

# Dynamisk kompetanseplan

## for MAP-ressurserpersoner

**MAP-ressurspersonens navn:** \_\_\_\_\_

### MAP-ressurspersonen

- har gjennomført MAP-grunnkurset i sin helhet
- har normalt god fysikk (f.eks. ingen skade- eller smerteproblematikk som kan hindre praktisk trening)
- er godkjent som ressursperson av nærmeste leder i samråd med MAP-instruktør/hovedinstruktør
- deltar på minst en lokal samling for ressurspersoner per år
- gjennomfører minst fire vedlikeholdsopplæringer for sine kollegaer

### Hensikt:

Bruken av Dynamisk Kompetanseplan (DK) skal hjelpe MAP-ressurspersonen med å identifisere og videreutvikle sin MAP-kompetanse og kvalitetssikre hans/hennes etterlevelse av rollen som MAP-ressursperson i tråd med definerte kriterier og MAP sitt verdigrunnlag.

### Prosedyre:

MAP-ressurspersonen har fagutviklingsamtale minst en gang i året med sin nærmeste leder, fagutvikler og MAP-instruktør. MAP-ressurspersonen fyller ut sin DK i forkant av fagutviklingssamtalen og tar selv vare på planen.

I fagutviklingssamtalen hjelper leder, fagutvikler og MAP-instruktør MAP-ressurspersonen med å identifisere mestringsområder og utfordringer knyttet til individuell fagutvikling relatert til MAP. Tema i fagutviklingssamtalen omhandler både kunnskap om MAP-teori og kliniske ferdigheter (DEL 1) og forvaltning av rollen som MAP-ressursperson (DEL 2).

I DEL 3 av fagutviklingssamtalen reviderer MAP-ressurspersonen sin DK og skriver ned 1-3 utfordringer knyttet til henholdsvis DEL 1 og DEL 2 som han/hun identifiserte sammen med sin leder, fagutvikler og MAP-instruktør. Deretter formulerer MAP-ressurspersonen 1-3 konkrete kompetanseutviklingstiltak knyttet til de beskrevne utfordringene.

Hvis det vurderes hensiktsmessig kan en oppfølgende samtale gjennomføres kort tid etter, for ytterligere å klargjøre og definere hva MAP-ressurspersonen skal arbeide med fremover. Både fagutviklings- og oppfølgingsamtalen vil kunne danne grunnlag for vurdering av MAP ressurspersonens forpliktelse til og videreføring av rollen som MAP-ressursperson.

# Dynamisk kompetanseplan

## for MAP-ressurspersoner

### DEL 1. Selvevaluering av kunnskap om MAP-teori og kliniske ferdigheter

Ferdigheter på høyt nivå (4-5) innebærer både inngående teoretisk kunnskap om MAP-modulene og at MAP-ressurspersonen er i stand til å forvalte intervensjoner i tråd med denne kunnskapen. MAP-ressurspersonen skal kunne

- redegjøre for sentrale verktøy som brukes i MAP
- anvende spesifikke ferdigheter som brukes i MAP og gjennom dette
- styrke samarbeidet mellom pasient og personale om å forebygge vold

*I liten grad = 1, i noen grad = 2, i nokså stor grad = 3, i stor grad = 4, i svært stor grad = 5*

Selvevaluering av teoretisk kunnskap og kliniske ferdigheter		Vurdering
1	Jeg kan redegjøre for hva som er sinne, aggresjon, trusler, vold og bruker denne kunnskapen aktivt i klinisk praksis.	
2	Jeg kan redegjøre for essensen i en voldsriskovurdering og bruker denne kunnskapen aktivt i klinisk praksis.	
3	Jeg kan redegjøre for hva som er forvarsler og sårbarhetsområder og bruker denne kunnskapen aktivt i klinisk praksis (f.eks. ved bruk av ERM, samarbeidsdialog og lignende).	
4	Jeg kan redegjøre for hva som menes med relasjonskonto og bruker denne kunnskapen aktivt i klinisk praksis.	
5	Jeg kan redegjøre for kommunikasjonsmodellen og bruker den aktivt i klinisk praksis.	
6	Jeg kan planlegge i forkant av situasjoner som potensielt kan ende med aggresjon og vold og bruker denne kunnskapen aktivt i klinisk praksis.	
7	Jeg kan redegjøre for de tre fasene i deeskaleringsprosessen og bruker denne kunnskapen aktivt i klinisk praksis og i vedlikeholdstrening.	
8	Jeg kan redegjøre for en trinnvis tilnærming til bruk av tvangsmidler og bruker denne kunnskapen aktivt i klinisk praksis.	
9	Jeg kan redegjøre for de fysiske teknikkene i MAP og bruker disse aktivt i klinisk praksis og i vedlikeholdstrening.	
10	Jeg kan redegjøre for konsekvenser pasienten kan oppleve etter bruk av tvangsmidler og ta med denne kunnskapen aktivt i klinisk praksis.	

# Dynamisk kompetanseplan

## for MAP-ressurspersoner

### DEL 2. Selvevaluering av forvaltning av rollen som MAP-ressursperson

Ferdigheter på høyt nivå (4-5) betyr at MAP-ressurspersonen bidrar aktivt til kunnskapsformidling, refleksjonsarbeid og veiledning av kollegaer for at både egne samhandlingstiltak med pasienter og behandlingsteamets praktiske forvaltning av samhandlingstiltak

- er i samsvar med gjeldende lovverk og helsepolitiske føringer
- er forankret i verdigrunnet og de fagetiske prinsippene i MAP
- følger en overordnet målsetting om å forebygge vold og tvang

*1 liten grad = 1, i noen grad = 2, i nokså stor grad = 3, i stor grad = 4, i svært stor grad = 5*

Selvevaluering av forvaltning av rollen som MAP-ressursperson		Vurdering
1	Jeg kan redegjøre for visjonen, verdigrunnet og de fagetiske prinsippene i MAP og formidler/sprer disse aktivt både i klinisk praksis, teoretisk vedlikeholdso pplæring og fysisk vedlikeholdstrening.	
2	Jeg er en aktiv pådriver for å implementere MAP i min seksjon.	
3	Jeg anses av mine kolleger som én de ønsker å lære av og som de kan spørre når de er usikre.	
4	Jeg tar initiativ til å samle mine kollegaer til vedlikeholdso pplæring, refleksjon, defusing og lignende.	
5	Jeg har evnen til å organisere og gjennomføre teoretisk vedlikeholdso pplæring og fysisk vedlikeholdstrening.	
6	Jeg deltar aktivt i rollespill og/eller simuleringstrening knyttet til alle tre nivåer i MAP-trekanten.	
7	Jeg evner å gi og ta imot konkrete positive og korrigerende tilbakemeldinger til/fra kollegaer.	
8	Jeg evner å reflektere sammen med kollegaer og utforsker forskjellige perspektiver relatert til temaet aggresjon og vold.	
9	Jeg er en aktiv pådriver for å sikre etterarbeid etter utfordrende situasjoner (herunder gjennomføring av ettersamtaler med pasient, kollegastøtte, psykologisk førstehjelp, defusing m.m.).	

# Dynamisk kompetanseplan

## for MAP-ressurserpersoner

### DEL 3. Oppfølgende arbeid etter fagutviklingssamtalen

Etter fagutviklingssamtalen beskriver og spesifiserer MAP-ressurserpersonen sine forbedringsområder og utfordringer. Han/hun formulerer konkrete tiltak som han/hun skal arbeide med fram mot neste fagutviklingssamtale (hva skal jeg gjør mer av / mindre av).

#### DEL 1. Evaluering av kunnskap om MAP-teori og kliniske ferdigheter

##### *Mine utfordringer*

- 1.
- 2.
- 3.

##### *Konkrete kompetanseutviklingstiltak jeg skal jobbe med i tiden som kommer*

- 1.
- 2.
- 3.

#### DEL 2. Evaluering av forvaltning av rollen som MAP-ressurserperson

##### *Mine utfordringer*

- 1.
- 2.
- 3.

##### *Konkrete kompetanseutviklingstiltak jeg skal jobbe med i tiden som kommer*

- 1.
- 2.
- 3.