

## Yrkesutveckling för undersköterskor och barnsköterskor vid Sahlgrenska Universitetssjukhuset

### Innehållsförteckning

	Sidan
1. Inledning	2
2. Uppdrag	2
2.1. Metod	2
2.2. Tidsplan	
2.3. Bilagor	3
3. Syfte	3
4. Bakgrund	3
5. Omvårdnadsprogrammet	4
6. Kompetensnivåer	
6.1. Kompetensnivå 1	4
6.2. Kompetensnivå 2	5
6.3. Kompetensnivå 3	6
6.4. Kompetensnivå 4	7
6.5. Kompetensnivå 5	7
7. Organisation av kompetensutveckling vid SU	8
8. Delegering av medicinsk arbetsuppgifter	9
9. Sammanfattning	10

## 1. Inledning

Projektet har sin grund i ett samverkansprojekt med Västsvenska rektorsgruppen och Västra Götalandsregionen som uppdragsgivare. Ett särskilt uppdrag i samverkansprojektet utgörs av att förvaltningarna får i uppdrag att diskutera och utarbeta förslag till yrkesutveckling för undersköterskor/barnsköterskor.

## 2. Uppdrag

En projektgrupp har fått i uppdrag av kompetensrådet vid SU att utforma förslag till en sjukhusgemensam modell med beskrivning av undersköterskornas och barnsköterskornas yrkesutveckling och kompetensutveckling vid sjukhuset

- beskrivning och innehåll av kompetensnivåer
- utformning av kompetensbevis
- skrivning angående delegering
- organisation av kompetensutveckling vid SU

Förslag utgår från att SU:s verksamheter har mycket olika inriktningar och att undersköterskors/barnsköterskors arbetsfält därmed blir väsentligt olika utformat beroende på vilken verksamhet inom SU där undersköterskan/barnsköterskan arbetar. Projektgruppens förslag omfattar därför endast checklistor för kompetensnivå 1 och 2. Nivåer 3-5 är i större utsträckning verksamhetsspecifika vilket innebär specifika checklistor.

### Projektgrupp

Eva Esping	VEC	geriatrisk verksamhetsområde	Mölnadal
Lena Hansson	VEC	kirurgisk verksamhetsområde	Östra
Carina Rydnell	VEC	urologisk verksamhetsområde	OSS
Lena Danemo	VEC	thoraxkirurgisk verksamhetsområde	Hjärta-Kärl
Hans Spicar	VEC	Vinga team område	OSS
Eva Kärrman			Kommunal
Pia Rönnesjö			Kommunal
Sammanställande			
Hans Landström		Personalsekr. Personal och organisationsutveckling	

### 2.1 Metod

Projektgruppen har haft sex möten. Projektgruppen har i sitt kartläggningsarbete använt sig dokument om kompetensutvecklingsplaner som används vid några av SU:s områden samt andra förvaltningars material och erfarenheter. Kontakter och diskussioner angående delegering har skett med representanter från NU sjukvården och med jurist vid VGR:s juridiska avdelning

### 2.2. Tidsplan

Projektet har pågått under perioden 2007- 02-08 t.o.m. 2007-12-14.

### 2.3. Bilagor

Bilaga 1 Omvårdnadsuppgifter kompetensnivå 1

Bilaga 2 Omvårdnadsuppgifter kompetensnivå 2

Bilaga 3 Kompetensbevis nivå 1

Bilaga 4 Kompetensbevis nivå 2

Bilaga 5 VGR projekt, Kliniska utbildningsplatser,Handledarmodellen

### 3. Syfte

Förslaget ska ses som en modell och ett instrument för implementering av yrkesutveckling för undersköterskor/barnsköterskor inom samtliga verksamheter inom SU.

- att tydliggöra undersköterskor/barnsköterskors roll och kompetens i omvårdnadsarbetet vid SU
- att skapa en SU gemensam modell och organisation som leder till förbättrade förutsättningar för undersköterskor/barnsköterskor att utvecklas i sitt yrke
- att möta sjukvårdens utveckling och förändring med krav på ökad kompetensutveckling hos undersköterskor/barnsköterskor
- att trygga framtida kompetensförsörjning av undersköterskor/barnsköterskor

### 4. Bakgrund

Hälsa och sjukvården har flera uppgifter, en av dessa uppgifter är att säkerställa en god och säker vård där patientnära uppgifter utgör en viktig del. Vården blir alltmer kompetenskrävande, oavsett vilken verksamhet undersköterskan är anställd vid inom SU har nya behandlingsmetoder, ny teknik, mer komplicerade diagnoser och kortare vårdtider bidragit till ökad specialisering.

Personal med formell och reell kompetens utgör en viktig resurs när sjukvården möter denna utveckling av vård och behandling. God omvårdnad förutsätter goda medicinska kunskaper, empatisk förmåga och erfarenhet av omhändertagande av sjuka människor samt förmåga att kommunicera med människor som har problem med hälsan och sjukdom.

Enligt socialstyrelsens författning SOSFS 1996:24 *Kvalitetssystem i hälso och sjukvården*. I författningen, § 4 anges följande föreskrift;

- Kvalitetssystem skall innehålla rutiner för att säkerställa att
  1. personalen har och underhåller den utbildning, erfarenhet och kompetens som behövs för att utföra tilldelade arbetsuppgifter
  2. ansvar, befogenheter och samarbetsförhållande är definierade och dokumenterade för personal som leder och utför arbete som påverkar kvalitén
  3. planer finns för fortlöpande kompetensutveckling och fortbildning av personal med hänsyn till kraven på verksamheten.

## **5. Omvårdnadsprogrammet**

Undersköterskan/barnsköterskan är en ytterst viktig medarbetare i teamet runt patienten och har ansvar för den generella omvårdnaden.

Undersköterskors/barnsköterskors utbildningsbakgrund utgörs sedan flera år tillbaka av ett 3-årigt omvårdnadsprogram. Programmet är yrkesförberedande och innehåller främst teoretiska karaktärsämnen, den kliniska utbildningstiden har mindre omfattning. Programmet omfattar olika valbara kurser t.ex. sjukvård 205 timmar och barn och ungdomssjukvård 205 timmar.

Genom att utbildningen är yrkesförberedande innebär det att arbetsgivaren ska medverka till lämplig inskolning och kompetensutveckling, Ständig kompetensutveckling utgör en hörnsten och ett led i att undersköterskan/barnsköterskan utvecklas och växer i sin yrkesroll med alltmer kvalificerade uppgifter.

Verksamhetens krav på att säkerställa en god och säker vård står i fokus vilket medför samordning av relevant och nivåanpassad kompetensutveckling för undersköterskor/barnsköterskor med omvårdnadsprogrammet som utbildningsbakgrund.

## **6. Kompetensnivåer**

### **6.1. Kompetensnivå 1**

Nivå 1 omfattar vanligen en inskolningsperiod om 3-6 månader. Periodens längd varierar beroende på vilken klinisk erfarenhet undersköterskan/barnsköterskan har från tidigare verksamhet.

Nyanställd undersköterska/barnsköterska ska ha en handledare under en period av 12 månader. Handledare förmedlar generella och specifika arbetsuppgifter för verksamheten specifikt introduktionsmaterial och checklistor.

Inskolning är i denna mening inte jämförbart med brevidgång. Handledarrollen kan i vissa fall vara fördelad till mer än en undersköterska/barnsköterska.

Nyutbildad undersköterska/barnsköterska ska under denna period erhålla sin grundläggande yrkesidentitet eftersom omvårdnadsprogrammet är en yrkesförberedande utbildning. Nyanställd undersköterska/barnsköterska ska under handledning genomföra basala omvårdningsuppgifter.

Efter att inledande introduktionsperiod är genomförd ska handledare tillsammans med undersköterska/barnsköterska gå igenom checklistor och förvissa sig om att nödvändiga övningsmoment är genomförda samt att teoretiska kunskaper är uppdaterade

Vårdenhetschef och handledare ansvarar för och hjälper nyanställd undersköterska/barnsköterska att denne uppnår verksamhetens omvårdningsmål för kompetensnivå 1. Uppflyttning till kompetensnivå 2 kan ske när undersköterskan/barnsköterskan deltagit i APT och olika utvecklingsinsatser och

självständigt kan utföra allmän omvårdnad med stöd av handledare och genomfört verksamhetens kunskapskontroll.

Undersköterskor/barnsköterskor med äldre studiegång och reella kunskaper kan börja direkt på kompetensnivå 2 efter att genomfört verksamhetens introduktion och kontroll genom checklistor o.dyl.

#### Utveckling

Undersköterskan/barnsköterskan ska genomgå verksamhets- och områdes-gemensam introduktionsprogram och delta i avdelningens APT och annan verksamhetsanknuten information.

#### Utbildning

Nyutbildad undersköterska/barnsköterska deltar i verksamhetens gemensamma kursdagar inom aktuella ämnesområden på grundnivå 1. Datautbildningar och utbildning i förekommande patientdatasystem ska finnas på denna nivå.

### **6.2 Kompetensnivå 2**

Undersköterskan/barnsköterskan ska nu självständigt kunna genomföra omvårdnadsuppgifter enligt nivå 1:s kompetenskrav. På denna nivå ska undersköterskan/barnsköterskan tillägna sig fördjupade kunskaper i allmän omvårdnad vilket betyder att erhålla erfarenhet inom vårdyrket.

Undersköterskor/barnsköterskor utför på denna nivå omvårdnadsarbete under viss handledning. Handledaren kan på kompetensnivå 2 börja fokusera på hur patienternas beteende påverkar undersköterskans/barnsköterskans sätt att handla och dennes förhållningssätt i olika vårdssituationer. Omvårdnad av patienter med komplicerade tillstånd sker under ledning av undersköterska/barnsköterska på kompetensnivå 4 eller av en sjuksköterska.

Verksamhetsintern undervisning, studiebesök och litteraturstudier är exempel på hur undersköterskan/barnsköterskan fördjupar sina kunskaper inom allmän omvårdnad. På denna nivå ska också introduktion till kvalitet och utvecklingsarbete ske. Undersköterskan/barnsköterskan kan under tidsperioden av kompetensnivå 2 ta eget ansvar för avdelnings olika funktioner

#### Utveckling

Varje avdelning/enhet utarbetar ett dokument/checklista med utgångspunkt från verksamhetens specifika uppdrag, dokument som beskriver de arbetsuppgifter som ska utföras av undersköterskor/barnsköterskor på kompetensnivå 2

Vårdenhetschef och handledare ansvarar för och hjälper undersköterskan/barnsköterskan att denne uppnår verksamhetens omvårdnads mål för kompetensnivå 2. Dokument och checklistor utgör instrument vid denna bedömning.

### Utbildning.

Undersköterska/barnsköterska med tidigare erfarenhet från annan verksamhet ska beroende på sin erfarenhet delta i områdesspecifika och sjukhusgemensamma utbildningar. Lärandet i det vardagliga arbetet ska ha stort utrymme under kompetensnivå 2.

### **6.3. Kompetensnivå 3**

*Undersköterskan/barnsköterskan ska nu självständigt kunna genomföra omvårdnadsuppgifter enligt kompetensnivå 2:s kompetenskrav och utföra omvårdnadsarbete utifrån verksamheternas specifika uppgifter.*

Undersköterskan/barnsköterskan har nu utvecklat sin omvårdnadskompetens och sköter patienter med komplicerade tillstånd och kan därmed inrikta sig mot specifika patientgrupper.

Arbetar nu självständigt eller under ledning med individuell inriktning mot specifika patientgrupper eller diagnosgrupper. Undersköterskan/barnsköterskan har också egna ansvarsområden där en väl utvecklad förtrogenhetenskunskap skapar positiva omvårdnadshandlingar. Har nu kompetens för överblicka, planera och prioritera omvårdnadsuppgifter utifrån personalresurser och patienternas behov. Arbeta aktivt med trygghetsskapande relationer till enskild patient utifrån individuella behov.

Undersköterska/barnsköterska har skaffat sig ökade kunskaper om övriga teammedlemars kompetens och har uppdrag som mentor för kollegor på lägre kompetensnivå. Handleder nyanställda och studerande vid verksamheten. På denna nivå ska undersköterskan/barnsköterskan växa i sin yrkesroll och flertalet kommer att arbeta på nivån under flera år eller väljer kompetensnivån 3 för sitt fortsatta yrkesliv som undersköterska/barnsköterska.

### Utveckling

På denna nivå sker undersköterskas/barnsköterskas specialisering utifrån specifika patientgrupper och diagnosgrupper. Lång yrkeserfarenhet och teoretiska kunskaper utgör nu grund för utvidgning av kunskapsfältet till att omfatta andra patientgrupper. Handleder studerande på omvårdnadsprogrammet eller olika grupper av praktikanter. På denna kompetensnivå kan undersköterskan/barnsköterskan medverka i verksamhetens utvecklings- och utbildningsaktiviteter.

### Utbildning.

Teoretisk fördjupning i specifika ämnesinriktade utbildningar som erbjuds både internt och externt t.ex. hjärtsjukvård, lungsjukvård, krisbearbetning etik, smärta, krisbearbetning, etik, HLR och hygienkunskap. Handledarutbildning på gymnasienivå för de med uppdrag som bashandledare för studerande på omvårdnadsprogrammet.

Lämplig utbildning för undersköterskors/barnsköterskors yrkesutveckling på kompetensnivå 3 utgörs av grundkurs i vårdpedagogik med inriktning mot vård och omsorg 1-30 hp där handledarutbildning 7.5 hp också ingår eller motsvarande utbildning.

#### **6.4. Kompetensnivå 4**

Undersköterskan/barnsköterskan är nu specialist inom sitt yrkesområde och kan nu kombinera yrkeserfarenheten med ett teoretiskt kunnande.

Fördjupning av kunskaper som leder till skicklighet inom det specifika verksamhetsområdet/expertområdet. Bedriver självständigt omvårdnadsarbete eller tillsammans med sjuksköterskor. Medverkar eller leder kvalitetsarbete och har informations- och utbildningsansvar mot andra undersköterskors/barnsköterskors inom verksamheten. Utgör en kunskapsbank och resursperson för arbetskamrater inom teamet.

Handleder nyanställda och studerande och utgör därmed förebild för dessa i deras yrkesutveckling och yrkesidentitet som undersköterska/barnsköterska.

##### Utveckling

Medverkar i verksamheternas olika utbildning-och utvecklingsinsatser och har uppdrag som bashandledare eller huvudhandledare. Möjligheten att behålla och utveckla sin kompetens innebär studier på olika sätt och med olika inriktningar beroende på verksamhetens specifika innehåll. Undersköterskan/barnsköterskan på nivå 4 är intresserad, engagerad och tar initiativ för att inhämta nya kunskaper.

##### Utbildning

Deltar i utbildningar på fördjupningsnivå både internt och externt utifrån undersköterskans/barnsköterskans specifika omvårdnads-och arbetsområde. För uppflyttning till kompetensnivå 5 sker teoretisk fördjupning i vårdpedagogik med inriktning mot vård och omsorg 31-90 hp eller annan utbildning som Hälso och sjukvårdsadministration 1-90 hp.

#### **6.5. Kompetensnivå 5**

Undersköterskan/barnsköterskan medverkar och driver utvecklings- och kvalitetsarbete med vårdpedagogisk inriktning och deltar i forskning-och utvecklingsarbeten.

Följer vårdprocesser och medverkar i utveckling av vårdkedjor och genomför utbildning för externa vårdgivare. Undersköterskan/barnsköterskan på kompetensnivå 5 har uppdrag som huvudhandledare med de uppgifter som följer uppdraget.

Samordnar och genomför kompetensutveckling på verksamhets och/eller områdesövergripande nivå. Ansvarar tillsammans med vårdenhetschefen för undersköterskornas/barnsköterskornas personliga och professionella utveckling.

Initierar diskussioner och samverkan med institutionen angående Vårdpedagogik med inriktning mot Vård och omsorg 1-120 hp.

Arbetar nu aktivt med marknadsföring av yrket genom information inför yrkesval på högstadiet. Informerar på omvårdnadsprogrammet om sjukvårdens olika verksamheter och om yrket med dess utvecklingsmöjligheter.

### Utveckling

Undersköterskans/barnsköterskans arbete på kompetensnivå 5 kan utvecklas mot tre olika inriktningar, omvårdnad eller undervisning/utveckling samt chef och ledarskap. Uppdrag inom något av dessa inriktningar ska innebära att kliniskt arbete sker på minst 50% eller att samordning sker verksamhetsgemensamt eller områdesgemensamt.

Undersköterskans/barnsköterskans arbete och uppdrag på nivå 5 kräver pedagogisk kompetens, goda kunskaper om projekt/projektorganisationer samt processledning.

### Utbildning

Vårdpedagogik med inriktning vård och omsorg 1- 120 hp

Hälso och sjukvårdsadministration 90-120 hp

Utbildning inom ämnesområdena projektledning, kvalitetsutveckling, processledning och ledarskap

## **7. Organisation av kompetensutveckling vid SU**

I projektuppdraget ingår att beskriva kompetensutvecklingen vid SU och utarbeta förslag till förändringar. Projektgruppen konstaterar i sitt arbete att det pågår kompetensutveckling för undersköterskors/barnsköterskors på flertalet av SU:s områden och verksamheter. Utbildningarnas nivåer och innehåll är självklart mycket olika som att fokus endast förläggs på sak/kunskapsplan eller på undersköterskans/barnsköterskans utveckling i sin yrkesroll.

Projektgruppen konstaterar också att kompetensutveckling för undersköterskor/barnsköterskor inom SU dels är alltför begränsad men också svåröverskådligt med samordningsbrister vilket medför att verksamheter inte känner till de utbildningsmöjligheter som bedrivs. Även höga interna kostnader för nödvändiga utbildningar har beskrivits som hinder för kompetensutveckling.

Denna situation innebär självklart begränsning i framförhållning för både chef och medarbetare i planeringen av kompetensutveckling utifrån utvecklingssamtal och steg i en yrkesutveckling.

Ett kompetenscentrum vid SU skulle enligt projektgruppen innebära väsentliga förbättringar genom samordning av nivåanpassade utbildningar utifrån föreliggande modell för undersköterskors/barnsköterskors yrkesutveckling.

Kompetenscentrum enligt projektgruppens förslag ska både överblicka och organisera sjukhusets utbildningsaktiviteter och svara för information av externa utbildningar. Kompetenscentrum med uppdrag enligt projektgruppens förslag skulle självklart innebära kostnadseffektivitet för sjukhuset.

### **8. Delegering av medicinska arbetsuppgifter**

Sjukvårdens verksamheter inom SU omfattar komplexa och differentierade verksamheter med olika mål och uppdrag. Till stora delar bedrivs verksamheterna av personal med legitimationsyrken där formell kompetens är definierad enligt legitimationen. Andra yrkesgrupper med definierad utbildning för vissa arbetsuppgifter utför dessutom ytterligare arbetsuppgifter utifrån deras reella kompetens. Detta förhållande innebär att verksamheten måste organisera yrkesutveckling och utbildning för att uppnå och bibehålla reell kompetens. Vid introduktion och yrkesutveckling för undersköterskor/barnsköterskor tydliggörs problem i vårdens vardag genom förändrade regler angående personal med formell kompetens. Enligt författningen (SOSFS 1997:14) definieras formell kompetens till legitimation, godkänd högskoleutbildning fastställd specialistutbildning eller särskilda kurser.

Verksamhetschefen ansvarar för att bemanning och kompetens är anpassat efter kraven på en god och säker vård och verksamhetschefen är också den som ansvarar för att delegeringar sker enligt gällande krav i författningar och att rutiner finns för delegering. Verksamhetschefen ska också tillse att de omvårdningsuppgifter som utförs på delegation vid verksamheten endast är de som enligt författningar måste utföras på delegation. Övriga omvårdningsuppgifter utförs enligt verksamhetens arbetsledning.

Delegering innebär att någon person, som tillhör hälso- och sjukvårdspersonalen och som är formellt kompetent för en medicinsk arbetsuppgift, överlåter till en annan person som saknar formell kompetens för uppgiften." (SOSFS 1997:14) Den som tillhör hälso- och sjukvårdspersonalen får bara överlåta en arbetsuppgift till någon annan endast när det är förenligt med kravet på en god och säker vård (1998:513, Kap 2, § 6). Den som överlåter en arbetsuppgift till någon annan svarar för att denne har förutsättningar att fullgöra uppgiften.

En arbetsuppgift får inte delegeras om det framgår i bestämmelser, en instruktion eller liknande att arbetsuppgiften är förbehållen en viss yrkesgrupp eller annat formellt hinder föreligger. Socialstyrelsen betonar att delegering inte får användas för att lösa kompetensbrist i vårdarbetet.

Undersköterskor/barnsköterskor kan utföra vissa medicinska arbetsuppgifter vilket kräver personlig delegering. Ett kompetensbevis beskriver och säkerställer undersköterskans/barnsköterskans kompetens för att utföra en uppgift. Det är av stor vikt att det finns enhetliga riktlinjer och gemensam mall för delegering vid SU.

Vid vissa specialiserade verksamheter kan det finnas speciella riktlinjer för arbetsuppgifter som utförs av undersköterskor/barnsköterskor med en specifik kompetens.

Det är således ytterst väsentligt att verksamhetschefen tar ställning till vilka arbetsuppgifter som måste utföras på delegation. Socialstyrelsen skriver i "vem får göra vad i hälso-och sjukvården och tandvården" 2004-10-09 att det sannolikt delegeras i onödan genom att reglerna missförstås.

## **9. Sammanfattning**

Den enskilde medarbetaren är vårdens viktigaste tillgång, undersköterskans/ barnsköterskans yrkesroll med närhet till patienten och med tydliga egna arbetsuppgifter och med möjlighet till att fördjupa sina kunskaper, utgör grund till kvalitetsförbättringar.

Alla medarbetare ska aktivt kunna medverka i kvalitetsarbete, en strukturerad yrkesutveckling skapar de förutsättningar som krävs för att undersköterskor/ barnsköterskor kan delta och leda kvalitetsarbeten.

Omvårdnadsprogrammets program mål syftar till att ge grundläggande kunskaper för arbete inom hälso och sjukvården samt vård och omsorg ( SKOLFS 1999:12). och programmet utgör en yrkesförberedande utbildning med begränsade kliniska utbildningsperioder jämfört med tidigare utbildningar. Programmets kursplaner har tydlig fokus på kärnämnen och karaktärsämnen.

Sytematisk yrkesutveckling med tydliga kompetensnivåer säkerställer introduktion och inskolning av nyanställda undersköterskor och barnsköterskor och de som t.ex. har varit lediga under längre period och återgår i arbete. Introduktion och kunskap om den egna arbetsplatsen och betydelsen i organisationen och därmed helheten är viktigt för anställda och medarbetare.

Strukturerad yrkesutveckling medför krav på tydlighet över medarbetarnas kompetensbehov och krav på kompetensutveckling. Kompetensnivåerna beskriver struktur för innehåll och utveckling vilket innebär att utbildningsinsatsernas innehåll och upplägg därmed ska nivåstruktureras. Samordning och utökning av sjukhusets utbildningsresurser utgör en viktig faktor för möjligheten att uppnå kraven i Socialstyrelsens kvalitetssystem i hälso och sjukvården, (SOSFS 1996:24).

Strukturerad yrkesutveckling innebär ökade möjligheter att implementera regionens handledarmodell vilken syftar till förbättrad kvalitet på APU. Handledarmodellen beskriver också krav på kvalifikationer för handledning och resurstillgång.

Handledarmodellen ger dessutom stöd för undersköterskor/barnsköterskor att välja handledarrollen vilket ger möjligheter att utgöra förebilder för yrket och yrkets olika innehåll.

Handledning som genomförs utifrån yrkeserfarenhet och handledarkompetens utgör en grund för APU präglad av kvalitet vilket är grundläggande för sjukhusets rekrytering av undersköterskor/barnsköterskor.

Inom sjukhuset finns beslut om att basnivån för vårdpersonal ska vara undersköterska eller motsvarande. Idag finns yrkesförberedande utbildningar, men däremot ingen direktutbildning till undersköterska/barnsköterska och arbetsgivaren har därmed ansvar för att den reella kompetensen inhämtas. Kvalitetssystem i hälso och sjukvården (SOSFS 1996:24) anger i föreskrifter krav på att planer ska finnas för fortlöpande kompetensutveckling och fortbildning med hänsyn till kraven vid verksamheten.

En mera sammanhållen yrkesutveckling för undersköterskor/barnsköterskor vid sjukhuset, med en tydlig och känd struktur och organisation där resurser och möjligheter till fortlöpande kompetensutveckling finns, utgör grund för att svara upp mot kvalitetskrav och patientsäkerhet.

Yrkesutveckling för undersköterskor/barnsköterskor utgör en viktig faktor vid bedömning av Sahlgrenska Universitetssjukhuset som attraktiv arbetsgivare.