

Introduktion mentorsskap studerande, Kompetenskontroll Ambulansverksamheten

Gäller för: Ambulansverksamhet

Utförs på: Ambulansverksamhet

I vissa yrken krävs kunnande, skicklighet och professionalism utöver det vanliga. Dessa yrken känns igen på att utläringstiden är lång, fortbildningen omfattande och att de betraktas som områden som man aldrig blir fullärd inom. Kunskapen måste ständigt förnyas eftersom förändringstakten är hög och komplexiteten inom yrket är stor.

Inom ambulanssjukvården ställs personalen dagligen inför situationer och uppgifter som kräver individuella lösningar. Personalen har lärt sig att möta människor i olika situationer, hantera praktiska problem och utvecklat sina tekniska och medicinska kompetenser. Stor del av denna kunskap baseras på teoretiska kunskaper som skulle ha liten tillämpbarhet om inte den praktiska erfarenheten utvecklat en kompetens inom området. Denna kompetens tar uppskattningsvis 5-6 år att erhålla.

Alla nyanställda ska genomgå en introduktionsdag där den nyanställde är fränkopplad från ordinarie arbete.

Handledare och mentor

Den nyanställde planeras in i schemat för bredvidgång. Detta ska göras individuellt beroende på tidigare erfarenhet. Inskolningstiderna varierar från person till person beroende på tidigare erfarenheter och utbildningar. När den nyanställde är färdiginskolad avgörs av handledaren tillsammans med introduktionsansvarig.

Under inskolningstiden som sker under ordinarie ambulanstjänstgöring arbetar den nyanställde och handledaren tillsammans med den tekniska och medicinska utrustningen som finns i ambulansen. Patientfall kopplas till de riktlinjer och behandlingsmetoder som finns för verksamheten.

Inskolning sker under en lång tidsperiod, cirka 2 år, där man successivt blir mer avancerad i sin roll och förflyttas från introducerad nybörjare till kompetent/basal personal inom såväl den medicinska som den tekniska delen av arbetet.

För att bli specialiserad inom respektive del krävs ytterligare teoretiska samt praktiska utbildningar, både via högskola/universitet samt lokala interna utbildningar.

Mentor

Meningen med mentorskap är i huvudsak att den nyanställde ska få ett stöd under den första tiden på arbetsplatsen. Mentorskapet bör fortlöpa under 4-6 månader. Antalet träffar däremellan görs upp mellan mentorn och den nyanställde. Mentorn finns som ett stöd och en trygghet under denna tid. Om den nyanställde har problem kan mentorn hjälpa till att lösa dem. Under de träffar man har kan man diskutera patientfall från verksamheten. Detta kan både vara verkliga fall såsom fingerade. Fokus bör läggas på komplexa situationer, som är specifika för just ambulanssjukvården.

För att veta hur långt man kommit i sin introduktion och utveckling är det bästa sättet att återvända till det som man gått igenom tidigare och repetera detta. Man får då ett kvitto på om man behärskar situationerna som man kan ställas inför inom ambulansverksamheten.

För att krav och stress på såväl den nyanställde som på den erfarna inte ska bli för stora, är det viktigt att man i början försöker styra så att man jobbar de flesta arbetspass på huvudstationen där det finns annan personal som kan stötta upp vid problem. På så sätt minskas kraven på dessa besättningar. Detta för att man successivt ska bygga upp erfarenhet och självförtroende under lugna förhållanden. Kraven att klara av situationen blir annars övermäktiga även för den ordinarie personalen som då får agera i två roller.

Studentpraktik

De studenter som har praktik förlagd till ambulanssjukvården ska följa skolans praktikhandledning under förutsättning att det ryms inom ramen för de författningar och lagar som styr ambulansverksamheten.

För att få hantera bår med patient, ska godkänt lyftprov genomförts i verksamheten alternativt under sin utbildning. Detta ska kunna verifieras med intyg från skolan.

Vid tveksamheter om vad respektive student får göra är det alltid avdelningschefen som bestämmer.

Hospitering

Besök enstaka dagar i verksamheten är till för att skapa en förståelse för ambulansverksamheten och ge en inblick i det prehospitala arbetet. Under dessa dagar är man endast med som observatör och deltar inte aktivt i patientvården, varken vad gäller teknisk eller medicinsk utrustning.

Kompetenskontroll

Som ett led i ambulansverksamheten kvalitetsarbete genomförs fortlöpande genomgångar, kontroller, övningar samt repetitioner av olika delområden. De flesta kontroller utförs av den enskilde arbetstagaren i Kompetensportalen. Detta för att fastställa och säkerställa en viss nivå på reell kompetens. Kontrollerna är en del av detta arbete och ska göras en gång per år.

Syftet med kompetenskontrollen är att kvalitetssäkra verksamheten och kunna vidimera att den anställde besitter en viss kunskapsnivå, samtidigt som den enskilde blir uppmärksam på om man behärskar området eller behöver repetera för att uppnå godkänt resultat. Om den enskilde själv inte kan tillgodogöra sig kunskapen som behövs för att klara arbetet, ska arbetsgivaren erbjuda stöd för att uppsatta mål för den anställde nås.

Målet med kompetenskontrollen är att all personal ska behärska sin nivå av kompetens och att verksamheten kan kvalitetssäkras fortlöpande. För den enskilde arbetstagaren kan det innebära att vissa arbetsuppgifter inte utförs förrän man kan visa att man behärskar den.

Verksamhetens kvalitetskontroll ska leda till en fortlöpande utveckling av dels verksamheten och dels personalens kunskaper, vilket i slutändan leder till ett bättre patientomhändertagande.

Varje anställd ska under en 12-månadersperiod ha genomgått samtliga kompetenskontroller.

Vissa avsnitt kommer att kontrolleras av utvald personal och dessa ligger utanför denna ”egenkontroll”. I de avsnitten kommer både teoretiska och praktiska prov och moment att genomföras.

Vid upptäckt av felaktig information eller länk, vänligen meddela faktaägare