

Afdæk og vis vejen mod nye diabeteskompetencer i den kommunale pleje

- En guide til Diabeteskompasset i fire trin



Prøv det gratis på
Diabeteskompasset.dk

Overblik – retning – udvikling

Diabeteskompasset gør det lettere at prioritere indsatser, styrke kvaliteten i plejen og skabe en fælles faglig retning i teamet.

Med Diabeteskompasset får du overblik over:

- medarbejdernes diabeteskompetencer,
- hvor de er stærke, og hvor der er behov for udvikling,
- muligheder for målrettet kompetenceudvikling så ressourcerne bruges dér, hvor de skaber mest værdi.

Formålet

Diabeteskompasset er udviklet for at give dig der er leder, udviklingskonsulent eller udviklingssygeplejerske et klart overblik over medarbejdernes diabeteskompetencer, og hvor der kan være behov for opkvalificering.

Medarbejdere i den kommunale ældre- og sygepleje møder dagligt borgere med diabetes. Alligevel findes der ingen samlet beskrivelse af, hvilke kompetencer der er nødvendige for at kunne håndtere diabetesrelaterede opgaver sikkert og kvalificeret.

Formålet er at gøre det nemt at styrke kvaliteten af pleje, behandling og støtte til borgere med diabetes, uanset om medarbejderne er ufaglærte, social- og sundhedshjælpere, assistenter eller sygeplejersker.

Onlineværktøjet Diabeteskompasset

Diabeteskompasset afdækker medarbejdernes kompetencer inden for fire kompetenceområder. Inden for hvert område vurderer medarbejderne deres egne kompetencer på en 7-trins skala. De kan vælge "Ikke relevant", hvis et udsagn ikke passer til deres arbejdsopgaver.

De fire områder er:

Læringskompetence

Evnen til at opsøge ny viden, reflektere over egen praksis og dele læring.

Samarbejde og ansvar

Evnen til at indgå i tværfagligt samarbejde med klare roller og ansvarsområder.



Faglig kompetence

Evnen til at observere, vurdere, udføre og evaluere diabetesrelaterede opgaver i praksis.

Borgerrettet kommunikation

Evnen til at kommunikere tydeligt og empatisk med borgere og pårørende.

Resultatet af kortlægning med Diabeteskompasset

Når medarbejderne har udfyldt Diabeteskompasset, modtager de deres personlige resultat, og du får et samlet overblik over gruppens styrker og udviklingsområder. Det giver et grundlag for at prioritere og planlægge indsatser, der styrker medarbejdernes kompetencer.

Diabeteskompasset kan anvendes når der skal udarbejdes udviklingsplaner, drøftes faglig udvikling i plejeteams eller i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler (MUS).

"Jeg fik mulighed for at se, hvor kompetencerne manglede henne. Det gav et godt overblik over, hvor vi var stærke, og hvor der manglede noget."

**- Citat: Leder af
hjemmeplejegruppe**

Sæt retning med forberedelse

Første trin handler om at blive skarp på formålet: Hvorfor ønsker I at bruge Diabeteskompasset, hvem skal deltage, og hvordan skal processen tilrettelægges?

Hvad er målet?

Der kan være mange grunde til at afdække medarbejdernes kompetencer. Her er tre typiske:

- **Mangel på overblik.**
Du ønsker et klart billede af medarbejdernes kompetencer for at kunne planlægge målrettet kompetenceudvikling.
- **Udfordringer i praksis.**
Måske fylder diabetes meget i hverdagen fx med ustabile blodsukre eller hyppige indlæggelser uden at årsagerne er tydelige.
- **Ønske om at være opdateret og på forkant.**
Du vil gerne sikre, at medarbejderne er fagligt opdaterede og klædt på til opgaverne.

Uanset bevæggrundene er det vigtigt, at medarbejderne forstår hvorfor I bruger Diabeteskompasset. Det skaber gennemsigtighed, engagement og fælles retning.

Hvem skal deltage?

Diabeteskompasset kan bruges til én eller flere faggrupper alt efter formålet:

- **En enkelt faggruppe.**
Fx SOSU-assistenter, hvis behovet for opkvalificering vurderes størst for denne faggruppe.
- **En tværfaglig gruppe.**
Fx et helt team eller plejecenter, hvor opgaver løses i fællesskab, og hvor forståelse for hinandens roller er vigtig.

Overvej, hvad der giver mening i forhold til jeres organisering, samarbejdsflader og aktuelle behov.

Forberedelsesark

For at komme godt i gang, kan du bruge forberedelsesarket til at få afklaret de vigtigste overvejelser, før du kortlægger medarbejdergruppens kompetencer.

Du finder det her:

[Forberedelsesark.pdf](#)



Kortlæg med Diabeteskompasset

Andet trin handler om at planlægge og gennemføre selve kortlægningen og sikre, at medarbejderne er informeret, trygge og motiverede for at deltage.

Bestil gruppelink

For at kunne kortlægge medarbejdergruppen skal du bestille et gruppelink på **diabeteskompasset.dk**.

Du modtager herefter to links:

- Et link til **medarbejderne**, som de bruger til at udfylde Diabeteskompasset.
- Et link til **resultatet**, hvor du kan følge hvor mange, der har udfyldt og se den samlede besvarelse.

Ét eller flere links?

Du kan vælge at kortlægge hver faggruppe for sig eller bruge ét fælles link.

- Brug ét link pr. faggruppe, hvis du vil kunne se forskelle på tværs af roller.
- Brug ét samlet link, hvis I er et mindre team, eller hvis I ønsker et samlet overblik.

Guide til medarbejdere

Du kan bruge medarbejderguiden, så alle får den nødvendige information og vejledning i at udfylde Diabeteskompasset.

Du finder den her: [Medarbejderguiden.pdf](#)



Praktiske råd

Det tager ca. 20 minutter for medarbejderne at udfylde Diabeteskompasset.

- Afsæt 30 minutter i kalenderen, så der er tid til at medarbejderen både kan udfylde og har tid til at gennemgå det personlige resultat.
- Giv medarbejderne en deadline (1-2 uger).
- Følg med i hvor mange der har udfyldt via resultatlinket.
- Send en påmindelse undervejs - det øger gennemførelsesraten markant.
- Planlæg evt. udfyldelsen som en fælles aktivitet på et teammøde. Det sender et tydeligt signal om, at I prioriterer faglig udvikling.

Information til medarbejderne

Når du informerer medarbejderne, skal du forklare:

- Hvorfor du har valgt at bruge Diabeteskompasset.
- Hvad resultaterne skal bruges til.
- At besvarelserne er anonyme.

Fra kortlægning til indsats

Tredje trin handler om at analysere og bruge resultaterne aktivt, så kortlægningen omsættes til konkret udvikling.

Vurder resultaterne med afsæt i praksis

Når du vurderer resultatet, skal du tage udgangspunkt i de konkrete opgaver og ansvarsområder, som medarbejderne har i relation til diabetes i jeres praksis:

- **Tag udgangspunkt i faggruppen.**
Vurder kompetencerne i forhold til, hvilke opgaver faggruppen udfører.
- **Knyt kompetencer til kerneopgaver.**
Alle medarbejdere skal ikke mestre alle kompetencer. Det vigtige er, at teamet samlet set har de nødvendige kompetencer.
- **Afstem efter aktuelle udfordringer.**
Vurder hvilke kompetencer der er relevante i forhold til de situationer medarbejderne står i. Det kan være ændringer i borgergruppen, nye arbejdsgange eller nye krav til dokumentation.

Brug resultatlinket effektivt

På resultatsiden finder du:

- **Højeste score:** De seks områder, hvor medarbejderne scorer højest.
- **Laveste score:** De seks områder, hvor medarbejderne scorer lavest.
- **Kompetenceoverblik:** Gennemsnitsscore for de fire kompetenceområder og alle kompetence-emner.
- **Spørgsmålsscore:** Detaljerede resultater for hvert udsagn.
- **Holdning:** hvordan medarbejderne oplever betydningen af diabetes i deres arbejde.

Priorité udviklingsområderne

Det kan være en udfordring at prioritere, hvilke **områder** der skal styrkes. Tag udgangspunkt i, hvor et kompetenceløft samlet set vil have størst betydning for medarbejdergruppens faglige udvikling og opgaveløsning.

Prioriteringen kan med fordel drøftes på et ledermøde. Involver gerne medarbejderne i processen – deres vurdering af, hvilke områder der er vigtigst, kan styrke både ejerskab og motivation for de kommende indsatser.

Involver medarbejderne

Medarbejderne kan give værdifuld indsigt i, hvorfor resultaterne ser ud som de gør, og hvordan læring bedst forankres.

Inddrag medarbejdernes perspektiver og spørg:

- Hvad overrasker jer i resultatet?
- Hvad skal vi styrke først?
- Hvilke kompetencer er vigtigst for borgerne?

Tip til involvering

Overvej at bruge samtalekort med udsagn fra Diabeteskompasset til at involvere medarbejderne. Kortene kan anvendes på et teammøde, i mindre grupper eller som afsæt for samtaler om faglig udvikling.

Du finder samtalekortene her:

[Samtalekort.pdf](#)



Planlæg og igangsæt indsatsen

Det sidste trin handler om at omsætte indsigt til handling så den viden, Diabeteskompasset giver, bliver omsat til konkret læring og faglig udvikling.

Lav en plan for indsatsen

Afhængig af behovet kan indsatsen fx være:

- Et kursus eller undervisningsforløb med fokus på diabetesfaglig viden og færdigheder.
- En fokusuge med særlig opmærksomhed på diabetespleje og tværfagligt samarbejde.
- Kvalitetsudvikling, hvor instrukser, arbejds-gange og kommunikation justeres.

Husk at holde fokus på det vigtigste først og gennemfør indsatsen, når medarbejderne har overskud til at deltage aktivt. Det øger effekten.

Brug ressourcerne i Diabeteskompasset

På resultatsiden under laveste score og højeste score finder du en knap med forslag til læringsressourcer. Her kan du finde:

- Diabetesfaglige kurser og digitale læringsressourcer ved dit regionale Steno Diabetes Center.
- Kommunale læringsressourcer og tiltag.
- Øvrige læringsressourcer fx hjemmesider, film og infografikker om diabetes.

Diabeteskompasset er ikke bare et redskab. Det er en katalysator for læring og kvalitet i diabetesplejen. Ved at følge de fire trin kan du skabe faglig retning, ejerskab og udvikling i din organisation.

Diabeteskompasset er udviklet af Steno Diabetes Center Odense i samarbejde med ældreplejeområdet i ni syddanske kommuner.



Prøv det gratis på
Diabeteskompasset.dk

Vi hjælper jer gerne i gang

Hvis I ønsker sparring til at anvende Diabeteskompasset, hjælper vi jer gerne på vej.

Kontakt dit lokale Steno Diabetes Center med spørgsmål, ønsker eller ideer til anvendelse, så hører I fra os.

Læs mere på diabeteskompasset.dk/kontakt