mye tid og ressurser gikk med til administrasjon for å planlegge, dokumentere og holde kontroll på tidsrammer for fullmakter, noe som bidro til frustrasjon i ledernes hverdag.

Løsningen

Stavanger kommune har utviklet en opplæringsplan for legemiddelhåndtering som gir både ansatte, ledere og fagavdeling oversikt over opplæringsbehov og gjennomført opplæring på individ-, avdelings- og organisasjonsnivå.

Opplæringsplanen inkluderer e-læringskurs, seminar, praksisgjennomgang, fullmaktstildeling og repetisjonskurs.

Gevinsten

Opplæringsplanene gjør at de ansatte får bedre oversikt over kompetanseforventninger når det gjelder legemiddelhåndtering, og ledere på alle nivåer får bedre oversikt og styringsgrunnlag. Dette bidrar til kvalitet, etterrettelighet og produktivitet. I tillegg har kommunen oppnådd en samlet besparelse på ca. 2,7 MNOK i året

Stavanger Kommune har oppnådd en samlet besparelse relatert til legemiddelhåndtering isolert på ca. 2.7 MNOK i året.