Ta fram en kompetensplan

Kompetensplanen är en av de absolut viktigaste motorerna i modellen och ska ange vilken utbildningsinsats som behövs och när den planeras att genomföras. Planen är speciellt viktig för att få till den rörelse som är inbyggd i modellen.

De här frågorna behöver ni svara på innan planen tas fram:

* Hur många har titeln vårdbiträde, undersköterska eller omsorgshandledare (alternativa titlar som kräver en YH-utbildning) i nuläget?
* Hur många av dessa har inte en godkänd utbildning och behöver utbildas/valideras till vårdbiträde?
* Hur många undersköterskor behöver verksamheten?
* Hur många specialistundersköterskor behövs i verksamheten?
* Vilka medarbetare ska prioriteras?
* Vem är utbildningsleverantör?
* Hur många utbildningsplatser finns?
* Hur många praktikplatser kan vi erbjuda?
* Hur många valideringshandledare finns det i dagsläget?
* Hur många valideringshandledare behöver utbildas?

Målformuleringar kan se ut så här:

*62% av medarbetarna har en vård- och omsorgs­utbildning på lägst usk-nivå på enheten. Vi behöver utbilda ytterligare XXX % för att trygga tillgången på medarbetare som kan fungera som fast omsorgskontakt och för att i långa loppet kunna nå upp till den kvalitetsnivå på utfört arbete som vi vill uppnå.*

*Vi har många nyanställda med låga språkkunskaper i svenska. Vi behöver därför kompetenshöja XXX antal medarbetare i vårdsvenska under det kommande året (sept 2023-aug 2024 tex)*

*Vårdbiträden måste ha en utbildning på 800 gymnasie poäng (enbart kurser som ingår i Vård- och omsorgsprogrammet) från och med 2023 för att få kallas vårdbiträde. 25 medarbetare med titeln vårdbiträde behöver därför valideras/utbildas inom XXX år.*

Mallar för att ta fram kompetensplan på individ- och enhetsnivå finns att ladda ner tillsammans med denna instruktionsfil på: <https://www.karriarvagar.se/implementeringsstod/planera/handlingsplan/#kompetensplan>

Se exempel på nästa sida.

## Exempel på kompetensplan på individnivå

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Namn** | **Mål** | **Befintlig kunskap och kompetens** | **Utbildningsplan** | **Resurser** |
| Anna Andersson | Avslutad vb-utbildning | Samhällsvetensk. program ex 2023 | 800 gymn poäng Vård/omsorgs-programmet inkl validering | Mentor Linda Nilsson start v xx  Betald utb. 1 dag/v |

## Exempel på kompetensplan på enhetsnivå

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Namn | Intro-utb | Utb 800 p inkl valider | Kompl kurser 800-1500 p inkl validering | Mentorsutb | Utb fast omsorgskont |
| Biträde 1 | V 33 | V 4 2024 | X |  |  |
| Vårdbiträde 1 |  | V 33 - kompl |  |  |  |
| Usk 1 |  |  |  | x | x |
| Usk 2 |  |  |  |  | x |

Läs mer om att ta fram delarna till handlingsplanen här:  
[https://www.karriarvagar.se/implementeringsstod/planera/handlingsplan/](https://www.karriarvagar.se/implementeringsstod/planera/handlingsplan)

Riskanalys

Nedan finns ett förslag på en mycket enkel uppställning.

|  |
| --- |
| Stödjande faktorer vid implementering |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| Hindrande faktorer vid implementering | Åtgärdsplan |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |