

Strategisk kompetenceudvikling kan forandre hjemmeplejen

Artiklen henvender sig til sygeplejersker i primærsektoren. Hovedbudskabet er, at arbejdet med praksisnære kompetenceprofiler sætter sygeplejerskeopgaver, opgavefordeling og kompetencer i fokus, hvorved sygeplejersker får indflydelse på fremtidens hjemmesygepleje.



”Hjemmeplejen er på herrens mark efter sammenlægning” lød overskriften i et tema om hjemmesygeplejen i *Sygeplejersken* nr. 1/2008.

Hovedkonklusionen i en spørgeskemaundersøgelse foretaget af *Sygeplejersken* blandt Dansk Sygeplejeråds fællestillidsrepræsentanter i de 66 nye kommuner var, at mange hjemmesygeplejersker oplever:

- at deres arbejdsopgaver og krav til kompetencer er uafklaret
- at fagligheden er sat på standby
- at mulighederne for faglig sparring og supervision er blevet forringet
- at samarbejdet med hospitalerne er blevet forringet

Resultatet af Dansk Sygeplejeråds undersøgelse tyder på, at mange kommuner ikke har påbegyndt den nødvendige kompetenceudvikling i hjemmeplejen efter strukturreformen.

Reformen og Sundhedsloven stiller nye krav til hjemmesygeplejerskerne, og til organiseringen af hjemmesygeplejen (1,2). Der er store forventninger til hjemmesygeplejen i forhold til udvikling af et kommunalt sundhedsvæsen, som kan løfte de nye opgaver f.eks. sundhedsfremme og forebyggelse, flere borgere med kroniske sygdomme, flere behandlings- og plejekrævende bor-

gere i eget hjem og forløbskoordination. Spørgsmålet er, om hjemmesygeplejen kan indfri forventningerne uden strategisk kompetenceudvikling bottom-up - vi stiller os tvivlende.

I organisationslitteraturen skelner man mellem en typisk kompetenceudvikling, der fokuserer på den enkelte medarbejders manglende kompetencer, og en systemisk kompetenceudvikling hvor fremtidsperspektivet, opgaver, rammer, ressourcer, kvalifikationer samt strategisk ledelse indgår som faktorer (3). Svagheden ved den første metode er forestillingen om, at diverse uddannelsesinitiativer kan fremtidssikre opgaveløsningen. Svagheden ved den anden metode er forestillingen om, at organisationer ændrer praksis uden medarbejderinddragelse. Vi foreslår derfor en tredje vej til kompetenceudvikling, der både anerkender behovet for strategisk kompetenceudvikling og for at involvere medarbejderne i processen.

Udviklingen af praksisnære kompetenceprofiler er et eksempel på, hvordan strategisk kompetenceudvikling kan ske med afsæt i medarbejdernes vurdering af kompetencer i praksis. Medarbejderne inviteres til at vurdere, hvilke opgaver de løser og hvilke kompetencer, der kendetegner en kompetent handling i relevante praksissituationer. Medarbejdernes beskrivelser af den gode praksis danner afsæt for udviklingen af kompetenceprofilerne. Herefter præsenteres lederne for resultatet, der indgår som beslutningsgrundlag for ledelsens vurdering af nødvendige kompetencer i hjemmeplejen for at løfte de fremtidige opgaver.

Strategisk kompetenceudvikling bottom-up sætter opgaver, opgavefordeling og realkompetencer på dagsordenen, når beslutningstagerne definerer hvem, der skal løse hvad på hvilket kompetenceniveau. På det strategiske niveau foregår definitionen på baggrund af indmeldte kvalitative data fra praksis. På medarbejderniveau foregår det, når den enkelte medarbejder udfylder sit kompetence-CV én til to gange om året, med afsæt i de udmeldte forventninger til opgaver og kompetencer i hendes konkrete praksis. Med strategisk kompetenceudvikling bottom-up får sygeplejersken et bevis på, hvad hun kan samt kontinuerlig indflydelse på, i hvilken retning hjemmeplejen skal styre sine kompetencer for at indfri forventningerne til fremtidens hjemmepleje. Hverken medarbejdere eller hjemmeplejen behøver således at være på herrens mark længere.

Specialkonsulent Lone Petersen, cand.scient.soc., sygeplejerske, Competencehouse
Chefkonsulent Marianne Schmidt, cand.scient.soc., sygeplejerske, Competencehouse

Litteraturliste

- (1) Sundhedsloven Lov nr 546 af 24/06/2005 (Gældende)
- (2) Vejledning om hjemmesygepleje VEJ nr 102 af 11/12/2006 (Gældende)
- (3) Lønborg, Birgitte og Dræby, Inger (2007), Organisationsforandring og kompetenceudvikling, Forlaget Samfundslitteratur.