

Rammebeskrivelse for kompetenceudviklende sygeplejersker i hjemmeplejen

Baggrund

Udviklingen i den kommunale sygepleje- og pleje vil i nuet og fremtiden se ind i en opgaveportefølje med en større kompleksitet i den faglige opgaveløsning. Dette skal ses i perspektivet til den demografiske stigende andel af ældre borger, flere kroniske sygdomme og behovet for at koordinere borgerforløb på tværs af sektor-overgange. Samtidig befinder vi os i flere reformkontekster, hvor en ny ældrelov er trådt i kraft og en kommende sundhedsreform i den nærmeste fremtid. Disse reformer stiller nye krav til den sundhedsfaglig kvalitet og faglige kompetencer i organisationen.

Viborg kommune har været en del af velfærdsaftalen – frikommune. I velfærdsaftalen fase 6 blev der i et distrikt i hjemmeplejen, gennemført en prøvehandling: tovholder for onboarding og kompetenceudvikling. Evalueringen af denne prøvehandling og konklusionen blev en anbefaling:

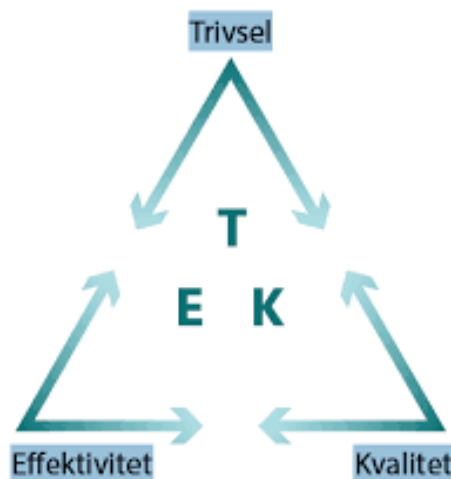
Hvert distrikt i hjemmeplejen, har én tovholder der har et samlet overblik over kompetenceudviklingen og kvalitetsarbejdet, for at styrke læringsmiljøet og den faglige kvalitet.

Kompetenceudviklende sygeplejerske

Efter en samlet vurdering og heraf udviklingen i den kommunale sygepleje- og pleje, og anbefalingen af prøvehandling i velfærdsaftalen - frikommune er det besluttet: alle distrikter i hjemmeplejen skal have en sygeplejerske, der varetager rollen som kompetenceudviklende sygeplejerske. Opgaven vil bestå i at understøtte fagprofessionelle i at udvikle deres faglige færdigheder og kompetencer og derved den sundhedsfaglige kvalitet og imødekomme fremtidige sundhedsfaglige krav.

Fokus vil være at videreudvikle en lærende faglig kultur i organisationen, hvor psykologiske tryghed er tilsted og samtidig fremme den faglige stolthed, arbejdsglæde og trivsel både monofagligt og tværfagligt via faglig kompetenceudvikling.

Med udgangspunkt i TEK-trekanten: Kvalitet, trivsel og effektivisering, som skal gå hånd i hånd:



Borgernær kompetenceudvikling – metode

Den metode, som de kompetenceudviklende sygeplejersker i hjemmeplejen skal anvende i forbindelse med den systematiske kompetenceudvikling af sygeplejersker, sosu-assistenter, sosu-hjælper, ufaglærte og andre faggrupper kaldes "Borgernær kompetenceudvikling" og bygger på følgende hovedprincipper:

- Kompetenceudviklingen er praksisnær og foregår primært i forbindelse med den daglige praksis ved og sammen med borgerne.
- Før- under-efter refleksion i forbindelse med kompetenceudviklingen er praksisnær.

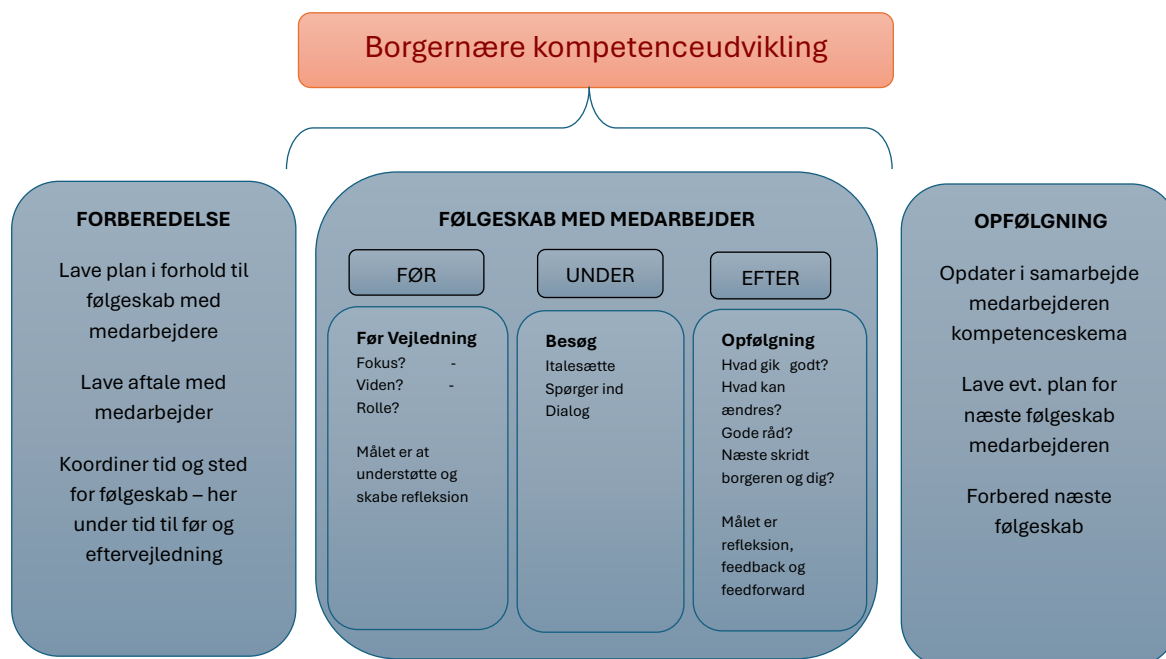
Borgernær kompetenceudvikling er således en metode, der beskriver, hvordan man systematisk kan arbejde med at opretholde og videreudvikle en medarbejders kvalifikationer og faglige kompetencer.

Det centrale ved metoden er, at kompetenceudviklingen foregår i forbindelse med medarbejderens opgavevaretagelse hos eller vedrørende borgerne. Den kompetenceudviklende sygeplejerske, der varetager den borgernære kompetenceudvikling, følges derfor med medarbejderen, i forbindelse med medarbejderens opgavevaretagelse hos eller vedrørende borgeren.

I forbindelse med følgeskabet med medarbejderen indgår

- At man sammen har en refleksion om fokus, viden og roller – **før** opgavevaretagelsen hos eller vedrørende borgeren.
- At man har en fælles refleksion **efter** opgavevaretagelsen vedrørende borgeren, hvor det drøftes, hvad der gik godt, gode råd og vejledning ift. den faglig opgaveløsning.

Borgernær kompetenceudvikling kan illustreres som følger



Fokus: Hvad skal vi være sammen om? Hvad er det faglige fokus i besøget?
Viden: Hvad ved du om borgeren? Hvad ved du om det vi skal have fokus på? Hvad vil du gerne lære?
Rolle: Hvem udfører hvad, hvornår og hvorfor ude ved borgeren?

Før og efter følgeskabet med medarbejderen har den kompetenceudviklende sygeplejerske, endvidere en opgave med at forberede og følge op på den borgernære kompetenceudvikling. Dette med udgangspunkt i faglig vejledning og sparring med baggrund i gældende procedurer og instrukser, faglig viden og erfaringer. Samt at understøtte medarbejdernes oplæring i de indsatser der kan opgaveoverdrages jf. indsatskatalog for sygepleje.

Fagprofiler, Indsatskataloget for sygepleje og kompetenceskemaerne

Kompetenceudvikling skal tage sit udgangspunkt i fagprofiler, indsatskataloget for sygepleje, og individuelle kompetenceskemaerne.

For alle faggruppe er udgangspunktet for vores samarbejde med borgeren og opgaveløsningen en rehabiliterende, sundhedsfremmende og forebyggende tilgang, der baseres på fælles faglige ståsteder, Team-borger-adfærd og gå-over-broen adfærd.

Derudover giver Fagprofilerne klarhed om faggruppernes virksomhedsfelt for nyuddannede medarbejdere. Derfor bygger fagprofilerne på uddannelsernes bekendtgørelser. Fagprofilerne beskriver det videns- og faglige niveau samt færdigheder og kompetencer, den nyuddannede har ved gennemført uddannelse:

[Fagprofiler](#)

Indsatskataloget er opbygget ud fra de fælles kommunale indsatser (Fælles Sprog III). Indsatskataloget beskriver de sygeplejeindsatser, som udføres i Viborg Kommune i henhold til Sundhedsloven §138, og er retningsgivende for de indsatser der i Sundhedsloven: [Indsatskatalog for sygepleje](#)

Den borgernære kompetenceudvikling skal tag sit udgangspunkt medarbejderens individuelle kompetenceskema, med udgangspunkt faglig viden, praksis færdigheder, opfølgning/aftaler:

[Vejledning kompetenceskemaer sygeplejeindsatser.DOCX](#)

[Kompetenceskema sygeplejeindsatser sygeplejerske.DOCX](#)

[Kompetenceskema sygeplejeindsatser social- og sundhedsassistent.DOCX](#)

[Kompetenceskema sygeplejeindsatser social- og sundhedshjælper.DOCX](#)

[Kompetenceskema sygeplejeindsatser uflaglærte.DOCX](#)

Borgernær kompetenceudvikling – STRUKTUR

I hvert distrikt i hjemmeplejen, varetager en sygeplejerske rollen som kompetenceudviklende sygeplejerske. Distrikterne i hjemmeplejen har forskellige størrelser og antal medarbejder, og derved er timeantallet som afsættes til den enkelte kompetencesygeplejerske varieret - beskrives i særskilt skema.

Den planlagte og systematiserede borgernære kompetenceudvikling omfatter medarbejdere i alle vagtlag.

Kompetencesygeplejerskerne har minimum 3 timers følgeskab med en medarbejder dagligt. Det betyder, at afhængigt af størrelse af distrikt og timeantal, at der gennemsnitligt følges med 5 -10 medarbejdere hver uge, til systematiseret borgernær kompetenceudvikling. hvilket betyder, at **hver medarbejder som udgangspunkt modtager 3 timers borgernær kompetenceudvikling hver 8. uge.**

Den kompetenceudviklende sygeplejerske har reference til distriktsleder, og samarbejder tæt med teamlederne i udarbejdelse af en plan for tilrettelæggelse og gennemførelse af den borgernære kompetenceudvikling. Planlægningen skal omfatte både "hvem", "hvornår" og "hvad".

Der samarbejdes med vagplanlægger i forhold til at sikre den fornødne sammenhæng mellem vagtplanlægning og planlægningen af kompetenceudviklingen. Der gives "kigge adgang i optima", således de kompetenceudviklende sygeplejersker kan planlægge den borgernære kompetenceudvikling.

Den resterende arbejdstid anvendes på de øvrige elementer i deres opgaveportefølje:

- Distriktslederen kan vælge at den kompetenceudviklende sygeplejerske også varetager funktionen som UTH kontaktperson, herunder opgaven med at sagsbehandle, følge op og drage læring af utilsigtede hændelser. Arbejdet med patientsikkerhed og faglig kvalitet er tæt forbundet Jf. [Instruks for opfølgning og sagsbehandling af utilsigtede hændelser](#)
- Understøtte ledelsen i at den sundhedsfaglig kvalitet i opgaveløsningen varetages i overensstemmelse med gældende procedure og instrukser så nationale krav og lovgivning efterleves.
- Samarbejde tæt med dokumentationskoordinatorerne, om at skabe sammenhæng imellem dokumentationspraksis og de faglige opgaver i praksis.
- Efter aftale og faglige behov understøtter ledelsen i gennemførelse af journal og/eller medicin audit, eller andre forbedrings- og læringsindsatser.
- Deltag ved Sundhedsfaglig- og ældretilsyn, efter konkrete faglig vurdering af ledelsen.

Arbejdstid

Kompetenceudviklende sygeplejerske i hjemmeplejen har ansvar for at foretage systematisk kompetenceudvikling af alle sygeplejersker, sosu-hjælpere, sosu-assistenter, ufaglærte og andre faggrupper i distriktet – dvs. også medarbejdere i andre vagtlag. Det betyder, at de er omfattet af almindelige arbejdstidsregler og skal forvente at have delvis fremmøde i andre vagtlag.

Der kan ikke varetages andrefunktioner, hvor der gives løntillæg: planlægger, klinisk vejleder, såransvarlig og tillidsvalgte.

Den ugentlige arbejdstid for de kompetenceudviklende sygeplejersker fordeles på alle ugens dage mhp. at sikre flow i den borgernære kompetenceudvikling. Som udgangspunkt på hverdage, men det kan vurderes nødvendigt med følgeskab i weekender.

Samarbejdsfora og kontakthflader:

Kompetenceudviklende sygeplejersker i hjemmeplejen deltager i følgende obligatoriske mødefora:

Monofagligt netværksmøde på tværs af distrikterne i hjemmeplejen.

Formål	At drøfte vigtige indsatser og opmærksomhedspunkter i forhold til rollen som kompetenceudviklende sygeplejerske i hjemmeplejen og understøtte ensartethed i rollen på tværs af distrikterne i Omsorg.
Frekvens	4 gange årligt – evalueres efter det første år
Tovholder	Afdelingsleder i tæt samarbejde med distriktsleder
Deltagere	Kompetenceudviklende sygeplejersker, i hjemmeplejen i Omsorg
Dagsorden	Afdelingsleder i hjemmeplejen, i samarbejde med distriktslederen

Udarbejdet af arbejdsgruppe:

Områdeleder Tanja Murphy, Distriktsleder Henriette Siv Holm Kristensen, teamleder Pia Bruun Kristensen, teamleder Christina Birch, social- og sundhedshjælper Annette Hansen og sygeplejerske Kamilla Wulff-Høyer.

Godkendt i Område MED – Hjemmeplejen den 18. december 2025