

# Sygepleje- kompetence

## En nøgle til fastholdelse

Vi ved, at den tydelighed, som  
Kompetenceportalen understøtter har  
betydning for fastholdelse af  
medarbejdere”

Helene Williams, Chefsygeplejerske  
Afdeling for Plastikkirurgi og Brandsårsbehandling  
HovedOrtoCentret, Rigshospitalet

Læs hvordan **HovedOrtoCentret på Rigshospitalet** arbejder med kompetenceledelse, der giver medarbejderne lyst til at blive i jobbet.

## Man ved jo ikke, hvad man ikke ved

Har du mødt en sygeplejerske? Så har du også med stor sikkerhed mødt et meget kompetent menneske.

Alligevel var muligheden for at understøtte medarbejdernes følelse af at være kompetente til deres arbejde vigtig, da alle afdelinger på HovedOrtoCentret sagde ja tak til at koble sig på Dossier Competence. Her er grunden:

- Følelsen af kompetence er afgørende for motivationen og for at blive i sundhedssektoren
- Selv om man ER kompetent kan man alligevel opleve stor usikkerhed
- Der kommer hele tiden ny viden og nye metoder til, som man skal holde sig opdateret på
- Dossier har funktionalitet, som enkelt verificerer kompetencer af betydning for patientsikkerheden

At Kompeceportalen giver en bedre faglig tryghed bekræftes af Catrine Tackmann Eibye, Klinisk sygeplejespecialist:

*“Generelt giver brugen af kompetenceportalen en bedre faglig tryghed - både for de nye, de erfarne og for lederne. Jeg tror det bliver et rigtigt fint redskab, blandt andet fordi det giver et overblik over, hvor man er henne i sin læringsproces, og hvad forventningerne er til en. Man ved jo ikke, hvad man ikke ved”.*

Catrine Tackmann Eibye, Klinisk sygeplejespecialist

## Fastholdelse... hvad mener vi egentlig med det?

Begrebet medarbejder-fastholdelse er i mange år blevet brugt om stort set alt, som er relateret til at beholde medarbejdere i en stilling eller på en arbejdsplads. De senere år, har nogle forholdt sig kritisk til at “fastholdelse” med dets associationer til (mis)brug af magt.

Her bruges ordet fastholdelse i betydningen at *motivere* medarbejdere til at vælge at blive længere i en arbejdsrelation - en motivation som hviler på det gensidige ansvar mellem arbejdsplads og medarbejder for at skabe udvikling, kvalitet og mening.

## Kompetenceledelse får medarbejderne til at blive længere

Helene Williams, Chefsygeplejerske er overbevist om, at god kompetenceledelse har betydning for, at medarbejderne bliver længere i jobbet:

*"Kompetenceportalen er med til at vi som afdeling fremstår professionelt - blandt andet ift. introduktion. Vi ved også, at den tydelighed, som Kompetenceportalen understøtter har betydning for fastholdelse af medarbejdere"*

*Helene Williams, Chefsygeplejerske*

Der er mange tal i spil i debatten om sygeplejerskerne og ikke mindst manglen på dem. Fx. viser tal fra Dansk Sygeplejeråd (oktober 2022) viser at hver sjette sygeplejerske i kommunerne og regionerne ikke regner med at arbejde som sygeplejerske om tre år. Næsten hver tiende har søgt job uden for faget inden for den seneste måned.

- Fra maj 2021 til maj 2022 har 2.442 sygeplejersker forladt sygehusene viser data fra Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor.

Sikkert er det, at det giver god mening at investere i medarbejdernes motivation for at blive i jobbet:

- Det er svært at finde nye medarbejdere
- Det tager tid at lære nye medarbejdere op,
- Sammenhængskraften i afdelingen udfordres af opsigelser og underbemanding
- Det er en dyr fornøjelse at miste og erstatte gode medarbejdere.

For Helene Williams handler det også om fokus og planlægning af medarbejdernes udvikling. Hun siger:

*"Der er en større tydelighed i, hvad vi forventer, og det betyder noget i forhold til at tage det alvorligt og prioritere kompetenceudvikling. Det gælder også fx. forhold til MUS samtaler, hvor vi har en forventning om, at medarbejderne har opdateret deres kompetenceplaner, inden mødet. Det giver et bedre overblik og et bedre udgangspunkt for at tale om videre udvikling"*

*Helene Williams, Chefsygeplejerske*

Ann-Kristin Birgitte Lenz Degenkov, Oversygeplejerske tilføjer:

*“Det er selvfølgelig vigtigt at have styr på den grundlæggende sygepleje, men det er min drøm, at vi også i højere grad kan have fokus på kompetencer i forhold til hele patienten - også i forhold til de lidt mere uhåndgribelige ting”*

Ann-Kristin B. L. Degenkov, Oversygeplejerske

Ann-Kristin uddyber, at det fx. gælder de kompetencer, som kræver erfaring og vidensdeling, supervision og feedback - det som gør, at man kan opnå niveauet “Kompetent” i den sygeplejefaglige kompetencemodel. Hun fortsætter:

*“Når vi får den type kompetenceudvikling ind i Dossier Competence, og kan bruge det til opfølgning og medarbejdersamtaler vil det få stor betydning og give et spændende grundlag for planlægning af medarbejdernes videre udvikling”*

Ann-Kristin B. L. Degenkov, Oversygeplejerske

## Stort perspektiv i en større sammenhæng

Når det for den enkelte afdeling giver værdi at beholde en værdsat medarbejder så længe som muligt, så er det set i en større sammenhæng er det vigtigste, at sundhedsmedarbejdere bliver i sundhedsvæsenet frem for at forlade det helt.

I Dossiers moderland Norge bruger alle regioner og en en lang række kommuner Dossier. Det betyder, at fx. sygeplejersker og deres nye ledere har fuldt overblik over de kompetencer, som bringes med ind i det nye job. Det gør det nemmere at tænke og planlægge langsigtet og strategisk i forhold til at sikre de rigtige ressourcer med de rigtige kompetencer i fremtiden for et helt hospital, en region eller endda et land.

Lige nu er HovedOrtoCentret midt i implementeringsprocessen, men forventningerne er høje ift. fremtiden. Jeanne Devantier fremhæver mulighederne for hele organisationen:

*“Det er en stor gevinst at man kan tage kompetencer med sig, når man skifter job. Lige nu er det jo kun i HovedOrtoCentret, men det har et stort potentiale hvis det er hele Rigshospitalet eller hele regionen”*

Jeanne Devantier, Vicecenterdirektør

## Fakta om HovedOrtoCentret om Dossier og om Kompetenceportal projektet

- HovedOrtoCentret er et af Rigshospitalets 7 centre.
- Der er ca 2200 medarbejdere fordelt på 9 afdelinger.
- Den faglige fællesnævner er kirurgi - særligt operativ kræftbehandling og akut behandling.

I 2022 gennemførte HOC sammen med Dossier et projekt i 3 afdelinger for at belyse, hvordan digitalisering, kunne øge udbyttet og forbedre opfølgning og dokumentation af kompetence- arbejdet - herunder introduktionsforløbene.

Erfaringerne fra projektet var så gode, at alle Centrets afdelinger efterfølgende fik tilbud om at tage implementere løsningen.

De sagde alle ja-tak.

Implementeringen afsluttes i foråret 2023.

**Dossier** på et øjeblik

- Vores vision er at skabe fremragende sundhedssystemer ved at sikre en kompetent sundhedsfaglig arbejdsstyrke
- Vi tilbyder en SaaS platform til dokumentation af kompetencer i høj-konsekvens brancher
- Vores primære kunde fokus er sundheds- og omsorgssektoren
- Vi er den ubestridte markedsleder i Norden og ekspanderer til USA og Nordeuropa

**Nøgletal**

■ Tilstede i markedet  
▲ Lokalt tilstede

>500,000 Slutbrugere

80% af vores omsætning kommer fra sundhedssektoren