

DSR Kreds Hovedstaden



FAGIDENTITET



FAGIDENTITETEN

ER UDFORDRET

Behovet for at styrke den faglige identitet udspringer blandt andet af, at sygeplejerskers arbejdspladser er under konstante forandringer. Der indføres nye arbejdsgange, nye pleje- og behandlingsformer og nye strukturer. Udviklingen i befolkningens sundhedstilstand ændrer sig, og der er nye forventninger og krav til sygeplejersker. Der sker hele tiden både en planlagt ændring af arbejdsfordelingen og en ubevidst, usynlig opgaveglidning mellem faggrupperne.

Det er nødvendigt, at sygeplejerskerne kan vurdere og argumentere for, hvad deres særlige bidrag til patientforløbet er. Det kræver et fagligt miljø, hvor man midt i hverdagen kan stille sig selv og andre de nødvendige kritiske spørgsmål til plejen og prioriteringerne i plejen.

Påstand til refleksion: 

*Vi prioriterer arbejdet
ud fra faglige
argumenter*

N
Denne pjeces introducerer til **Koncept Fagidentitet** og præsenterer redskaber, der kan bidrage til at udvikle den faglige identitet blandt sygeplejersker gennem monofaglig refleksion.

Påstand til refleksion: 

Sygeplejersker yder professionel sygepleje til alle

Koncept Fagidentitet er afprøvet på en lang række arbejdspladser. Det har hjulpet mange sygeplejersker med at blive mere bevidste om, hvor deres kompetencer skal prioriteres i patientforløbet.

Monofaglig refleksion

Koncept Fagidentitet tager udgangspunkt i monofaglige møder, fordi et stærkt tværfagligt samarbejde kræver stærk monofaglighed. Arbejdet med at styrke fagidentiteten drejer sig ikke om at distancere sig fra andre faggrupper, men om at forberede sygeplejersker til at indgå i tvær- og flerfagligt samarbejde.

Koncept Fagidentitet indeholder følgende elementer:

- ▶ **Monofaglige møder** på arbejdspladsen for sygeplejersker af ca. en times varighed en gang om måneden. 8-10 sygeplejersker deltager på møderne.
- ▶ **Tovholderfunktion**, der sikrer både styring og refleksion på møderne. Tovholderen udpeges af lederen og

kan med fordel være en klinisk vejleder, supervisor eller en sygeplejerske, der har pædagogisk viden og erfaring.

- ▶ **Påstande** som guider til refleksion over det daglige arbejde og sygeplejerskers rolle på den konkrete arbejdsplads. Påstandene er udarbejdet af DSR Kreds Hovedstaden.

En forudsætning for, at konceptet kan sættes i værk på en arbejdsplads, er et stærkt ledelsesmæssigt engagement, vilje til at facilitere processen og samarbejde med den udpegede tovholder.

Gode råd til tovholderrollen, organisationen af de monofaglige møder, tiden mellem møderne og samarbejdet mellem ledere og tovholdere findes på www.dsr.dk, søg på Koncept Fagidentitet.

Det professionelle sprog

Intentionen bag konceptet er, at den enkelte sygeplejerske og gruppen af sygeplejersker får en mulighed for i et monofagligt regi at se kritisk på eget

arbejde. Processen skal medvirke til at sygeplejersker bliver bevidste om deres faglige ståsted og udvikler evnen til at argumentere fagligt for problemstillinger i hverdagen.

For at møderne kan blive et rum for refleksion og læring, er det nødvendigt at skabe en konstruktiv atmosfære, med mulighed for at forholde sig åbent og nysgerrigt til sig selv og de øvrige deltagere. Tovholderen er mødeleder og har i samarbejde med de øvrige deltagere et ansvar for at mødet bliver et sted, hvor man kan reflektere og undre sig.

Kreds Hovedstaden tilbyder jævnligt forløb for tovholdere, hvor de bliver støttet til at varetage rollen.

DET HANDLER OM **SIKKERHED**

Hvad er det, sygeplejersker kan, som andre faguddannede i sundhedsvæsenet ikke kan? Set ud fra borgerens/patientens synsvinkel er det yderst relevant, at sygeplejersker bliver mere bevidste om, hvor i patientforløbet sygeplejerskers kompetencer er uundværlige.

Forskning har vist, at indlæggelsestiden nedsættes, overlevelsen øges og risikoen for komplikationer under indlæggelse mindskes, hvis der er tilstrækkeligt med sygeplejersker tæt på patienten under indlæggelsesforløbet. Andre undersøgelser viser, at sygeplejersker hver dag udfører opgaver, som ikke er relateret til sygeplejen. Det er altså essentielt for borgerens sikkerhed, at sygeplejersker bruger deres viden og kompetencer på rette tid og sted. Det gælder for alle de områder i sundhedsvæsenet, hvor sygeplejersker er beskæftiget.

Sygeplejerskernes særlige bidrag

Hvad er sygeplejerskens selvstændige handlingsfelt? Eller med andre ord: Hvad er sygeplejerskens genstandsfelt?

Sygeplejerskers genstandsfelt er *konsekvenser af og reaktioner på sygdommen for patienten/borgerens funktioner og behov*¹.

Med andre ord drejer det sig om den

indvirkning sygdommen, symptomer, behandling og prognose, har på borgerens/patientens mulighed for at mestre sit daglige liv med de aktiviteter og krav, det indebærer.

Sygeplejersker har ikke patent på sygepleje. Hvordan finder man ud af, hvor og hvornår i patientforløbet sygeplejerskers kompetencer skal i spil for at patientens/borgerens sikkerhed og sundhed er optimal?

Sygeplejersker har i kraft af uddannelsen en bred viden og et fundament til at kunne opfange tegn hos borgeren/patienten og forbinde disse tegn med hinanden.

Sygeplejersker skal:

- ▶ Identificere problemstillinger. Sygeplejersker skal derfor ud i forreste linje – både på sygehuset og i hjemmeplejen, når det gælder om at identificere problemer, som kræver sygepleje.
- ▶ Ordinere de sygeplejehandlinger, der er nødvendige. Sygeplejerskerne skal vurdere hvilke faglige kompetencer,

der skal til for at udføre selve plejeopgaven. En del af plejeopgaverne kan med fordel overgives til personer med den fornødne kompetence fra andre plejegrupper.

Sygeplejersker skal med andre ord bl.a. stå for den kliniske beslutningstagning og planlægge plejen.

Se på forløb

Når man drøfter, hvornår en sygeplejerskes kompetence er nødvendig for patienten/borgeren, kan det være en fordel at tage udgangspunkt i patient/borgerforløbene i stedet for at drøfte opgaver. Der er mange, der kan uddannes til at varetage snævre komplicerede opgaver. Det essentielle er, at den rette fagperson er til stede på det rette tidspunkt i patientforløbet.

Helt overordnet skal sygeplejersker prioritere deres ressourcer i patientforløbet der, hvor der er behov for kompleks sygepleje.

¹Carnevali D. Sygeplejeplanlægning. Diagnose og behandling. Gyldendal Norsk Forlag, 1987. Norge. S.22.



Påstand til refleksion: 

Sygeplejerskers viden og kompetencer bruges rationelt

Det er blandt andet når:

- ▶ Patientens/borgerens situation er uklar. Det kan være ved indlæggelsen på hospitalet, og når patienten skal hjem igen. Her er situationen uklar både for primærsektor og sekundærsektor.
- ▶ Patientens/borgerens situation er ustabil.
- ▶ Indsatsen skal evalueres, og der skal tages beslutning om at justere sygeplejen.
- ▶ Patientens/borgerens situation er så kompleks, at det kræver en dyb viden på mange områder.
- ▶ Der er behov for at vurdere og planlægge forbyggende og sundhedsfremmende tiltag.

Påstand til refleksion: 

Kronisk syge patienter kræver kompleks sygepleje



Påstand til refleksion: 
*Plejeplanen er en
forudsætning for
patientens sikkerhed*

Påstand til refleksion: 

*Det er sygeplejerskerne,
der bestemmer, hvilken
pleje, der skal gives*

Sygeplejerskers rolle og opgaver på en
bestemt arbejdsplads vil altid være i
udvikling og forandring.

DEN LOKALE

FAGIDENTITET

Der er en kerne i sygeplejerskers faglige identitet, som beskrevet på de foregående sider, der handler om klinisk beslutningstagning og planlægning af plejen.

Men hvordan sygeplejerskers kompetencer bedst anvendes på den specifikke arbejdsplads, er en konstant forhandling, som sygeplejersker skal kunne indgå i. Hvis ikke sygeplejersker selv kan sige, hvad de skal og kan, så gør andre det for dem.

Koncept Fagidentitet kan medvirke til at sætte skub i en proces, der kan udvikle den lokale faglige identitet.

Sådan kommer I i gang

Vil I i gang med Koncept Fagidentitet? Det vigtigste er, at ledelsen på arbejdspladsen ønsker at gå i gang med processen. Lederen skal sørge for at:

- ▶ Skabe plads til, at sygeplejerskerne

kan møde en time hver måned i monofagligt regi.

- ▶ Planlægge at så mange sygeplejersker som overhovedet muligt kan deltage i mødet – helst et sted mellem 8-10.
- ▶ Udpege en tovholder. Det kan være en sygeplejerske med kompetencer inden for pædagogik, vejledning eller supervision.
- ▶ Hente de påstande, der skal være grundlag for møderne på hjemmesiden **www.dsr.dk**
- ▶ Uddele denne pjece til alle deltagere.
- ▶ Gennem hele processen støtte og være i tæt kontakt med tovholderen.
- ▶ Planlægge et forløb med monofaglige møder.
- ▶ Informere det øvrige tværfaglige personale.
- ▶ Følge op på møderne med sygeplejer-

skerne og det øvrige tværfaglige personale.

- ▶ Orienter sig på **www.dsr.dk**, hvor materiale og andre ressourcer findes ved at søge på Koncept Fagidentitet.

Koncept Fagidentitet på www.dsr.dk

Gå ind på **www.dsr.dk** og skriv Koncept Fagidentitet i søgefeltet. Vælg siden "Fagidentitet", hvor du kan finde:

- ▶ Kreds Hovedstadens næste forløb for tovholdere.
- ▶ Støttedokumenter til tovholdere og ledere.
- ▶ Henvisninger til artikler om sygeplejefaglig identitet.
- ▶ Denne pjece til download.
- ▶ Links til nuværende og tidligere forløb.

FAGIDENTITET?



Fagidentitet

- er at vide, hvor sygeplejersker-
nes kompetencer skal bruges i
patientforløbet.



Fagidentitet

- fordi det giver arbejdsglæde
at gøre det, man er uddannet
til.



Fagidentitet

- er at være god til at
argumentere for sit fag og
sin viden.



Fagidentitet

- fordi borgerens/patientens
sikkerhed og sundhed er
på spil.



Fagidentitet

- fordi sygeplejerskers rolle i
patientforløbet altid vil være
udfordret og til diskussion.



Fagidentitet

- fordi et godt tværfagligt
samarbejde kræver stærk
monofaglighed.



DSR Kreds Hovedstaden
Frederiksborggade 15, 4.
1360 København K
Tlf.: 7021 1662
Fax: 7021 1661
hovedstaden@dsr.dk
www.dsr.dk/hovedstaden