



Oslo

# Informasjon om opplæring i velferdsteknologi og hverdagsmestring

på basisnivå for 2020



## HVORDAN FÅ KOMPETENTE MEDARBEIDERE SOM SKAPER TRYGGHET FOR BRUKER OG KVALITET I TJENESTEN

### Hvorfor opplæring i velferdsteknologi er så viktig

En av forutsetningene for å lykkes med innføring av velferdsteknologi er kompetente og trygge medarbeidere (Ernst&Young 2011). I Oslo rapporterer mellomledere i tjenestene blant annet om manglende kunnskap om velferdsteknologi i hele tjenesten. Dette gjelder både felles forståelse for hvorfor vi tar i bruk velferdsteknologi, oppfølging av de ulike teknologiene og hvilke muligheter som finnes.

Til nå har ca 500 ledere og medarbeidere i Oslo deltatt på oppstartseminar om Velferdsteknologi og hverdagsmestring på basisnivå med påfølgende gruppesamlinger. I tillegg har ca 220 medarbeidere i Oslo per 1.1.2020 gjennomført nettkurs i Velferdsteknologi og hverdagsmestring i KS Læring. Dette er kjempeflott!

For de ledere og medarbeidere som ikke har hatt anledning til å delta på opplæringen i Velferdsteknologi og hverdagsmestring på basisnivå i 2018 og 2019, vil vi anbefale nettkurset i KS Læring. Bydel Gamle Oslo har gjort seg noen erfaringer med systematisk gjennomføring av nettkurs i KS Læring for alle medarbeidere.

### Gode erfaringer med systematisk opplæring i tjenestene

I implementeringen av tillitsmodellen har Bydel Gamle Oslo satset på kompetanse. I den forbindelse arrangerte bydelen en konkurranse om

hvilket team som fikk flest til å gjennomføre nettkurset i Velferdsteknologi og hverdagsmestring. Vinnerteamet ville få en premie. Fagsykepleier og teamleder i hvert team fulgte opp. De holdt oversikt over hvem som har gjennomført nettkurset, ført lister og hengt opp diplomer. Over 100 medarbeidere gjennomførte nettkurset Velferdsteknologi og hverdagsmestring i løpet av en tidsavgrenset periode på noen uker.

Fordelen med en slik konkurranse kan være at alle medarbeidere tilegner seg kunnskap og forståelse om emnet samtidig. Med samme utgangspunkt er det lettere å holde fokus på velferdsteknologi, trygghet, aktivitet og mestring. Det kan skape flere gode, faglige diskusjoner i teamet og i utarbeidelse av tiltaksplaner. Kunnskapen knyttes lettere til praksis i arbeidet som gjøres hjemme hos bruker.

### Hvordan få tilgang til nettkurset i KS Læring

Medarbeidere som skal gjennomføre nettkurs for velferdsteknologi og hverdagsmestring kan logge seg på KS Læring via HR - kompetansemodul. Da vil de komme direkte inn på Oslo kommunes nettkurs og arrangementer. *Legger ved en manual for pålogging.*

Vi er kjent med at ikke alle tjenester har tilgang til HR - kompetansemodul. Det er også mulig å logge deg inn på KS Læring via ID-porten (<https://www.kslaring.no/auth/saml2/loginpage.php>)

## Hvordan leder kan følge opp og holde oversikt over medarbeidernes kompetanse i velferdsteknologi

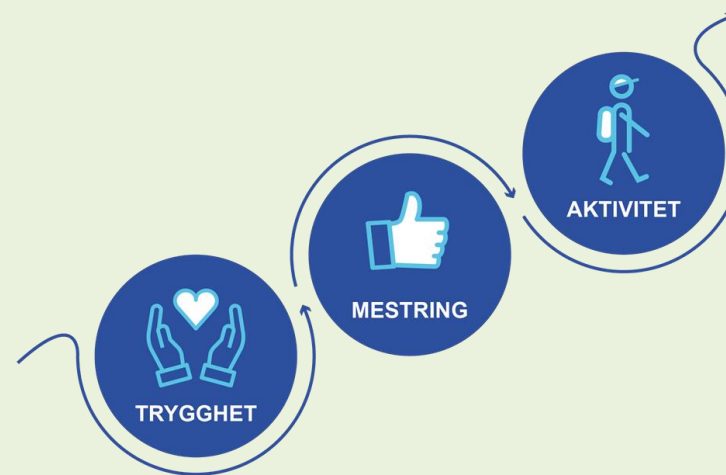
Måltrettet arbeid med kompetanseutvikling krever oversikt over hvilke oppgaver og prioriteringer virksomhetene kan vente seg framover i tid, hvilke oppgaver som skal løses, og hvilke kompetanse medarbeiderne har (Overordnet strategisk kompetanseplan for helse og omsorgstjenestene 2017-2021).

Alle medarbeidere i tjenestene bør ha samme basiskunnskap om velferdsteknologi i Oslo for å skape felles forståelse. Medarbeiders kompetanseplan i HR-kompetansemodul er et godt lederverktøy for systematisk kompetanseoppfølging av den enkelte medarbeider. Medarbeidernes kompetanseplaner gir leder oversikt over planlagt, pågående og fullført læring.

UKE har utarbeidet e-læring om bruken av HR kompetansemodulen.

Her er noen lenker som kan være nyttige.

- Hvordan tildele kompetanseplan:  
<http://oslo.infocaption.com/434.guide>
- Informasjon om HR kompetansemodul:  
<https://felles.intranett.oslo.kommune.no/verktoy-og-systemer/hr-systemet/kompetanse/>



**LYKKE TIL MED OPPLÆRING I VELFERDSTEKNOLOGI OG HVERDAGSMESTRING I KS LÆRING.**