



# Ragna Ringdals dagsenter

---

*DEN GODE HVERDAGEN*

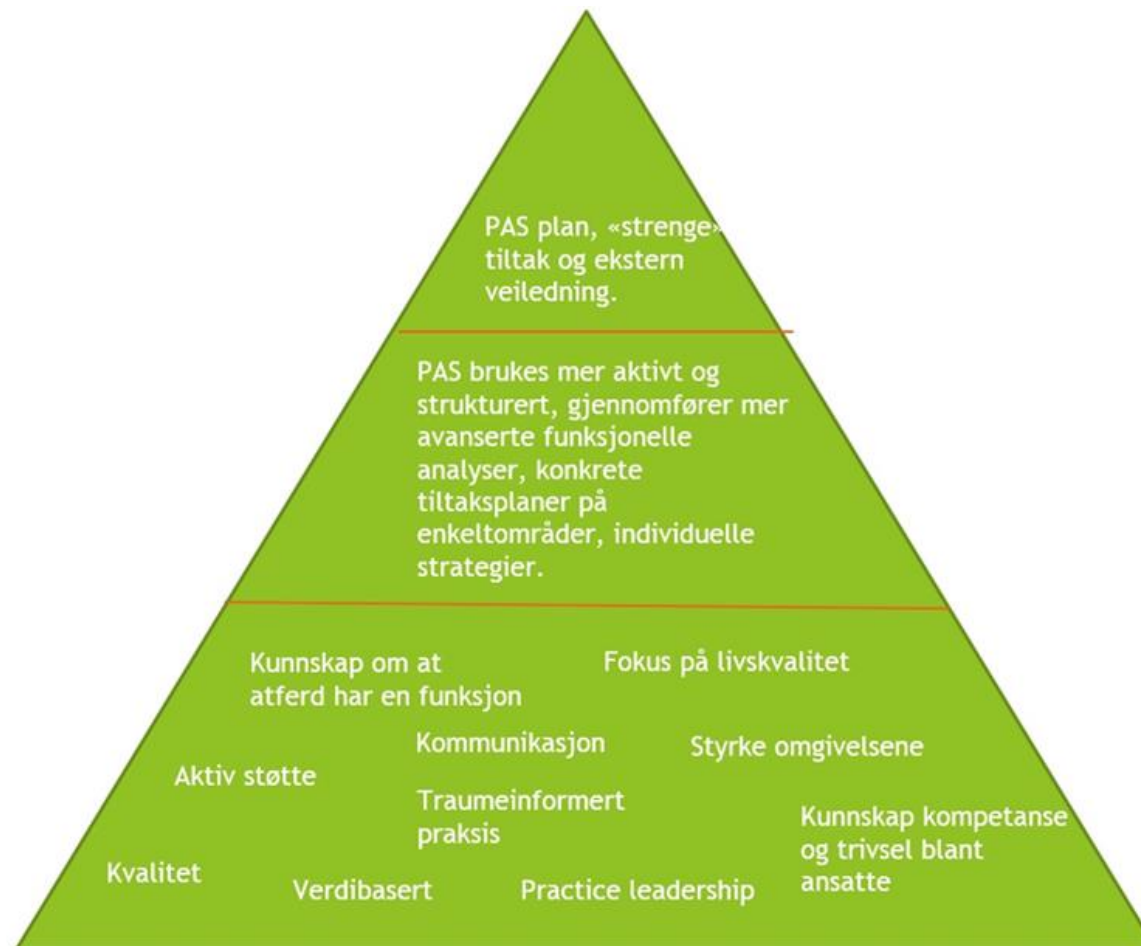
# Ragna Ringdals dagsenter

- Stiftelse
- 1953
- 130 ansatte
- 85 brukere
- Vår visjon: Den gode hverdagen



# Implementering av PAS-rammeverket og systematisk kompetanseutvikling for å forbedre livskvaliteten til tjenestemottakere og ansatte

---



# Innhold

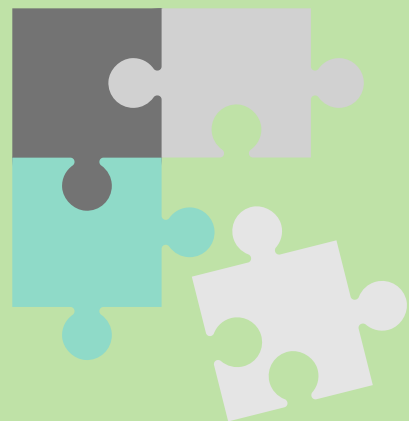
Faglig rammeverk

Kompetansereisen

Kunnskapskilden

Personfokusert opplæringsplan (POP)

# FAGLIG RAMMEVERK



Faglig grunnlag

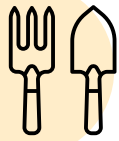
Dette må vi kunne / læringsmål

Faglig struktur

Kompetansekartlegging

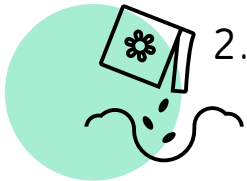
Kompetanseprogram

# TIDSLINJE FOR KOMPETANSEUTVIKLING



## 1. Nyansatt

Nyansatte rekrutteres på bakgrunn kompetansekartlegging.



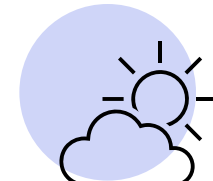
## 2. Kompetansekartlegging

Gjennomføres årlig. Danner grunnlag for satsning for kommende år.



## 3. Kompetansesamtale

Gjennomgang av læringsmål og vurdering av måloppnåelse. Gjennomføres årlig med nærmeste leder.



## 4. Ansattes individuelle kompetanseutviklingsplan - IKUP

Leder og ansatt lager en individuell kompetanseutviklingsplan for egen utvikling.



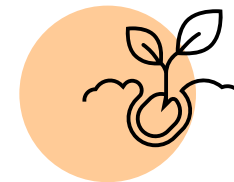
## 7. Kunnskapskilden

Egenutvikling.



## 6. Årshjul med faglig påfyll

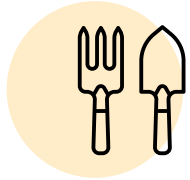
Med utgangspunkt i de læringsmålene med lavest score i kompetansekartlegging.



## 5. Tjenestemottakers opplæringsplan - POP

Alle tjenestemottakere har en egen opplæringsplan, utviklet av personen selv og/eller nøkkelpersoner.





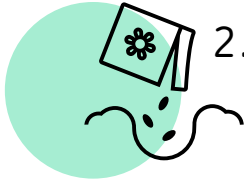
# 1. Nyansatt

Veilednings-  
grupper

Nyansatt  
dag

Team-  
møter

Brukerråd



# 2. Kompetansekartlegging



# 3. Kompetansesamtale



# 4. Ansattes individuelle kompetanseutviklingsplan - IKUP

Ressurs-  
personer

Hands-on  
veiledning

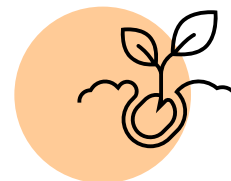
Støtte fra  
faggruppa



# 7. Kunnskapskilden



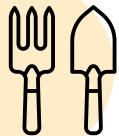
# 6. Årshjul med faglig påfyll



# 5. Tjenestemottakers opplæringsplan - POP

Planleggings-  
dager





## 1. Nyansatt

Nyansatte rekrutteres på bakgrunn av kompetansekartlegging.



## 2. Kompetansekartlegging

Gjennomføres årlig i november. Danner grunnlag for satsning for kommende år.



## 3. Kompetansesamtale

Gjennomgang av læringsmål og vurdering av måloppnåelse. Gjennomføres årlig med nærmeste leder.



## 4. Ansattes individuelle kompetanseutviklingsplan - IKUP

Leder og ansatt lager en individuell kompetanseutviklingsplan for egen utvikling.



## 7. Kunnskapskilden

Egenutvikling.



## 6. Årshjul med faglig påfyll

Med utgangspunkt i de læringsmålene med lavest score i kompetansekartlegging.



## 5. Tjenestemottakers opplæringsplan - POP

Alle tjenestemottakere har en egen opplæringsplan, utviklet av personen selv og/eller nøkkelpersoner.



# Læringsmål → kunnskapskilden

## Hovedområde 4 Positiv atferdsstøtte (PAS) og aktiv støtte

LM nummer	Læringsmål	Aktuelle kilder til kunnskap	Mulighet for fordypning	Revidert	Eventuelt planlagt utviklingsarbeid
LM 4-1	Alle ansatte har grunnleggende kunnskap om PAS og kan beskrive noen nøkkelfaktorer i denne tilnærmingen	<p><a href="#">Hva er Positiv atferdsstøtte? Artikkel i SOR Rapport</a> av Anne Iren Istad Heggheim og Stine Sørland</p> <p>Definisjon og omfang av positiv atferdsstøtte (PAS), <a href="#">artikkel av Nick J. Gore m.f. i SOR Rapport</a></p> <p><a href="#">Denne presentasjonen fra Sandnes kommune</a> gir en fin oversikt over PAS og implementering i kommunen.</p>	<p><a href="#">United Respons sine nettsider</a> om PAS har mye aktuelt stoff.</p> <p>SOR Rapport har 5 temanummer om PAS. Ikke alle foreligger elektronisk, men RRD abonnerer på tidsskriftet:</p> <p><a href="#">SOR Rapport (3-2018). Temanummer 1.</a></p> <p><a href="#">SOR Rapport (5-2018). Temanummer 2.</a></p> <p><a href="#">SOR Rapport (5-2019). Temanummer 3.</a></p> <p><a href="#">SOR Rapport (2-2020). Temanummer 4.</a></p> <p><a href="#">SOR Rapport (3-2021). Temanummer 5.</a></p> <p>Berge, U.I.W. (2020). Positiv atferdsstøtte. I Bakken, T.L. (Red.), Håndbok i miljøterapi.</p>	071021	<p>RRD bør utvikle en egen opplæringspakke om PAS og aktiv støtte.</p> <p>Det er også videreutdanninger, både for ansatte med <a href="#">universitet/høgskoleutdanning</a> og med <a href="#">videregående utdanning</a>.</p>

# Personfokusert opplæringsplan (POP)

---



Opplæringsplan for  
hvert enkelt team



Definerte læringsmål



Beskrive  
opplæringstiltak



Individuelt tilpasset

# Personfokusert opplæringsplan (POP)

<b>Dette må du kunne for å jobbe i teamet til: Idil</b> <b>Denne opplæringsplanen er utarbeidet av teamkoordinator: Sofia</b> <b>Sist revidert: 15.11.21</b>	<b>Dette kan eller må du gjøre for å jobbe i teamet</b>		<b>Dette er plan for opplæring og dokumentasjon for medarbeider:</b>  Alle læringsmål skal gjennomgås med teamkoordinator. Er læringsmålet dekket av medarbeider signeres det. Er det ikke dekket, planlegges det frist for når det skal dekkes.		
<b>Læringsmål</b> (her skrives alle aktuelle læringsmål for medarbeidere i teamet)	<b>Obligatoriske opplæringstiltak</b> (her skrives opplæringstiltak som alle på teamet må gjennomføre, uavhengig av forkunnskaper)	<b>Foreslåtte opplæringstiltak</b> (her skrives mulige opplæringstiltak for at en skal nå læringsmålet)	<b>Frist for å dekke læringsmålet</b>	<b>Signering medarbeider</b>	<b>Signering teamkoordinator</b>
Alle ansatte på teamet kan identifisere ulike sårbarhets- og risikofaktorer knyttet til å leve med utviklingshemming		Se Kunnskapskilden LM 2-3			
Alle ansatte på teamet forstår og kan svare med TMs tegn.	Veiledning av teamkoordinator. Delta på internopplæring tegn til tale.				
Alle ansatte har grunnleggende kunnskap om PAS og kan beskrive noen nøkkelfaktorer i denne tilnærmingen	Delta på nyansattdag.	Se kunnskapskilden LM 4-1			
Alle ansatte kan beskrive de 4 hovedkomponentene i aktiv støtte	Se kunnskapskilden LM 4-4				
Alle ansatte på teamet har kunnskap om diabetes type 1		E-læring på NHI Les om diabetes på <a href="https://www.helsenorge.no">Helsenorge</a>			

# Takk for oss!

TA GJERNE KONTAKT

[INGEBORG.KRAABOL@RRD.NO](mailto:INGEBORG.KRAABOL@RRD.NO)

[MARTIN.OLSEN@RRD.NO](mailto:MARTIN.OLSEN@RRD.NO)

FØLG OSS PÅ SOSIALE MEDIER

@ RAGNARINGDALSDAGSENTER

