

Kompetencemodel for Opvågningssygeplejen, HE Midt

Faglige kompetencer

- viser og udvikler sig i Opvågningen ved:
- Høj faglig kvalitet som viser sig gennem overblik, klinisk blik, grundlæggende såvel som kompleks sygepleje kundskaber
 - Bidraget med sin faglige ekspertise, i et ønske om at højne det tværfaglige samarbejde
 - Reflekterer over egen praksis med henblik på at udvikle denne såvel som den generelle praksis
 - At anvende specialist viden på særlige fagområder
 - Inddrager patientens ressourcer samt pårørende så vidt muligt i forløb
 - Identificerer etiske dilemmaer og handler hensigtsmæssigt derefter
 - At alle stiller sig åben overfor nye opgaver, patient kategorier
 - Arbejder ud fra en evidensbaseret praksis, hvor man søger og anvender nyeste litteratur samt viden, samt kender og anvender faglige standarder og retningslinjer (E-dok)
 - Introduktion og oplæring - mentor ordning
 - Kompetencekort for den uerfarne- såvel som den erfarne Opvågningssygeplejerske
 - Sparring, faglig vejledning og supervision/refleksion med kolleger både mono- såvel som tværfagligt, samt med ledelsen
 - Simulationstræning, E-læring samt Efter- og videreuddannelse

Læringskompetencer

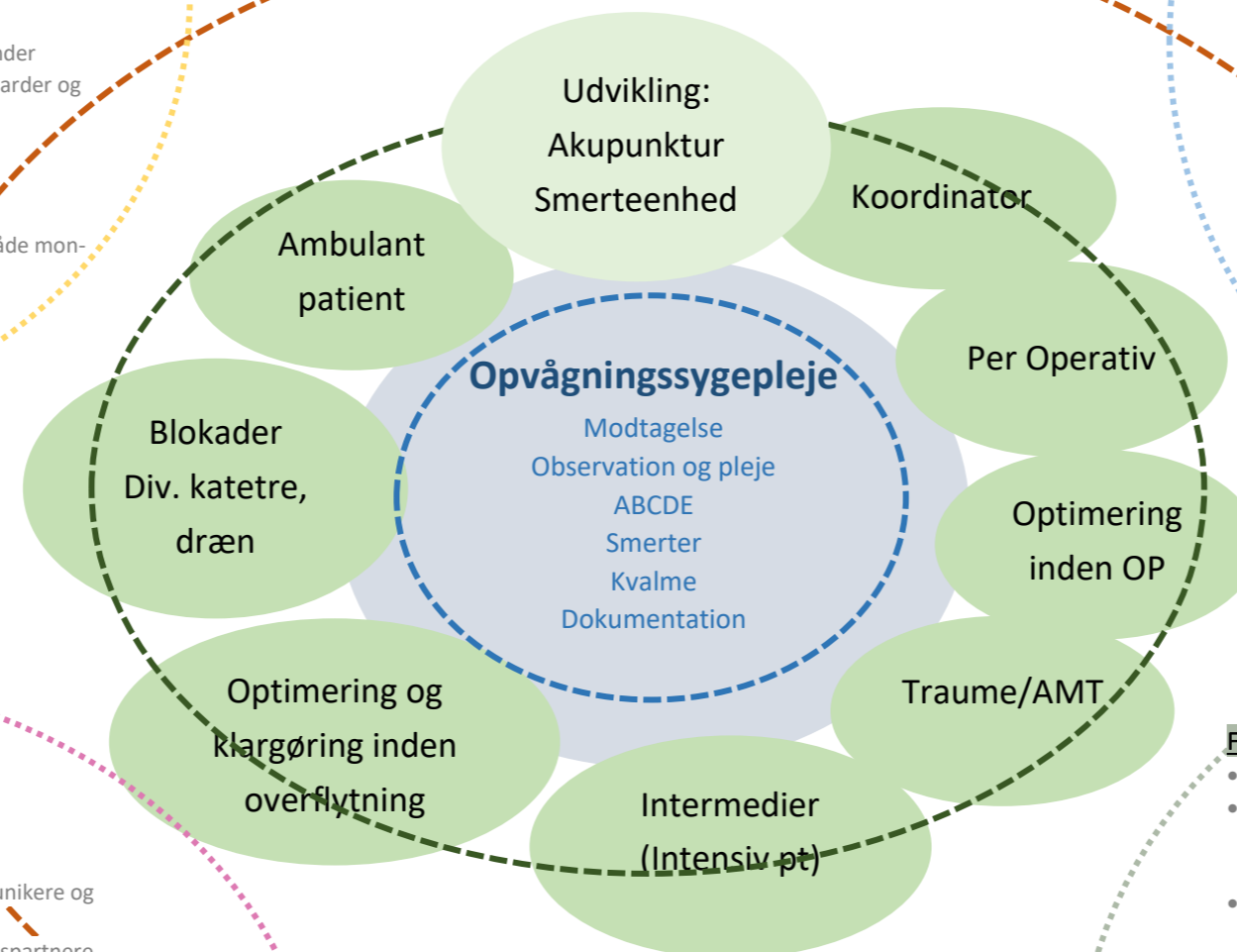
- viser sig og udvikles i Opvågningen ved:
- At de nødvendige forudsætning for udvikling af kompetencer understøttes
 - At den enkelte motiveres til at søge ny viden og anvender den i praksis så der opnås nye færdigheder og kompetencer
 - At kompetenceudvikling er i fokus, og spiller en naturlig samt væsentlig rolle i afdelingen
 - En naturlig interesse for udvikling, forandringer og høj faglig kvalitet i pleje og behandling
 - At den enkelte reflekterer over egen rolle og funktion, og udvikler sig fagligt og personligt i samspil med andre
 - At den enkelte udviser selvstændighed, ansvarlighed og åbenhed over for læring fra og af kolleger (kollegial sparring)
 - At den enkelte indgår i arbejdsfællesskaber præget af udforskende og undersøgende tilgang
 - Leder og kolleger stiller krav til faglig kvalitet, og udvikler kompetencer gennem udveksling, kurser og uddannelse
 - At den enkelte indgår i drøftelser omkring faglige emner både mono såvel som tværfagligt

Relationskompetencer

- viser og udvikler sig i Opvågningen ved:
- At den enkelte har fokus på egne evner til at samarbejde, kommunikere og skabe relationer på kort tid
 - En nysgerrig, nærværende og åben tilgang til kolleger, samarbejdspartnere, patienter og pårørende
 - At man møder det enkelte menneske hvor de er, og bygger relationen på tillid og empati, hvor patienten føler sig set og hørt
 - At værdighed og tillidsvækkende adfærd for patienten og det enkelte menneske er bærende
 - At man udviser rummelighed og omsorg for kolleger såvel som patienter/pårørende
 - Evner at skabe gode relationer til samarbejdende afdelinger
 - At alle medvirker til at skabe en kultur i afdelingen hvor fællesskabet bygger på gennemsigtighed, tillid og retfærdighed
 - At alle engagerer sig i fællesskabet og føler et fælles ansvar for det gode arbejdsmiljø hvor man giver og modtager kollegial feedback/sparring
 - At der er fokus på disse kompetencer både fra medarbejder og ledelsens side, hvor man aktivt arbejder med at udvikle og vedligeholde de gode relationer og kompetencer hertil

Forandringskompetencer

- viser og udvikler sig ved:
- Evnen til at tilpasse sig nye opgaver, krav og forventninger
 - Evnen til aktivt at deltage i arbejdet med forandringer både mono- såvel som tværfagligt samt bidrage positivt til forandringer på tværs af afsnit, afdelinger og sektorer mhp. øge kvaliteten
 - At udvise omstillingsparathed, alsidighed og fleksibilitet, samt tage initiativ til at afprøve nye ideer
 - Evnen til at skabe mening, tænke nyt og innovativt i forandringsprocessen
 - Evnen til at omstille sig til forskellige opgaver, flow, patient kategorier
 - Evnen til at bevare engagementet og implementeringsfokus på nye patientforløb, arbejdsgange og arbejdsopgaver
 - At udforske, udføre og evaluere små ændringer i vores daglige praksis
 - At udvikle på "udegående ekspert funktioner" omkring smerte- og kvalmebehandling
 - At bidrage til et godt arbejdsmiljø hvor man lytter til hinanden og udforske nye ideer sammen
 - Aktivt at bidrage til at der arbejdes ud fra forbedringsmodellen
 - Kultur hvor man arbejder med UTH, som naturlig kilde til udvikling
 - Aktiv i projektarbejde og kvalitetssikring
 - At personalet agerer gode rollemodeller



- Kompetence niveau 1
- Kompetence niveau 2
- Kompetence niveau 3
- Kompetence niveau 4
- Kompetence niveau 5