

# Overblik og opfølgning med alle kompetencer samlet ét sted

*“Muligheden for at få overblik har været attraktiv. Også over al den læring, som tages ind via klinisk praksis.*

*Jeanne Devantier, Centervicedirektør  
HovedOrtoCentret, Rigshospitalet*

Læs hvordan **HovedOrtoCentret på Rigshospitalet** samler alle kompetencer i én platform for at styrke overblik, opfølgning og faglig tryghed.

# Mere end 100 kompetencekrav til en sygeplejerske

En akutsygeplejerske skal opfylde mere end 100 kompetencekrav for at gå på arbejde, og mange af kompetencerne skal generhverves med jævne mellemrum. Nogle kompetencer er knyttet til introforløb, nogle til medicinsk udstyr, nogle grundlæggende sygeplejefaglige procedurer, nogle er administrative. De er alle vigtige og kan være afgørende for patientsikkerheden.

I oversigten ses en konkret opgørelse af de kompetencekrav, som en konkret sygeplejerske har i en akutfunktion hos en af Dossier regionale kunder. De røde kompetencer, er dem, som generhverves/gencertificeres.

Dossier				
<p>HV, Trauma team Preparedness Review of the contingency plan Table-top exercise in mass influx ATLS ATLS Course in Emergency Surgery Hemostatic emergency surgery DSTC War Surgery ASSET Procedure Training Trauma Nursing Trauma Nurse (KITS) Trauma Nurse Core Course (TNCC) Advanced Trauma Care for Nurses (ATCN) Team Training Better systematic team training 1 (BEST 1) Better systematic team training 2 (BEST 2)</p> <p>The Reception Clinic, Emergency Reception, Patient Responsible Nurse</p> <p>Patient responsible nurse 1 / 1 Patient responsible nurse</p> <p>All employees - Perform regularly; Obligatory courses</p> <p>1. Perform annually 0 / 1 Fire protection practical HB</p> <p>2. Perform regularly 2 / 4 Infection Protection: Hand hygiene Fire protection - theory Fire protection - checklist fire protection knowledge Information Security</p>	<p>Medication Management Ordering pharmacy products Side effects of medication Side effects and adverse events in medication handling Preparation of medication Control with the use of A and B preparats Medication handling - general training Medication handling - course Labeling of prepared medicines Receipt and control of medicines Storage and control of medicines Prescription of medicines to patient Return of medicines, and handling of medicinal waste Distribution of medicines</p> <p>The Reception Clinic, Emergency Reception, Coordinator</p> <p>0 - 1 weeks 9 / 9 Checklist Training - day 1 Training - day 2 Training - day 3 Training - day 4 Follow-up conversation E-learning course - Control room Emergency network Emergency network, Theory course in small control rooms CIGCS Emergency network, Practical course in small control rooms CIGCS</p> <p>6 weeks 1 / 1 Follow-up conversation</p> <p>3 - 6 mths 1 / 1 Approval conversation</p> <p>12 mths 0 / 5 Emergency network, telephony CIGCS Emergency network, radio CIGCS Emergency network, backup CIGCS Emergency network, Radio terminal (RT) Sepura</p>	<p>The Reception Clinic, Emergency Reception, Stop Nurse 1.0</p> <p>Stop Nurse 1 / 2 Approval Chest Compression System LUCAS</p> <p>The Reception Clinic, Emergency Reception, Course / Maintenance of competence 1.1</p> <p>AHLR1 / 1 Defibrillator Lifepak 15</p> <p>Preparedness 1 / 1 Protective Suits - CBRNE</p> <p>Infections 2 / 3 Stop sepsis Early Detection of Worsened Condition (Reception Clinic) Early Detection of Worsened Condition</p> <p>Mandatory courses 2 / 2 BEST - Better and systematic trauma treatment KITS - Course in trauma nursing</p> <p>The Reception Clinic, Emergency room, Triage nurse Approval</p> <p>Triage nurse 1 / 1 Approval Triage nurse</p>	<p>The Reception Clinic, Emergency Reception, Procedures</p> <p>Procedures 0 / 4 Connecting and filling arterial pressure sets Practical transfusion Transfusion Thorax drainage set - Oasis</p> <p>The Reception Clinic, Emergency Room, newly hired Nurse 1.0</p> <p>Training in the department 5 / 5 Training - day 1 Training - day n</p> <p>AHLR1 / 1 AHLR</p> <p>Blood sampling course 1 / 1 Blood sampling course</p> <p>Obligatory e-learning courses 8 / 17 Fire protection theory DIPS Information Security Core Journal</p> <p>Clinical Nutrition 2/3: Nutrition Screening Medicine handling - Test for nurses Medical equipment Report culture New employee Emergency communications Infection Protection: Hand hygiene Infection Protection: Initial Infection Control</p>	<p>Reception clinic, Emergency room; Health care; Medical equipment</p> <p>ECG apparatus ECG apparatus Philips TC30/50/70 Hypothermia prevention Belmont RI-2 - blood and fluid heater onFlow - blood and fluid heater Termaks series B8000, heating cabinet for intravenous fluids and clothing HelmerB 105 - refrigerator for storage of blood products Patient warmer Cocoon CWS 5300 Qinflow Warrior - blood and fluid heater Surveillance Phillips MX 450 Phillips MX 700 eQuality 506DN (Triage) Pumps Alaris CC syringe pump Alaris GP infusion pump Respiratory equipment Nebulizer (Aeroneb) til Respirinics V60 Ventilator Other equipment Phillips IntelliVue X2 Accu-Chek Performa - blood glucose meter Bladder Volume Meter Bladderscan BV1 3000 Bladderscan Verathon Doppler Imax Free DOP Respirinics V60 Ventilator Exergen LightTouch ear temperature gauge Exergen Temporal Scanner TAT 5000 Oftalmoskopiotoskop Welch Allyn SonoSite-X-Porte, Ultrasonic apparatus Suction - transportable with O2 flask Suck - wall hanging Blood Gas Instrument ABL 800Flex Tempus 600 Torniqet Zimmer ATS 750</p>

Langt de fleste kompetencer opnås på jobbet - i klinikken, tæt på patienter, sammen med kollegaer. Kun en lille del af kompetencerne kommer fra elæring og kurser.

Da de første 3 afdelinger på HovedOrtoCentret på Rigshospitalet startede med at bruge Dossier Competence, oprettede de på 3 måneder over 400 læringsaktiviteter, som sygeplejerskerne skulle gennemgå for at kunne varetage deres job sikkert. Kun 21 af dem var knyttet til elæring eller kurser. Det er under 5 procent.

## En platform for al læring



Dossier Competence er en platform for AL læring. Den understøtter de læringsformer, som bruges meget i den kliniske praksis - fx. sidemandsoplæring, supervision og instrukser (VIP'er). Data fra kurser, e-læring, simulation mv. hentes via integrationer.

Resultatet er et samlet overblik, der giver faglig tryghed for medarbejderne og enklere administration for ledere og klinisk kompetenceansvarlige.

Muligheden for at give den kliniske kompetence en højere prioritet har været en vigtig motivation i HovedOrtoCentrets afprøvning af Kompetenceportalen

*"Muligheden for at få overblik har været attraktiv. Også over al den læring, som tages ind via klinisk praksis. Der er stor værdi i det samlede overblik, og det er vigtigt med integrationen, så vi automatisk får status på e-læring og kurserne ind i kompetenceportalen.*

*Jeanne Devantier  
Centervicedirektør, HovedOrtoCentret*

*"Vores regionale kursusportal giver adgang til alle formaliserede kurser, men den rummer ikke den kliniske praksislæring.*

*Martin Magelund Rasmussen  
Centerdirektør, HovedOrtoCentret*

## Reelt kompetente i mødet med patienten?

Mon ikke vi alle har prøvet, at deltage på et kursus fra bagerste række, skimme en vejledning, eller multitaske, mens et e-læringskursus kører i baggrunden?

En af de store udfordringer ved at arbejde med kompetencer er, at en læringsaktivitet ikke automatisk er lig med kompetence. Fx. kan en medarbejder have deltaget i et kursus uden at have lært noget, være teoretisk dygtig uden at kunne bruge sin viden i praksis, eller have tilgang til de nyeste VIP'er uden at orientere sig i dem.

Kompetenceportalens mulighed for at kræve signatur fra en faglig instruktør/nærmeste leder, lave tjeklister og quizzet bliver fremhævet som en attraktivt ift. at sikre kompetence af høj kvalitet.

*“Det er jo generelt en stor udfordring, at man ikke reelt ved om medarbejderne er kompetente. Det kan godt være at de har gennemgået et kursus eller fået noget materiale, men om de er reelt kompetente i mødet med patienten er umuligt at vide. Der er kompetenceportalen en hjælp”*

*Helene Williams  
Chefsygeplejerske, HovedOrtoCentret*

# Faglig tryghed og patientsikkerhed er den røde tråd

HovedOrtoCentret har i forvejen adgang til fx. Kursusportalen, men de savnede et værktøj, der i højere grad understøtter klinikernes faglige kompetenceudvikling.

Centervicedirektør Jeanne Devantier siger:

*“Det har også handlet om, at vi med Dossier kan adressere de kompetencer, som opnås ved sidemandsoplæring og klinisk praksis. Medarbejderne får et samlet overblik over, hvad de skal lære og lederne motiveres til refleksion over, hvordan de arbejder med kompetenceudvikling, og hvad de synes, der er vigtigt at kunne”*

Jeanne Devantier  
Centervicedirektør

Jeanne fremhæver også, at hun synes Dossier Kompetence kan bidrage med noget vigtigt ift. patientsikkerhed og UTH<sup>1</sup>: Blandt andet fordi, at man hurtigt kan orientere sig i kompetencekravene og sikre sig at alle har orienteret sig i små og store ændringer.

*“Dermed kan vi undgå de der ærgerlige UTH'er, som bunder i, at man ikke helt vidste hvordan.”*

Jeanne Devantier  
Centervicedirektør

---

<sup>1</sup> UTilsigtede Hændelser

