

SYSTEMATISK UDVIKLING AF KVALIFIKATIONER OG KOMPETENCER

Sygeplejepersonalets kvalifikations- og kompetenceudviklingsprogram strækker sig over 4 år. Det betyder for det første, at medarbejderne skal kunne se sig selv og deres udvikling af kompetencer i så langt et tidsperspektiv. For det andet kan programmet på grund af sit tidsperspektiv være med til at fastholde medarbejderne i jobbet. Via programmet har medarbejdere og ledelse mulighed for at udvikle et fælles sprog om kompetencer, der knytter sig til den konkrete arbejdsplads.

Hvilken metode?

Sygeplejepersonalets kvalifikations- og kompetenceudviklingsprogram har til formål at give sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter mulighed for at udvikle og dokumentere deres kompetencer, samt at give patienter neurologisk sygepleje på et højt fagligt niveau. Via programmet har den enkelte medarbejder mulighed at udvikle sig fra 'nybegynder' til 'kompetent' udover indenfor neurologisk sygepleje, samt gradvist at udvikle sit ansvars- og kompetenceområde. Programmet beskriver i detaljer, hvilke opgaver medarbejdere skal kunne udføre selvstændigt for at være på et bestemt kompetenceniveau, og det indeholder forskellige lærings- og undervisningsaktiviteter.

Hvem kan bruge metoden?

Brancher, der kræver at medarbejderne har specifikke færdigheder, og udvikler særlige kompetencer, kan udvikle et lignende kvalifikations- og kompetenceudviklingsprogram. Sygeplejepersonalets kvalifikations- og kompetenceudviklingsprogram er oprindeligt rettet mod sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter ansat i neurologisk afdeling. Programmet bygger på Dreyfus's (og Benner's) model for udvikling af færdigheder (se referencer i boksen 'Hvordan kommer jeg videre').

Hvordan kan metoden anvendes?

På den neurologiske afdeling, hvor programmet oprindeligt blev udviklet, er det fast rutine, at medarbejderne følger programmet, og at de i løbet af en 4-årig periode arbejder med at udvikle neurologisk sygeplejekompetence fra 'nybegynder' til 'kyndigt' niveau. Derefter bliver der planlagt individuelle forløb for medarbejderne m.h.p. at de kan nå 'ekspert' niveau.

Medarbejderudviklingssamtale mellem afdelingssygeplejerske og den enkelte medarbejder bliver brugt til at planlægge medarbejderens udvikling af kompetence i forhold til programmet og hans eller hendes individuelle ønsker.

Den enkelte medarbejder er, sammen med afdelingssygeplejersken og særligt kyndige medarbejdere, der har funktionen 'klinisk specialist' (se casebeskrivelsen), ansvarlig for at lære og for at få dokumenteret udviklingen i sin kompetencemappe. Kompetencemappen indeholder bl.a. et afkrydsningsskema, der beskriver de forskellige sygeplejeområder. I skemaet skriver afdelingssygeplejersken og de kliniske specialister under, når medarbejderen har opnået kompetence til at udføre en given opgave selvstændigt på et konkret niveau.

Anbefalinger

Det er nødvendigt, at ledere og medarbejdere er enige om at anvende metoden, og at de har en fælles opfattelse af, hvad 'nybegynder', 'avanceret begynder', 'kompetent', 'kyndigt' og 'ekspert' betyder.

Det kan være omstændeligt at arbejde med programmet. Det kræver et stort forarbejde og stadig revision, ligesom det kræver, at der er konsensus om, at det er hvad "vi arbejder med her".

Medarbejdere kan opleve, at deres udvikling af kompetence går for langsom. Desuden kan de vurdere deres eget kompetenceniveau anderledes, end ledelsen gør.

Hvem har anvendt metoden?

Programmet bliver brugt af af ledelse og medarbejdere i en stor offentlig neurologisk sygehusafdeling.

Hvordan kommer jeg videre?

Du kan tage kontakt til klinisk over-sygeplejerske Marianne Schmidt, Neurologisk Afdeling N, Bispebjerg Hospital, e-mail: ms16@bbh.regionh.dk

Læs hele casen En offentlig neurologisk sygehusafdeling - "Vi er den bedste apopleksiklinik" på www.ncfk.dk

Hvis du vil læse mere

Dreyfus, H. & Dreyfus, S. (1986). *Mind over Machine - The Power of Human Intuition and Expertise in the Era of the Computer*. Oxford - New York: Basil Blackwell Ltd. (på dansk: Dreyfus, H. & Dreyfus, S. (1991). *Intuitiv ekspertise - Den bristede drøm om tænkende maskiner*. København: Nysyn-Munksgaard)

Benner, P. (1984). *From Novice to Expert. Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*. California: Addison-Wesley Publishing Company