

## Del 1 Overordna mål og føringar for kompetansestyring og –utvikling i tannhelsektoren

Møre og Romsdal fylkeskommune 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.

### 1.1 Om kompetanseutfordringar i tannhelse

Moderne odontologi har bevega seg frå å vere eit handverksfag til eit biologisk basert medisinsk fagfelt, tilsvarende 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. Den allvitande distriktstannlegen som kunne handtere det meste er på vei ut. Det er ikkje fordi tannlegen har blitt mindre kunnskapsrik, men fordi fagutviklinga krev ein annan kompetanse.

Den offentlege tannhelsetenesta sine kompetanseutfordringar må spegle dei politiske føringane som kjem til uttrykk i Stortingsmelding nr 35 (2006□2007), ”Tilgjengelighet, kompetanse og sosial utjevning. Framtidas tannhelsetjenester”. Meldinga vart behandla i Stortinget i 2008, og 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. Eit prioritert område vil vere forskning, fagutvikling og kvalitetsutvikling innanfor tannhelsetenesten, inklusiv privat sektor. Å sørje for 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.

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.

### 1.2 Kultur for læring

Kompetanse- og medarbeidarutvikling er eit av satsingsområda i Møre og Romsdal fylkeskommune sin Arbeidsgivarpolitikk for framtida. Møre og Romsdal fylkeskommune skal vere ein organisasjon med tydeleg kultur for læring, der leiarar og medarbeidarar viser vilje til kontinuerleg utvikling og refleksjon over eigen

praksis. Kompetanseutvikling og utviklingsarbeid inngår i kjerneverksemda i Møre og Romsdal fylkeskommune som ein kontinuerleg prosess.

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.

### 1.3 Medarbeidar- og utviklingssamtale

Overtannlegen og klinikkleiarane for større einingar skal kvart år gjennomføre medarbeidar- og utviklingssamtale med sine tilsette som grunnlag for medarbeidarutvikling.

I den arbeidsgivarpolitiske plattformen 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.

Omgrepet ”kompetente medarbeidarar” representerar ei tru og aksept for at medarbeidarar i stor grad kan medvirke til myndiggjering og leie seg sjølv med riktig støtte av leiarane og andre vedkommande står i relasjon til. Individuell kompetanse og indre motivasjon blir ei drivkraft for å løyse oppgåvene. Den kompetente medarbeidaren har stor medverknad i eigen arbeidssituasjon og har ikkje behov for å bli rettleia i detalj. Graden av sjølvstende krev at den kompetente medarbeidar ser sin stilling i ein større samanheng, og kan tenke og handle i organisasjonens interesse. Leiar skal kunne utfordre, stille tydelege krav til, støtte og oppmuntre medarbeidarane. Medarbeidar må få tilbakemelding frå sin næraste leiar på den jobben han eller ho utfører.

### 1.4 Kompetansekartlegging

Kompetansekartlegging er viktig for å bli bevisst kva for ressursar organisasjonen innehar, og for kompetansestyring i tråd med tannhelsetenesta sine kompetansekrav.

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

## 1.5 Kompetanseutviklingstiltak

Spesifikke 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.

For kvart distrikt skal det årleg utarbeidast ein opplæringsplan.

## 1.6 Kunnskapsoverføring ved deltaking på kompetansetiltak

Leiarar og medarbeidarar må skape lokale arenaer for systematisk bearbeiding og refleksjon over egne 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 leing og medarbeidarutvikling.

Kunnskapsoverføring ved tilsetjing av nye medarbeidarar er todelt: frå organisasjonen til den nyttilsette og frå den nyttilsette til organisasjonen. Sentralt i denne samanhengen er praktisk informasjon og fagspesifikk kunnskap. Dette skal dels ivaretaast gjennom eit eige introduksjonsprogram for nyttilsette i tannhelsesektoren (utviklingsprosjekt haust 2012/vår 2013). Samstundes vil det vere viktig å nytte kunnskap og erfaringar som den nyttilsette 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. presentere eit samandrag av kurset/konferansen på eit klinikk møte, 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.

## Del 2 Individuelle kompetansetiltak - vilkår og utgiftsdekking

Individuell kompetanseutvikling skal spegle tannhelsetenesta sitt kompetansebehov for å ivareta kvalitativ god tenesteproduksjon. Tiltak for kompetansemobilisering og –utvikling på individnivå skal vere tema i årlege medarbeidar- og utviklingssamtalar. Kompetanseutviklingstiltak blir finansiert over sentrale budsjettmidlar etter distriktsvis fordelingsnøkkel.

### 2.1 Definisjonar

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

Etter- og vidareutdanning på individnivå skal avklarast i årlege medarbeidar- og utviklingssamtalar.

### 2.3 Vilkår

Kompetanseutviklingstiltak blir finansiert over sentrale budsjettmidlar etter distriktsvis fordelingsnøkkel.

Deltaking på kompetansetiltak som føreset permisjon og/eller inneber kostnader skal godkjennast av næraste leiar på førehand.

- Vidareutdanning som er avtalt med næraste leiar og godkjent av fylkestannlege
  - Vilkår for å ta vidareutdanning blir avklart i kvart enkelt tilfelle. Bindingstid er ein føresetnad for vidareutdanning.
  - 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 eit årleg stipend på inntil kr. 100.000 i 3 år som skal dekke kostnader i samband med den 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, stipendet kravd tilbakebetalt fullt ut. Det same gjeld om den tilsette etter fullført spesialistutdanning ikkje gjennomfører bindingstida på tre år 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.
- Eksterne kompetansetiltak som er avtalt med leiar og inngår i distriktets opplæringsplan
  - Utgiftsdekning omfattar kursavgift, event. kurslitteratur, reise med rimelegaste offentlege transportmiddel (sjølv om anna reisemåte er valt), overnatting etter statens sats for ulegitimert overnatting. Det vert ikkje gitt diett under reise eller på kursstaden.
  - Permisjon med lønn

- Deltaking på TSE (tannlegeforeningens systematiske etterutdanning) føreset minst 3 års tenestetid i fylkeskommunen. Deltaking før 3 års tenestetid må vere pålagt av overtannlegen ut frå ei vurdering av at deltaking er naudsynt for fagleg påfyll/tilpassing.
  - Utgiftsdekning omfattar kursavgift, event. kurslitteratur, reise med rimelegaste offentlege transportmiddel (sjølv om anna reisemåte er valt), overnatting etter statens sats for ulegitimert overnatting. Det vert ikkje gitt diett under reise eller på kursstaden.
  - Permisjon med lønn
- Eksterne kompetansetiltak og kurs som ikkje er nedfelt i distriktets opplæringsplan
  - Utgiftsdekning dersom overtannlegen etter ei nærare vurdering finn at tiltaket kan vere til nytte for klinikken/distriktet.
  - Permisjon med eller utan lønn/delvis lønn.
- Kurs, konferansar og samlingar i arbeidsgivar sin regi. Dette gjeld t.d. etatsmøte, distriktmøte og interne møteplassar som har eit stort fagleg innslag retta mot alle yrkesgrupper i tannhelsetenesta.
  - Opphalds- og reiseutgifter blir dekt 100%
  - Kurs i arbeidsgivarregi er definert som arbeidstid, som for deltidstilsette kompenseras med avspasering.
- Eksterne eller interne kompetansetiltak som er nødvendige for utøving av funksjonar som er tillagt den tilsette som t.d. superbrukar, retteleiarrolle (i samband med studentar), verneombod, follkehelsekontakt o.l.
  - Kursutgifter og opphalds- og reiseutgifter blir dekt 100%
  - Permisjon med lønn
- Det blir ikkje opna for utgiftsdekning for deltaking på TSE og NTF-landsmøte same år.