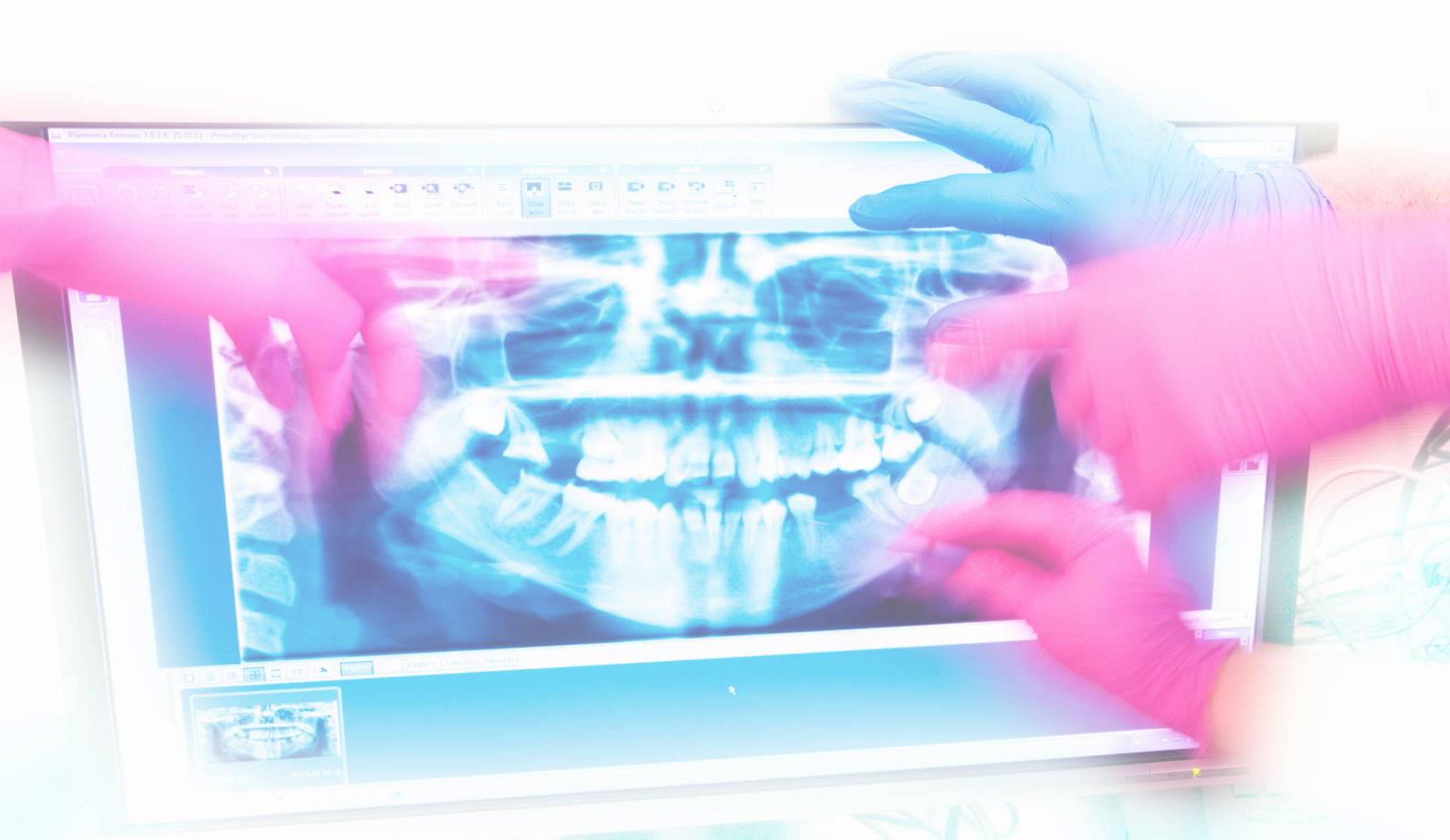

Møre og Romsdal
fylkeskommune

Ein tydeleg medspelar

Utkast til revidert utgåve, 9.12.2013

Plan for kompetanseutvikling i tannhelsestenesta

Strategi, mål og rammer

2014-2015

Kvalitetskontroll

Utkast til plan utarbeidd av	Fylkestannlegen
Dato	18.06.2012

Planforslag behandla av	Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalet for tannhelsesektoren
Dato	25.06.2012, sak SAMU-T 11/2012

Høyringsutkast	Fylkestannlegen (Rundskriv 12/2012)
Høyringsperiode	17.07.2012 – 21.09.2012

Plan vedtatt	Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalet for tannhelsesektoren
Dato	15.11.2012, sak SAMU-T 16/2012

Endeleg plan	Fylkestannlegen (Rundskriv 16/2012)
Utsendt	11.12.2012

Revidert	Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalet for tannhelsesektoren
Dato	13.12.2013, sak SAMU-T 16/2013

Innhald

1 OVERORDNA MÅL OG FØRINGAR ... 4
1.1 Overordna mål for kompetanseutvikling ... 4
1.2 Definisjonar ... 4
1.3 Arbeidsgivarpolitisk satsingsområde ... 5
1.4 Kompetanseutfordringar i tannhelsetenesta ... 5
1.5 Resultatmål i Regional delplan tannhelse ... 6
2 HOVUDPRINSIPP FOR KOMPETANSEUTVIKLING ... 7
2.1 Ny arbeidsgivarpolitikk - kultur for læring ... 7
2.2 Medarbeidar- og utviklingssamtalen ... 7
2.3 Kompetansekartlegging og -styring ... 8
2.4 Distriktsvise kompetanseplanar ... 8
2.5 Kunnskapsoverføring ved deltaking på kompetansetiltak ... 10
3 KOMPETANSETILTAK ... 11
3.1 Tannhelsetenesta sine læringsarenaer ... 11
3.2 Sektorovergripande kompetansetiltak ... 11
3.3 Tannhelsefaglege kompetansehevande tiltak ... 12
4 VILKÅR OG RAMMER FOR KOMPETANSEUTVIKLING ... 14
4.1 Individuelle kompetansehevande tiltak - kompetansestipend ... 14
4.2 Grunnutdanning ... 14
4.3 Etterutdanning ... 15
4.3.1 Deltaking på TSE (tannlegeforeningens systematiske etterutdanning) ... 16
4.3.2 Eksterne kompetansetiltak og kurs på område som er prioritert i distriktet sin kompetanseplan ... 16
4.3.3 Eksterne kompetansetiltak og kurs på område som ikkje er prioritert i distriktet sin kompetanseplan ... 17
4.3.4 Kurs, konferansar og samlingar i arbeidsgivar sin regi ... 17
4.3.5 Interne eller eksterne kompetansetiltak knytt til utøving av tildelte funksjonar ... 17
4.3.6 Studiereiser/hospitering ... 18
4.4 Vidareutdanning ... 18
4.5 Forsking ... 19
4.6 Kompetanseutvikling for seniorar ... 19
5 ØKONOMISKE RAMMER ... 20
5.1 Fordeling av kompetansemidlar 2013-2014 ... 20
6 VEDLEGG ... 22
6.1 Søknadsskjema om økonomisk støtte til kompetansehevande tiltak (KOMPETANSESTIPEND) ... 23
6.2 Mal for kompetanseplan distriktsnivå (kjelde: KS, strategisk kompetanseplanlegging) ... 24

1 Overordna mål og føringar

1.1 Overordna mål for kompetanseutvikling

For å kunne nå måla for tenesteproduksjonen og tilby brukarane den beste tannbehandlinga, skal kompetanseutvikling stå sentralt i tannhelsetenesta i fylkeskommunen. Den offentlege tannhelsetenesta gir eit tenestetilbod som krev høg og spesialisert kompetanse, og tilhøva må leggjast til rette for at alle tilsette kan vedlikehalde og vidareutvikle sin kompetanse i takt med den faglege utviklinga innanfor tannhelsefaget.

Kompetanseutvikling i tannhelsetenesta handlar om å utvikle medarbeidarane sin kompetanse som organisasjonen treng for best mogleg måloppnåing. Med fokus på oppdatert kompetanse og rett arbeidsfordeling skal fagprofesjonane innan tannhelsetenesta samhandle om det best moglege behandlingstilbodet for pasientane.

Tannhelsetenesta ønskjer å vere ein lærande organisasjon der dei tilsette lærar av kvarandre i fellesskap og får vidareutvikla sine evner i refleksjon over egen praksis.
Å skape ein lærande organisasjon med basis i ein kunnskapsbasert praksis er eit sentralt element i kvalitetsutviklinga i tannhelsetenesta.

1.2 Definisjonar

- Kompetanse er dei samla kunnskapar, ferdigheiter, evner og haldningar som gjer det mogleg å utføre aktuelle funksjonar og oppgåver i tråd med definerte krav og mål (Linda Lai, 2004).
- Kompetansestyring er planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre verksemda og den enkelte medarbeidar nødvendig kompetanse for å nå definerte mål. (Linda Lai, 2004).
- Kunnskapsbasert praksis er å ta faglege avgjersler basert på systematisk innhenta forskingsbasert kunnskap, erfaringsbasert kunnskap og pasienten sine ønske og behov i den gitte situasjonen.

- Kompetansemobilisering er tiltak for å realisere organisasjonens ressursar på best mogleg måte, gjennom nyttiggjering av skilnaden mellom anvendt kompetanse og den faktiske kompetanse ein tilsett har.

1.3 Arbeidsgivarpolitisk satsingsområde

Kompetanseutvikling inngår som sentralt innsatsområde i Møre og Romsdal fylkeskommune sin arbeidsgivarpolitikk[1]. Fylkeskommunen skal vere ein organisasjon med tydeleg kultur for læring, der leiarar og medarbeidarar viser vilje til kontinuerleg utvikling og refleksjon over eigen praksis.

1.4 Kompetanseutfordringar i tannhelsetenesta

Moderne odontologi har bevega seg frå å vere eit reint handtverksfag til meir å vere eit biologisk basert medisinsk fagfelt, tilsvarande andre medisinske kliniske spesialitetar. Utviklinga har medført ein aukande grad av spesialisering og fragmentering av fagområde innanfor eit fagfelt som er i rivande utvikling både teknologisk og biologisk.

Fragmentering av fagområde krev ein ny måte å organisere og å tenke tannhelsetenesta på. Tannlegeutdanninga i dag legg opp til at allmenntannlegen skal kunne støtte seg fagleg til spesialistar som har ein meir inngåande kunnskap på sine felt. I dette perspektivet blir vi utfordra på om vi har tilstrekkeleg robuste faglege fellesskap som kan sikre pasientane føreseielege og kvalitativt betre tannlegetenester.

Den offentlege tannhelsetenesta sine kompetanseutfordringar må spegle dei politiske føringane som kjem til uttrykk i Stortingsmelding nr 35 (2006-2007)[2]. Meldinga varslar reformer knytt til fire område: geografisk utjamning, sosial utjamning, eit kunnskaps- og kompetanseløft og eit løft i folkehelsearbeidet.

Stortingsmeldinga legg opp til at fylkeskommunane får eit større ansvar for å styrke kunnskapen om tannhelse og tannhelsetenester og sikre eit faglig kompetanseløft m.a. gjennom oppretting av regionale odontologiske kompetansesentra (i Midt-Norge: "Tannhelsetjenestens kompetansesenter for Midt-Norge IKS"). Eit prioritert område vil vere forsking, fagutvikling og kvalitetsutvikling innanfor tannhelsetenesta. Å sørgje for

[1] "Arbeidsgivarpolitikk for framtida", vedtatt av fylkestinget, sak 7/09

[2] Stortingsmelding nr 35 (2006-2007), "Tilgjengelighet, kompetanse og sosial utjevning. Framtidas tannhelsetjenester"

tannhelsetenester til heile befolkninga, med fokus på betre tannhelse og auka kunnskap om ulikskapar i tannhelse, årsakssamanhengar, metodar og tiltak som har effekt i folkehelsearbeidet, vil stå sentralt.

1.5 Resultatmål i Regional delplan tannhelse

Regional delplan tannhelse, vedtatt av fylkestinget, 15.10.2013, sak T 59/13, gir retning for korleis vi må tilpasse samfunnsoppdraget på tannhelsefeltet for å sikre kvalitet, kompetanse og pasientsikkerheit i ein situasjon med rekrutteringsutfordringar og endringar i befolkninga si samansetning og behov.

Planen gjere greie for strategiske vegval i eit 2025-perspektiv, og blir det viktigaste prioriterings- og avgjerdsgrunnlaget for tannhelsefeltet i fylket dei kommande åra. Ambisjonen er å bygge ein kvalitetsorientert tannhelseteneste basert på målretta førebyggande innsats og profesjonell klinisk praksis til beste for det prioriterte klientellet.

Regional delplan tannhelse løftar fram kompetanseutvikling som eit sentralt innsatsområde for å sikre kvalitet og pasientsikkerheit. Hovudmålet på kompetanseområdet er formulert slik:

Vi skal bygge attraktive fagmiljø med høg fagleg standard og utviklingsmoglegheiter for å vere konkurransedyktige i kampen om riktig kompetanse.

Plane har desse resultatmåla for kompetanseutvikling:

- Faglig oppdatering og vidareutvikling av medarbeidarane gjennom fylkeskommunen sine verktøy for kompetansestyring.
- Stabilisere bemanninga gjennom tilpassa verkemiddel for rekruttering og introduksjon.
- Optimalisere bemanninga og styrke den førebyggande verksemda ved å auke talet på tannpleiarar.
- Initiere internutdanning på VG3-nivå for å sikre tilgang på tannhelsesekretærar
- Skape ein lærande organisasjon gjennom t.d. å etablere faglege møteplassar/nettverk og ta i bruk e-læringsprogram.
- Vidareutvikle samarbeidet med Tannhelsetjenestens kompetansesenter for Midt-Norge (TkMN) om kompetanseutvikling og rekruttering av spesialistar og tannlegar med spesialkompetanse.
- Kontinuerleg ta i bruk ny teknologi og nye forskingsbaserte behandlingsmetodar.

2 Hovudprinsipp for kompetanseutvikling

2.1 Ny arbeidsgivarpolitikk - kultur for læring

Fylkeskommunen sin arbeidsgivarpolitikk "Arbeidsgivarpolitikk for framtida", legg premissar for nyskaping og utvikling av tilsette og organisasjonen. Møre og Romsdal fylkeskommune skal vere ein organisasjon med ein indre vilje til kontinuerleg utvikling og med tydeleg kultur for læring. Kompetanseutvikling og utviklingsarbeid inngår i kjerneverksemda i Møre og Romsdal fylkeskommune som ein kontinuerleg prosess. Dette stiller krav til å ta i bruk ny teknologi og nye arbeidsformer med betre deling av informasjon og kompetanse.

For å sette dette læringsarbeidet i ein samanheng er det viktig å etablere rom for refleksjon over eigen praksis, det som skjer i den kliniske kvardagen i møte mellom pasient og behandlar.

Fylkeskommunen vil arbeide systematisk for å utvikle seg som ein attraktiv arbeidsplass for alle tilsette uavhengig av alder. Leiarutviklingsprogram, leiaroppfølging, medarbeidar- og utviklingssamtalar, kompetanseplanlegging og kompetansetiltak er dei viktigaste virkemidla i utvikling av våre leiarar og medarbeidarar. Gode prosessar i samband med omstilling og endring vil vere mogleg å møte med systematisk utvikling av medarbeidarane.

2.2 Medarbeidar- og utviklingssamtalen

I den arbeidsgivarpolitiske plattforma for leiing og medarbeidarutvikling er det lagt opp til eit tydelegare møte mellom leiarar og medarbeidarar. Leiarar er utfordra på både å inspirere og rettleie sine kompetente medarbeidarar, samt gje dei autonomi og fleksibilitet. Leiarar skal, i større grad sette regi og utøve leiing gjennom mål for det vi skal oppnå, meir enn å utøve kontroll og styring av arbeidet. Leiarane skal fremme myndiggjering av sine medarbeidarar og sjå til at det er balanse mellom utfordringar, krav og handlingsrom på den eine sida; og tryggleik, kunnskapar og handlingskompetanse på den andre.

Overtannlegen (eller klinikkleiarane for større klinikkar) skal kvart år gjennomføre medarbeidar- og utviklingssamtale[3] med sine tilsette som grunnlag for medarbeidarutvikling.

Etter ein medarbeidar-/utviklingssamtale skal det lagast ei oppsummering der kompetanseutviklingstiltak blir nedfelt saman med andre tiltak som krev oppfølging etter samtalen. Det som blir nedfelt i utviklingsplanen skal vere forpliktande for samtalepartane. Den neste medarbeidar-/utviklingssamtalen vil ta utgangspunkt i det som samtalepartane nedfelte i utviklingsplanen.

2.3 Kompetansekartlegging og -styring[4]

Kompetansekartlegging er viktig for å bli bevisst kva for ressursar organisasjonen innehar, og for kompetansestyring i tråd med tannhelsetenesta sine kompetansekrav. Kompetansestyring inneber målretta og heilskapleg satsing på kompetanse, med vekt på planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre at den tilsette og organisasjonen når sine mål.

Den enkelte tilsette registrerer sjølv sin kompetanse (både formal og realkompetanse). Kartlegginga skjer i kompetansemodulen (CV) i lønns- og personalsystemet (Visma Kompetanse). Brukarnamn og passord er distribuert til den enkelte tilsette per e-post.. Gjennom kompetansemodulen vil vi kartleggje kompetansebehaldninga og kople tilsette sine behov og ønskje for kompetanseutvikling tettare og meir forpliktande opp til gjennomføring av medarbeidar-/ utviklingssamtalen. Kompetansekartlegginga vil difor inngå som tema i den årlege medarbeidar-/utviklingssamtalen.

2.4 Distriktsvise kompetanseplanar[5]

Ein analyse av kompetansebehovet skal skje i kvart distrikt og vere grunnlaget for distriktet sin kompetanseplan. Kompetanseplana skal utarbeidast årleg. Den skal støtte opp under "plan for kompetanseutvikling i tannhelsetenesta" og vere basert på kartlegginga (jf. pkt. 2.2 og 2.3). Planen skal innehalde tiltak for å imøtekomme kompetansebehova i distriktet.

---

[3] Rettleiar for medarbeidar- og utviklingssamtalar, Møre og Romsdal fylkeskommune
[4] Rettleiing og verktøy for kompetansekartlegging er tilgjengeleg på intranett under "Arbeidsgivar HR, Kompetanse"
[5] Sjå vedlegg, pkt. 6.2

Medarbeidar-/utviklingssamtalane blir på distriktsnivå gjennomført enten av overtannlege, klinikkleiarar eller distriktsklinikkleiar. Eit klinikkleiarmøte i etterkant av desse samtalane vil difor vere ein naturleg arena for å utarbeide kompetanseplanen for distriktet.

Kompetanseutviklingstiltak kan vere aktuelle for to eller fleire distrikt. Fylkestannlegen, gjennom overtannlegemøtet, identifiserer og samordnar distriktsovergripande kompetansetiltak.

Figuren nedanfor illustrerer årshjulet for sentrale styringsaktivitetar (grå og grøn tekst) med hovudaktiviteter knytt til kompetansestyring (kvit tekst) i tannhelsetenesta.

2.5 Kunnskapsoverføring ved deltaking på kompetansetiltak

Leiarar og medarbeidarar må skape lokale arenaer for systematisk bearbeiding og refleksjon over eigne og andre sine erfaringar/praksis.

I tannhelsetenesta må det difor vere merksemd på korleis kunnskap kan delast, formidlast og utviklast gjennom samhandling og samarbeid i kollektive læringsprosessar. Kunnskap må sjåast på som ein ”relasjonell eigenskap” i organisasjonen og relasjonskompetanse ein nødvendig føresetnad for leiing og medarbeidarutvikling.

Kunnskapsoverføring ved tilsetting av nye medarbeidarar er todelt: frå organisasjonen til den nytilsette og frå den nytilsette til organisasjonen. Sentralt i denne samanhengen er praktisk informasjon og fagspesifikk kunnskap. Dette skal dels ivaretakast gjennom eit eige introduksjonsprogram for nytilsette i tannhelsesektoren (utviklingsprosjekt haust 2013/vår 2014). Samstundes vil det vere viktig å nytte kunnskap og erfaringar som den nytilsette har, for å vidareutvikle organisasjonen.

Det er eit mål å auke nytteverdien for organisasjonen av gjennomførte kompetansetiltak ved kunnskapsoverføring frå tilsette som deltek på ulike kurs, konferansar og andre kompetansetiltak til andre tilsette i eininga.

Tilsette som deltek på kompetansetiltak som t.d. TSE-kurs, konferansar, landsmøte etc. presenterer eit samandrag av kurset/konferansen på eit klinikkmøte, klinikkleiarmøtet eller liknande (alt etter kven kunnskapen skal overførast til – dette vil nok variere mellom ulike kompetansetiltak). Ein bør i denne samanhengen også vurdere og diskutere om og korleis den nye kunnskapen er relevant for intern praksis.

3 Kompetansetiltak

Tannhelsetenesta skal vere ein lærande organisasjon der dei tilsette får vidareutvikla sin kompetanse gjennom å lære og dele kunnskap i fellesskap med medarbeidarane og gjennom refleksjon over eigen praksis. Ein kunnskapsorientert praksis skal vere ein del av organisasjonskulturen i tannhelsetenesta. Vi ønskjer tydelege og kompetente medarbeidarar som er i stand til å løyse oppgåvene dei står framfor i sitt daglege arbeid. Læringsarenaer i denne samanhengen vil vere:

3.1 Tannhelsetenesta sine læringsarenaer

- Kollegarettleiing der det daglege kliniske arbeidet dannar grunnlag for råd, retteleiing og erfaringsutveksling
- Klinikkmøte og distriktsmøte med fokus på erfaringsutveksling, felles refleksjon og rettleiing
- Meir planlagt kommunikasjon, refleksjon, fordjuping og samhandling om aktuelle faglege tema mellom klinikkane/profesjonane i nettverk, "kvalitetssirklar", arbeidsgrupper , prosjektarbeid eller liknande
- Samarbeid og rettleiing frå spesialistar i kompetansenettverksmodellen i TkMN (jf. pkt. 3.3, s. 11), herunder nettbaserte læringplattformer (under oppbygging)
- Hospitering ved andre klinikkar og hos spesialistar[6]
- Samhandling med pasientar gjennom brukarmedverknad, som er ein lovfesta rett som gir brukaren reell innverknad på eigen situasjon og eige liv

3.2 Sektorovergripande kompetansetiltak

Fylkeskommunen har etablert gjennomgåande, tverresektorielle kompetansetiltak som støttar opp under dei definerte innsatsområda i arbeidsgivarpolitikken ("Fylkesakademiet")[7]. Dette handlar om kompetansetiltak som er kopla til praksisfeltet for leiarar og medarbeidarar i fylkeskommunen. Aktuelle tiltak er:

---

[6] Hospiteringshandbok, Møre og Romsdal fylkeskommune, november 2011
[7] Intranett: http://mrfylke.no/Intranett/Arbeidsgivar-HR/Arbeidsgivarpolitikk/Fylkesakademiet

- Leiarutviklingsprogram[8]
- Grunnleggande IKT-kompetanse
- HMS-opplæring for leiarar, verneombod og tillitsvalde[9]
- Årleg arbeidsgivarpolitikk-konferanse
- Halvårlege introduksjonsdagar for nytilsette og leiarar
- Seniorkurs

3.3 Tannhelsefaglege kompetansehevande tiltak

Spesifikke tannhelsefaglege kompetansehevande tiltak i tannhelsetenesta skjer i praksis hovudsakleg på distriktsmøta, klinikkmøta og gjennom lokale og sentrale kurs i arbeidsgivarregi eller i regi av arbeidstakarorganisasjonane.

Distriktsmøte blir arrangert 2-4 gonger per år, med hovudvekt på faglege tema. Kvart andre år blir det arrangert 2-dagars etatssamling for alle tilsette, med faglege og organisatoriske tema.

Eigne kompetansetiltaka skal sikre:

- at lovpålagt opplæring blir gjennomført etter behov
- at personellet generelt er fagleg oppdaterte, med særleg vekt på nye material og nye behandlingsmetodar og -teknikkar
- at personellet har god kunnskap og forståing om eldretannpleie og grupper med spesielle behov (t.d. odontofobi), sjukdommar og funksjonshemmingar
- nødvendig skolering ved innføring av datateknologi og at nytilsette får nødvendig opplæring i bruk av tannhelsetenesta sine program
- at kontinuerleg leiarutvikling blir ivaretatt
- vidareføring og styrking av introduksjonsopplegget for nytilsette, m.a. med faste sentrale introduksjonssamlingar i tillegg til introduksjonen som skjer på klinikken og i distriktet (under utarbeiding)

---

[8] Intranett: http://mrfylke.no/Intranett/Arbeidsgivar-HR/Arbeidsgivarpolitikk/Leiar-og-medarbeidarutvikling/Leiarutviklingsprogram
[9] Intranett: https://mrfylke.no/Intranett/Kvalitetsleiing-HMS/HMS/Modulbasert-HMS-opplaering

Meir målretta og kontinuerleg kompetansebygging føreset eit tettare samarbeid mellom geografisk spreidd tannhelsepersonell og auka tilgang til spesialistkompetanse. "Tannhelsetjenestens kompetansesenter for Midt-Norge"[10], som er eit interkommunalt selskap eigd av dei tre midt-norske fylkeskommunane, er bygd opp desentralisert etter ein nettverksmodell og skal bidra til auka kompetanse i eit samarbeid med klinikkane. Prioriterte oppgåver for kompetansesenteret er å drive rådgiving i eit desentralisert fagnettverk.

Kompetansesenteret skal ha følgjande primæroppgåver:

- drive desentralisert spesialistutdanning
- etablere eit tverrfagleg nettverk
- bidra til forsking og fagleg utvikling

[10] Heimeside: Tannhelsetjenestens kompetansesenter Midt-Norge (TkMN)

4 Vilkår og rammer for kompetanseutvikling

4.1 Individuelle kompetansehevande tiltak - kompetansestipend

Kompetanseutviklingstiltak blir finansiert over sentrale budsjettmidlar, fordelt på dei fem tannhelsedistrikta etter distriktsvis fordelingsnøkkel (sjå pkt. 5). Deltaking på kompetansetiltak som føreset permisjon og/eller inneber kostnader skal godkjennast av overtannlege på førehand. Grunnutdanning og vidareutdanning/spesialisering skal godkjennast av fylkestannlegen.

Tannhelsetenesta ønskjer å nytte **kompetansestipend** som verkemiddel for å sikre den nødvendige fagkompetansen i organisasjonen. Tildeling av kompetansestipend skal vere eit ledd i den strategiske kompetanseutviklinga og spegle tannhelsetenesta sitt behov for kompetanseutvikling i samsvar med prioritert kompetanse i distrikta sine kompetanseplanar.

Den tilsette sender "søknadsskjema om økonomisk støtte til kompetansehevande tiltak (kompetansestipend)" (s. 13 i planen) til overtannlegen for godkjenning før kompetansetiltaket (kurs, studium etc.) tar til. Etter gjennomført kurs/studium sendast reiserekning med alle originalbilag, til overtannlegen for godkjenning.

4.2 Grunnutdanning[11]

- Kompetansestipend kan tildelast tilsette som gjennomfører grunnutdanning eller ny relevant grunnutdanning for å sikre formalkompetanse.
- Tildeling kan skje dersom ein totalvurdering av tannhelsetenesta sitt kompetansebehov tilseier behov for kompetansen.

[11] Grunnutdanning er den utdanning som blir kravd for å fylle fastsette kvalifikasjonskrav for ei stilling.

- Stipendet utgjer som hovudregel inntil kr. 40.000,- per studieår (dvs. 60 studiepoeng) .
- Det blir ikkje gitt kostnadsdekning utover stipendramma for utgifter som er relatert til utdanninga (t.d. reise- og opphaldsutgifter m.m.)
- Det blir gitt permisjon utan lønn i inntil 3 år (4 år for desentralisert grunnutdanning) for godkjent gjennomføring av grunnutdanning.
- Overtannlege i samråd med klinikkleiar skal legge til rette for at tilsette kan kombinere heile eller delar av studiet under arbeid.
- Ved arbeidsgivarinitiert grunnutdanning vil vilkår for gjennomføring av utdanning bli avtalt i kvart enkelt tilfelle.
- Dersom utdanninga ikkje blir fullført skal kompetansestipendet i sin heilheit betalast tilbake til arbeidsgivar.
- Det blir fastsett inntil 2 års bindingstid etter fullført utdanning dersom stipendet svarar til minst 3 månadslønner. Ved avbrote bindingstid som følgje av oppseiing frå arbeidstakar skal stipendet betalast tilbake høvesvis i forhold til gjenståande bindingstid.

4.3 Etterutdanning[12]

- Kompetansestipend kan tildelast tilsette som gjennomfører etterutdanning i samsvar med kompetansebehovet i tannhelsetenesta og distriktet sin kompetanseplan.
- Stipendet går til utgiftsdekning knytt til studie-/kursavgift, event. kurslitteratur, reise-, opphalds- og kostutgifter. (Sjå nærare spesifikasjon pkt. 4.3.1 – 4.3.6).
- Overtannlege i samråd med klinikkleiar skal legge til rette for at tilsette kan kombinere heile eller delar av utdanninga under arbeid.
- Stipend kan også tildelast for etterutdanning som blir gjennomført i den tilsette si fritid.
- Det blir som hovudregel ikkje opna for utgiftsdekning for deltaking på meir enn eitt eksternt individuelt kompetansetiltak årleg (jf. pkt. 4.3.1, 4.3.2 og 4.3.3).
- Permisjon med heil eller delvis lønn kan innvilgast for inntil 1 år. Permisjon utan lønn kan innvilgast for inntil 3 år.
- Det skal avtalast bindingstid i kvart enkelt tilfelle. Som hovudregel blir bindingstid sett til det dobbelte av den permisjonstida det blir betalt lønn for, maksimalt 2 år.

[12] Etterutdanning er arbeidsrelatert kompetanseutvikling som gir ajourføring av kunnskapar, slik at den tilsette til ei kvar tid er i stand til å løyse oppgåvene sine.

Ved avbrote bindingstid som følgje av oppseiing frå arbeidstakar skal stipendet betalast tilbake høvesvis i forhold til gjenståande bindingstid.

4.3.1 Deltaking på TSE (tannlegeforeningens systematiske etterutdanning)

- Kompetansestipend kan tildelast for deltaking på TSE.
- Stipendet går til dekning av kursavgift og reise-, opphalds- og kostutgifter i samsvar med reiseregulativet[13] og fylkeskommunens "Retningslinjer for tenestereise"[14]. ~~Det er sett eit utgiftstak på kr. 1.000,- per natt for legitimerte utgifter til overnatting.~~ (Fylkeskommunen har hotellavtalar over heile landet. Dei rimelegaste alternativa skal i utgangspunktet nyttast.)
- Det blir gitt permisjon med lønn.
- Deltaking føreset som hovudregel ~~minst~~ 3 års tenestetid etter endt utdanning som tannlege. (Deltaking før 3 års tenestetid ~~må~~ skal i utgangspunktet vere pålagt av overtannlegen ut frå ei vurdering av at deltaking er naudsynt for fagleg påfyll/tilpassing.)
- ~~Det blir ikkje opna for utgiftsdekning for deltaking både på TSE og NTF-landsmøte el. NTpF-landsmøte same år.~~
- Reisetid blir ikkje kompensert.

4.3.2 Eksterne kompetansetiltak og kurs på område som er prioritert i distriktet sin kompetanseplan

- Kompetansestipend kan tildelast.
- Stipendet går til dekning av kursavgift og reise-, opphalds- og kostutgifter i samsvar med reiseregulativet[13] og fylkeskommunens "Retningslinjer for tenestereise"[14]. ~~Det er sett eit utgiftstak på kr. 1.000,- per natt for legitimerte utgifter til overnatting.~~ (Fylkeskommunen har hotellavtalar over heile landet. Dei rimelegaste alternativa skal i utgangspunktet nyttast.)
- Det blir gitt permisjon med lønn.
- Reisetid blir ikkje kompensert.

---

13 Kommunenes reiseregulativ – reiser innenlands (SGS 1001)

14 Intranett: http://mrfylke.no/Intranett/Arbeidsgivar-HR/Lov-Avtale-Reglement/Reglement/Retningslinjer-for-tenestereise

4.3.3 Eksterne kompetansetiltak og kurs på område som ikkje er prioritert i distriktet sin kompetanseplan

- Kompetansestipend skal som hovudregel ikkje tildelast i slike tilfelle, (t.d. kurs i regi av arbeidstakarorganisasjonane som ikkje samsvarar med distriktet sitt kompetansebehov).
- Kompetansestipend kan tildelast dersom overtannlegen etter ei nærare vurdering finn at tiltaket (t.d. kurs i regi av arbeidstakarorganisasjonane) kan vere til nytte for klinikken/distriktet.
- Det kan bli gitt permisjon med eller utan lønn etter ei nærare vurdering.

4.3.4 Kurs, konferansar og samlingar i arbeidsgivar sin regi

- Kurs i arbeidsgivarregi er definert som arbeidstid, og gjeld t.d. etatssamling, distriktsmøte og interne møteplassar som har eit stort fagleg innslag retta mot yrkesgruppene i tannhelsetenesta.
- Reise-, opphalds- og kostutgifter blir dekt i sin heilheit i samsvar med reiseregulativet[13] og fylkeskommunens “Retningslinjer for tenestereise”[14].
- Reisetid utanom ordinær arbeidstid blir kompensert time for time. Deltidstilsette som ikkje har arbeidsdag aktuell kursdag får skrive ordinær arbeidstid til avspasering etter avtale med klinikkleiar.

4.3.5 Interne eller eksterne kompetansetiltak knytt til utøving av tildelte funksjonar

- Dette gjeld kompetansetiltak (t.d. i regi av fylkesakademiet[7]) retta mot funksjonar som er tillagt den tilsette som t.d. superbrukar, retteleiarrolle (i samband med studentar), verneombod, klinikkleiar m.m.
- Reise-, opphalds- og kostutgifter blir dekt i sin heilheit i samsvar med reiseregulativet[13] og fylkeskommunens “Retningslinjer for tenestereise”[14].
- Reisetid utanom ordinær arbeidstid blir kompensert time for time. Deltidstilsette som ikkje har arbeidsdag aktuell kursdag får skrive ordinær arbeidstid til avspasering etter avtale med klinikkleiar.
- Kompetansestipend kan tildelast for deltaking på eksterne kompetansetiltak, dersom overtannlegen etter ei nærare vurdering finn at tiltaket er relevant for utøving av funksjonen.

4.3.6 Studiereiser/hospitering[15]

- Permisjon kan innvilgast i samband med studiereiser/hospitering som tek sikte på å gje arbeidstakaren ei opplæring som har nytteverdi for arbeidet i tannhelsetenesta.
- Vilkåra, som t.d. lønn eller dekning av andre utgifter, må avtalast i kvart enkelt tilfelle.

4.4 Vidareutdanning[16]

- Kompetansestipend kan tildelast tilsette som gjennomfører vidareutdanning i samsvar med kompetansebehovet i tannhelsetenesta.
- Vilkår for å ta vidareutdanning blir avklart av fylkestannlegen i kvart enkelt tilfelle.
    - For tannlegar som gjennomfører avtalt spesialistutdanning blir det som hovudregel gitt permisjon utan lønn. Spesialistutdanning for tannlegar er praksisbasert vidareutdanning som gir offentleg spesialistgodkjenning. Den tilsette mottar som hovudregel eit årleg stipend på inntil kr. 150.000,- i 3 år som skal dekke kostnader i samband med spesialistutdanninga. Stipendet er skattepliktig og blir utbetalt i 2 like terminar pr år. Som vederlag for stipendet pliktar den tilsette etter fullført spesialistutdanning å arbeide i Møre og Romsdal i 2 år. Praksisstad i bindingstida skal godkjennast av Fylkestannlegen. Dersom den tilsette avbryt spesialistutdanninga og såleis ikkje kan gjennomføre bindingstida som spesialist, skal stipendet tilbakebetalast fullt ut. Det same gjeld om den tilsette etter fullført spesialistutdanning ikkje gjennomfører bindingstida på godkjent praksisstad. I tillegg til å krevje stipenda tilbakebetalt fullt ut, vil arbeidsgivar krevje renter (f.t. 5%) frå stipenda blei utbetalt og fram til heile stipendbeløpet er betalt tilbake.

---

[15] Intranett: Hospiteringshandbok, Møre og Romsdal fylkeskommune

[16] Vidareutdanning gir auka formalkompetanse og tek sikte på å kvalifisere arbeidstakaren ut over det som trengs i stillinga vedkommande er tilsett i. Vidareutdanning er i dei fleste tilfelle formalisert tilleggsutdanning ved høgskolar og universitet.

4.5 Forsking

- Arbeidstakarar som har vore tilsatt i tannhelsetenesta i minst 2 år, kan få permisjon i inntil 1 år for å arbeide med tannhelsefagleg forsking. Permisjon med heil eller delvis lønn kan innvilgast, dersom det ikkje er gitt annan økonomisk støtte/finansiering. Det er ein føresetnad at forskinga er knytt opp mot Tannhelsetjenestens kompetansesenter for Midt-Norge (TkMN)[10].
- Bindingstid skal vurderast i dei tilfelle det blir gitt lønn som svarar til minst 3 månadslønner.

4.6 Kompetanseutvikling for seniorar[17]

- Kompetansestipend kan tildelast dersom overtannlegen i samråd med arbeidstakar er samde om at arbeidstakar ut frå eit seniorperspektiv har særskilt behov for kompetanseutvikling. Dette er særleg aktuelt som tiltak for at arbeidstakaren skal stå i arbeid ut over 62 år.
- Stipendet går til heil eller delvis dekning av reise-, opphalds- og kostutgifter i samsvar med reiseregulativet[13] og fylkeskommunens "Retningslinjer for tenestereise"[14].
- Det blir gitt permisjon med lønn.

[17] Intranett: "Arbeidsgivarpolitikk for alle livsfasar". Møre og Romsdal fylkeskommune.

5 Økonomiske rammer

5.1 Fordeling av kompetansemidlar 2013-2014

Jfr. kap. 4	Kompetanse	Finansiering	Beslutnings-mynde
4.2	Grunnutdanning	Fylkestannlegens kompetansemidlar	Fylkestannlege
4.3	Etterutdanning	Distriktets kompetansemidlar	Overtannlege
4.3.1	Deltaking på TSE (tannlegeforeningens systematiske etterutdanning)	Distriktets kompetansemidlar	Overtannlege
4.3.2	Eksterne kompetansetiltak og kurs på område som er prioritert i distriktet sin kompetanseplan	Distriktets kompetansemidlar	Overtannlege
4.3.3	Eksterne kompetansetiltak og kurs på område som ikkje er prioritert i distriktet sin kompetanseplan	Distriktets kompetansemidlar	Overtannlege
4.3.4	Kurs, konferansar og samlingar i arbeidsgivar sin regi	Fylkestannlegens/ distriktets kompetansemidlar	Overtannlege
4.3.5	Interne eller eksterne kompetansetiltak knytt til utøving av tildelte funksjonar	Fylkestannlegens/ distriktets kompetansemidlar	Overtannlege
4.3.6	Studiereiser/hospitering	Distriktets kompetansemidlar/ fylkestannlegens kompetansemidlar	Overtannlege/ fylkestannlege
4.4	Vidareutdanning	Fylkestannlegens kompetansemidlar	Fylkestannlege
4.5	Forsking	Fylkestannlegens kompetansemidlar	Fylkestannlege

Overtannlegane er ansvarleg når det gjeld gjennomføring av distriktsmøte/-kurs, klinikkleiarmøte. Utgifter til reise og kostgodtgjersle for dei tilsette i samband med kurs skal gå av det beløpet distrikta har fått tildelt til kompetanseutvikling. Fylkestannlegen fører utgifter til kompetansetiltak på eit eige prosjektnummer; 1149 kompetansemidlar, slik at utgiftene til kompetansehevande tiltak blir synleggjort i rekneskapet på ein oversiktleg måte. Fylkestannlegen vil 2. kvar månad gi overtannlegane oversikt over kor mykje som er nytta av kompetansemidlane på distriktsnivå.

Utgifter til reise og kostgodtgjersle for dei tilsette i samband med kurs skal gå av det beløpet distrikta har fått tildelt til kompetanseutvikling.

Fordeling av kompetansemidlar på distriktsnivå (inkl. kompensasjon for ekstra store reiseutgifter), i alt kr ~~1.150.000~~ 1.500.000 (tal for 2014), på tannhelsedistrikta slik:

- Nordmøre Kr ~~262.000~~ 330.000
- Molde " ~~201.000~~ 271.000
- NSSR " ~~234.000~~ 302.000
- Ålesund " ~~198.000~~ 271.000
- Søre Sunnmøre " ~~256.000~~ 326.000

6 Vedlegg

6.1 Søknadsskjema om økonomisk støtte til utdanning (kompetansestipend)
6.2 Mal for kompetanseplan distriktsnivå

6.1 Søknadsskjema om økonomisk støtte til kompetansehevande tiltak (KOMPETANSESTIPEND)

Namn:		Ansattnr.:	
Arbeidsstad:			
E-postadresse:			
Tannlege ☐	Tannpleiar ☐	Tannhelsesekretær ☐	Anna ☐

Kurs:	
Studium:	
Studienamn og stad:	
Studiets omfang og varigheit:	
Sluttdato for studiet:	
(Kurs-/studieprogram skal leggast ved søknaden).	

Stipulerte kostnadar (studieavgift, semesteravgift, bøker, reise m.m.) (sett inn beløp)	
Kursavgift:	kr:
Reise:	kr:
Kost-/boutgifter:	kr:
Andre utgifter:	kr:
spesifiser:	
	kr:
	kr:
	kr:
	kr:
	kr:
Sum:	kr:
NB Etter gjennomført kurs/studium skal reiserekning, vedlagt originalbilag, sendast til overtannlegen for godkjenning. Alle utlegg skal dokumenterast med originalbilag.	

Eg forplikter meg til å halde minst ei internundervisning på klinikk-, distriktsmøte eller liknande over temaet kurset/utdanninga omhandlar innan 3 mnd etter endt opplæringstiltak.
Eg er klar over at det i samband med økonomisk støtte til kompetansetiltak eventuelt kan stillast krav til bindingstid. (Tilsette som slutter i fylkeskommune før avtalt bindingstid er over, må forvente å betale tilbake den økonomiske støtta heilt eller delvis.)

Stad og dato:	
Signatur tilsett	Signatur overtannlege

6.2 Mal for kompetanseplan distriktsnivå (kjelde: KS, strategisk kompetanseplanlegging)

1. Kompetanseanalyse

Til grunn for kompetanseplanen må det ligge ein kompetanseanalyse som klargjer kva kompetanse distriktet treng for å nå måla for tenesteproduksjonen, og kor utviklingstiltak bør settast inn for å anskaffe, utvikle eller mobilisere kompetanse.

I dette perspektivet består kompetanseanalyse av tre hovudaktivitetar (jf. Linda Lai, 2004):

1. Definere kompetansekrav
Kva kompetanse treng distriktet for å nå måla og utføre definerte oppgåver på ønska måte og nivå?

2. Analysere kompetansekapital
Har distriktet den kompetansen det treng (jfr kompetansekrav)?
Kva kompetanse forvaltar vi gjennom våre medarbeidarar
- og kva kompetanse blir nytta?
- og kva kompetanse blir ikkje nytta?

3. Identifisere kompetansebehov
Kva kompetanse manglar vi eller blir ikkje nytta ?

- Mobiliseringsbehov: Kva kompetanse kan mobiliserast betre hos våre medarbeidarar?
- Læringsbehov: Kva kompetanse kan utviklast hos våre medarbeidarar?
- Anskaffingsbehov: Kva kompetanse bør anskaffast gjennom rekruttering eller samarbeid med andre?

Ta heile tida utgangspunkt i mål og prioriterte område.

2. Tiltaksplaner

Tiltaksplanen (tiltaksdelen av kompetanseplanen) skal gi ein oversikt over planlagde tiltak knytt til anskaffing, utvikling og mobilisering av kompetanse.

Alle tiltak bør beskrivast i form av følgjande hovudpunkt:

- Tiltakets namn
- Ansvarleg for tiltaket
- Mål med tiltaket

- Målgruppe (kven som skal delta på profesjonsnivå eller individnivå)
- Tidsrom (eventuelt frist)
- Stipulerte kostnader per deltakar og kostnadsstad
- Evalueringsform

Ein tydeleg spesifisering av mål med tiltaket er viktig for å kunne vurdere om måla blir nådd og for rullering av kompetanseplanen.

Ved prioritering og utforming av tiltak, er det viktig å vurdere ulike læringsarenaer, jfr. pkt. 3 i kompetanseplana. Eksempel er distriktsmøte eller klinikkmøte, kor føremålet kan vere felles refleksjon, erfaringsutveksling eller formalisert læring ved teoretiske innlegg og liknande. Andre eksempel på læringsarenaer: prosjektarbeid, interne møte, dialogmøter med brukarar, interne kurs og samlingar, eksterne kurs, etterutdanning og vidareutdanning.

3. Evaluering og oppfølging

I kompetanseplanen skal det gjerast greie for korleis planen skal følgjast opp og evaluerast. Utan systematisk evaluering av konkrete tiltak blir det vanskeleg å vurdere kva effekter iverksette tiltak har gitt i høve definerte mål og behov. Evaluering er slik sett ikkje ein tileggsaktivitet, men ein integrert og nødvendig del av strategisk kompetansestyring.

Døme på spørsmål til evaluering:

- Kor nøgde er deltakarane med tiltaket? (Tema i medarbeidar-/utviklingssamtale)
- Kva kompetanse har deltakarane tileigna seg som følgje av tiltaket?
- I kva grad blir tileigna kompetanse nytta i praksis?
- I kva grad har tiltaket gitt samla fagleg nytte i høve overordna mål for tenesta?

Tilsette registrerar/oppdaterar eigen kompetanse i Visma Kompetansemodul (innan juni)
Medarbeidar-/ utviklingssamtaler i distrikta (august/september)
Utarbeiding av neste års kompetanseplan for distriktet (klinikkleiarmøte) (september/oktober)
Samordning av distriktsovergripande kompetansetiltak (overtannlegemøte) (november/desember)
Evaluering av gjennomførte kompetansetiltak (klinikkleiarmøte + overtannlegemøte)
Plan for kompetanseutvikling i tannhelsestenesta
Strategi, mål og rammer 2013-2014

Mal - kompetanseplan:

Kompetanseplan ……………. tannhelsedistrikt

1. Kompetanseanalyse

Definere kompetansekrav	*Tekst*
Analysere kompetansekapital	*Tekst*
Identifisere kompetansebehov	*Tekst*

2. Tiltaksplaner

Tiltak (beskriving)	Mål med tiltaket	Målgruppe	Tidsrom	Ansvar, kursleiar, arrangør	Økonomi/ kostnads-overslag	Evaluerings-form
1.						
2.						
3.						
4.						

3. Evaluering og oppfølging

Tiltak	Måloppnåing	Oppfølging
1.		
2.		
3.		
4.		