



Svenska
Barnmorskeförbundet

Generisk kompetensmodell för barnmorskor i klinisk verksamhet



Förord

Denna generiska kompetensmodell är framtagen av Svenska Barnmorskeförbundet
– av barnmorskor – för barnmorskor.

Vår förhoppning är att den ska kunna användas, utvecklas och anpassas i den kliniska vården, där barnmorskor är verksamma. Modellen är inte statisk, genom att användas och skapa erfarenheter kommer den att utvecklas och förbättras på sätt som är till godo för de verksamma barnmorskorna och för vårdens förbättrade utfall.

Mia Ahlberg
Ordförande Svenska Barnmorskeförbundet
Stockholm oktober 2019



Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Syfte.....	5
Position 1 Junior barnmorska.....	10
Position 2 Barnmorska.....	10
Position 3 Erfaren barnmorska.....	11
Position 4 Senior barnmorska.....	11
Position 5 Utvecklingsbarnmorska.....	12
Position 6 Specialistbarnmorska.....	12
Position 7 Expertbarnmorska.....	13
Modellens användningsområden och tillämpning.....	14
Referenslista.....	17



Inledning

Behovet att beskriva och implementera en strukturerad kompetensmodell för barnmorskor blir alltmer tydligt. Den enskilda barnmorskan har behov av att se hur hen har möjlighet att utveckla sitt yrkeskunnande under det egna arbetslivet och arbetsgivare behöver en struktur för att kunna bedöma och säkerställa att medarbetare med nödvändig kompetens finns på plats för att möta patienterna och verksamhetens behov. Det är vanligt förekommande att tala om kompetensstegar eller karriärstegar. Denna modell undviker begrepp som stegar som antyder hierarkiska vertikala förhållanden. Modellen har sitt fokus på klinisk kompetens och vill lyfta fram att kompetensutveckling kan och ska ske även inom den vanliga befattningen som barnmorska, och ska då beskrivas som en framåtskridande fördjupning och breddning av yrkeskompetensen. Den enskilda barnmorskans kompetens utvecklas i en progress och ska kunna speglas i såväl ökat ansvar som befogenheter, samt i dokumenterade kliniska färdigheter.

Kompetensmodellen visar på ett par befodringsvägar med tjänster som kan sökas och erhållas efter meritbedömning. Dessa barnmorsketjänster är väl förankrade och ska återfinnas i den vårdnära vardagen. För att säkerställa att vårdverksamheten bedrivs uppdaterat med bästa praktik, både enligt vetenskaplig evidens och väl beprövad erfarenhet, är det ett oavvisligt krav att (större) arbetsgivare inrättar akademiskt meriterade tjänster för specialistbarnmorskor och/eller expertbarnmorskor, som även kan förmedla band och samarbeten med de akademiska institutionerna.

Kompetensmodellen utgår från Svenska Barnmorskeförbundets Kompetensbeskrivning för legitimerad barnmorska (2018) som tydliggör barnmorskans roll och professionella kompetens inom området reproduktiv, perinatal och sexuell hälsa för att bidra till att ge patienten en god och säker vård. Kompetensbeskrivningen utgör ett stöd för verksamhetsansvariga och beslutsfattare inom hälso- och sjukvård samt i utveckling av utbildningsprogram vid lärosäten. En kontinuerlig kompetensutveckling hos medarbetare är en förutsättning för god vårdkvalitet och hög patientsäkerhet inom vården. En professionell barnmorska ska inhämta och kritiskt reflektera över såväl vetenskaplig som erfarenhetsbaserad kunskap. Genom att överföra denna kunskap och använda den i det dagliga arbetet som barnmorska i den kliniska vården, upprätthålls och utvecklas även den enskildes kompetens. Alla arbetsgivare har ett särskilt stort ansvar för att möjliggöra nödvändig kompetensutveckling, bland annat genom att underlätta för den enskilda barnmorskan att delta i fortbildning, inklusive akademiska examina såsom magisterexamen för de med äldre utbildning.

Kompetensmodellen för barnmorskor i klinisk verksamhet har inspirerats av och är till delar baserad på Region Stockholms kompetenstege för barnmorskor i klinisk vård, en stege som har vidareanpassats för barnmorskor verksamma vid Tema Barn och Kvinnosjukvård, Karolinska Universitetssjukhuset 2018.



Syfte

Syftet med denna generiska modell är att den ska kunna ge en grund och stöd för

- planering för barnmorskans egen kompetensutveckling
- planering av bemanning för att säkerställa daglig adekvat kompetens
- planering av framtida verksamhetsutveckling
- rekrytering för att få rätt kompetens och möjliggöra kompetensutveckling
- diskussion och inriktning för lönesättning

Vad är kompetens?

Enligt Svenska Barnmorskeförbundets kompetensbeskrivning för legitimerad barnmorska (2018) innefattar kompetens medarbetarens förmåga och vilja att med ett etiskt förhållningssätt utföra en handling grundat på kunskap, vetenskap och som vidare utförs i enlighet med gällande författningar (lagar, förordningar, föreskrifter). Kompetensbeskrivningen har ett övergripande perspektiv som beskriver de kompetenser som behövs för att kunna ge en god och säker vård.

Kompetens är ett sammansatt begrepp och dess delar kan även beskrivas på följande sätt*:

Kunskap Fakta och metoder – att veta.

Färdigheter Kunna utföra i praktiken – att göra (SIS, 2002).

Förmåga Erfarenhet, förståelse och omdöme att omsätta kunskap och färdigheter.

Förhållningssätt Bakomliggande inställning och andan som ligger till grund för bemötande och agerande i en situation eller inför en uppgift.

Helhetssyn Ser människans symptom och sjukdomar, deras orsaker och konsekvenser i såväl ett medicinskt som ett psykologiskt och socialt perspektiv (Hälso- och sjukvårdslagen, 1982:736).

Social kompetens Att bidra till en positiv och öppen stämning på avdelningen, ha en förståelse för och respektera olika åsikter, genom samarbete skapa ett gott arbetsklimat som är prestigelöst, undvika revirtänkande och vara tolerant mot andras sätt att fungera.

Vilja Attityd, engagemang, mod och ansvar.

(* Beskrivning ovan är framtagen av omvårdnadsansvariga vid Karolinska Universitetssjukhuset.)

Kompetensmodellen för barnmorskor ska beakta såväl medarbetaransvaret som förmågan att bidra till ett gott hälsoutfall för patienten.



Barnmorskans kompetensområde reproduktiv, perinatal och sexuell hälsa

Grundläggande formell kompetens framgår av Högskoleförordningens examenskrav, EU:s yrkesdirektiv, den internationella beskrivningen av barnmorskans kompetens, samt i den internationella definitionen av en barnmorska enligt International Confederation of Midwives (ICM). Vidare framgår den formella kompetensen i Svenska Barnmorskeförbundets Kompetensbeskrivning för legitimerad barnmorska och bekräftas genom Socialstyrelsens utfärdande av legitimation.

Barnmorskans kompetensområde reproduktiv, perinatal och sexuell hälsa		
Etiskt förhållningssätt Organisation och ledning Forskning, utveckling och utbildning Hälsofrämjande och förebyggande Handläggning av olika tillstånd	Reproduktiv och perinatal hälsa	
	Normal och komplicerad graviditet, förlossning och postnatalperiod Det friska och det sjuka nyfödda barnet Amning Föräldraskap	Sexuell hälsa Pubertet Fertilitet/Infertilitet Prekonception Antikonception Abort Sexuellt överförbara infektioner Klimakterium Sexualitet Gynekologisk hälsa och sjukdom

Figur Barnmorskans kompetensområde reproduktiv, perinatal och sexuell hälsa. Kompetens innefattar kunskap, färdighet, förmåga och förhållningssätt. Ett etiskt och evidensbaserat förhållningssätt genomsyrar samtliga områden.

Källa Kompetensbeskrivning för legitimerad barnmorska 2018
Version 1.0 publicerad maj 2018 Svenska Barnmorskeförbundet



Utgångspunkter för en kompetensmodell

Vården ska utgå från kvinnans önskemål och behov och motsvara samhällets förväntningar på en god, tillgänglig och delaktig vård. Förmågan att ge personcentrerad och avancerad vård i en högteknologisk och högspecialiserad miljö, ställer specifika krav på barnmorskans kunskap, yrkeskunskande, kompetens samt sociala kompetens. Barnmorskan förutsätts ha förmåga att kunna genomföra och koordinera vårdinsatser med fokus på kontinuitet och med bejakande av normala fysiologiska förlopp utifrån kvinnans förutsättningar och medicinska behov. Barnmorskan använder sig av tillgängliga resurser samt skapar en helhetssyn med kvinnans perspektiv och förmåga som utgångspunkt.

Vården ska bygga på en personcentrerad/kvinno- och familjecentrerad vårdfilosofi som vägleder såväl sjukvårdspolitik som vårdprogram, vårdmiljö, utvärdering av vårdåtgärder samt det dagliga samspelet mellan kvinnan, familjen och vårdpersonal.

Akademisering av barnmorskeprofessionen innebär att barnmorskorna utbildas i ett vetenskapligt förhållningssätt, som omfattar aktivt sökande, kritisk granskning och användning av forskningsresultat i den kliniska verksamheten. För att möta denna kompetens och erbjuda möjlighet att fortsätta utvecklas inom sin profession krävs en medveten långsiktig satsning på kompetensutveckling för barnmorskor.

Forskaren P. Benner har utvecklat en modell för lärande som beskrivs i fem steg; novis, avancerad nybörjare, kompetent, skicklig och expert. Precis som den nytexaminerade barnmorskan måste ges möjlighet att vara novis och att växa i sitt yrke, ska den erfarna barnmorskans kompetens värderas, tas tillvara och fördjupas.

Det finns ett intresse både ur ett arbetsgivarperspektiv och ett professionsperspektiv att strukturera kompetensfrågor, för att säkerställa att rätt kompetens utvecklas utifrån verksamhetens faktiska behov. Detta innebär att utifrån uppställda mål leda, utveckla och upprätthålla organisationens samlade kompetens så att verksamheten utvecklas på både kort och lång sikt. Det är därför nödvändigt att Svenska Barnmorskeförbundets kompetensmodell blir föremål för partsvisa diskussioner med arbetsgivarrepresentanter. En tydlig kompetensmodell kan på ett mer enhetligt sätt möjliggöra tydliga karriärvägar och erbjuda den kunskapsinhämtning och kompetensutveckling som krävs för att möta behoven för det arbete som ska utföras.



Principen för kompetensstegen är att som barnmorska få en möjlighet till ett strukturerat lärande och att successivt öka sin erfarenhet. Kompetensmodellen kan struktureras på ett sätt så att den bygger vidare på kompetensstegar för sjuksköterskor, men modellens beskrivningar måste utgå från de specifika kraven gällande för barnmorskor, såsom varande en egen profession med ett separat kompetensområde.

Barnmorskan ska ha möjlighet att utveckla och fördjupa sin kompetens i enlighet med verksamhetens behov. Modellen är uppdelad i formell kompetens samt reell kompetens, som måste konkretiseras vidare inom varje verksamhetsområde. Formell kompetens innefattar de teoretiska kraven samt yrkeserfarenhet med minsta antal år för positionerna 5–7.

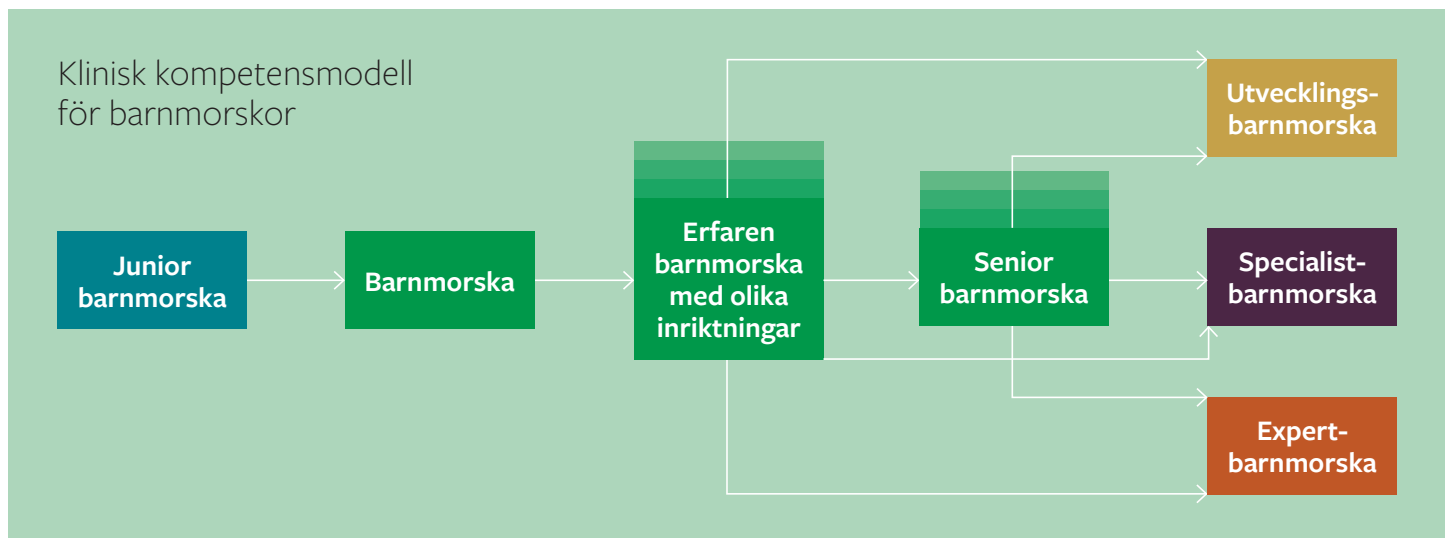


De reella kompetenskraven i kompetensstegen framgår i Svenska Barnmorskeförbundets kompetensbeskrivning från 2018:

Modellens verksamhetsspecifika kompetenskrav ska även beröra krav kopplade till de sex kärnkompetenserna;

- Evidensbaserad vård
- Personcentrerad vård
- Samverkan i team
- Förbättringskunskap och kvalitetsutveckling
- Säker vård
- Informatik

Dessa sex kärnkompetenser är inte specifika för barnmorskor utan de är väsentliga för samtliga professioner inom hälso- och sjukvården.





Kompetensmodellen för barnmorskor innefattar följande positioner.

Position 1 Junior barnmorska

Legitimerad nyexaminerad barnmorska. Individuell inlärningsfas där du får utrymme för utveckling och kompetensutveckling. Du tränar och utvecklar färdigheter som är specifika för barnmorskan med stöd av erfarna kollegor. Du får utrymme för kompetensutveckling genom att fördjupa din kunskap utifrån yrkesutövning, ta del av forskning och tillämpa ett kritiskt reflekterande förhållningssätt. Du ansvarar för kvinnor med mindre komplexa behov, men även andra med stöd av mer erfaren kollega.

Exempel på verksamhetsspecifika krav:

Introduktionsprogram, enskilda kurser, mentorsamtal, bed-side-utvärdering med mera.

Position 2 Barnmorska

Legitimerad barnmorska. Du arbetar självständigt som barnmorska med stöd i specifika situationer. Du är lyhörd och kan skapa ett gott förtroende i vårdmöten och kan genomföra åtgärder i god samverkan med berörda personer. Du medverkar i det dagliga patientsäkerhets- och förbättringsarbetet och kan prioritera i mindre komplexa situationer. Du leder barnmorskestudenter i de ofta förekommande kliniska situationerna.

Exempel på verksamhetsspecifika krav:

Enskilda kurser/utbildningar, mentorsamtal, bed-side-utvärdering.



Position 3 Erfaren barnmorska

Legitimerad barnmorska. Du utvecklar och fördjupar dina färdigheter och arbetar självständigt. Du tar ett stort ansvar för verksamhetens teamarbete. Du kan leda och prioritera i det dagliga arbetet. Du inger ett förtroende och ger stöd i vårdmöten i ovanliga och pressande situationer. Du initierar och bidrar i utveckling av kliniska områden samt introducerar nya kollegor. Du handleder och bedömer studenter i mer avancerade och komplexa situationer.

Exempel på verksamhetsspecifika krav:

Kurser/utbildningar, utvärderingar som mentor, utvärderingar av kliniska träningstillfällen, handledarutbildning, förmåga att fungera som passansvarig och/eller teamansvarig. Erfaren barnmorska kan genom olika verksamhetskrav ha utvecklat sin kompetens med olika inriktningar.

Position 4 Senior barnmorska

Legitimerad barnmorska. Du ser en helhet, både till dess djup och bredd, och planerar för kvinnan och närstående i det aktuella vårdförloppet och i dess hela vårdkedja. Du hanterar och analyserar komplexa vårdsituationer samt initierar och ansvarar för utvecklings- och förbättringsarbete. Du har under yrkeslivet hunnit medverka vid och kan handlägga akuta medicinska sällanhändelser. Du tar ett stort ansvar för och leder ofta verksamhetens team. Du har förmågan att inge förtroende och ge stöd i vårdmöten som innefattar kritiska och imperativa situationer. Du kan fungera som mentor. Du handleder och bedömer studenter i mer avancerade och komplexa situationer.

Exempel på verksamhetsspecifika krav:

Kurser/utbildningar, utvärderingar som mentor, leder och utvärderar kliniska träningstillfällen, handledarutbildning, fungera som passansvarig/teamledare/motsvarande. Senior barnmorska kan genom olika verksamhetskrav ha utvecklat sin kompetens med olika inriktningar.



Position 5 Utvecklingsbarnmorska

Tjänst med specifik uppdragsbeskrivning. De formella kraven är legitimerad barnmorska med magisterexamen, samt klinisk erfarenhet inom specialiteten (minst 5 år) samt handledarutbildning. Du har ett fördjupat ansvar att självständigt leda, utveckla och utvärdera vården för definierat ansvarsområde. Du har god förmåga att leda team/arbetsgrupper och implementera nya arbetssätt. Du har även ett utbildningsansvar inom ansvarsområdet. Tjänsten tillsätts efter ansökan och meritbedömning.

Exempel på verksamhetsspecifika krav:

Kurser/utbildningar, exempelvis magisterexamen, utvärderingar som mentor, utvärderingar av kliniska träningstillfällen, projektledning, definierat ansvar för specifikt vårdområde.

Position 6 Specialistbarnmorska

Tjänst med specifik uppdragsbeskrivning. De formella kraven är legitimerad barnmorska med masterexamen samt klinisk erfarenhet inom specialiteten (minst 8 år) samt handledarutbildning. Du har ett fördjupat och övergripande ansvar att självständigt leda och utveckla vården för definierat ansvarsområde. Du har god förmåga att få arbetsgrupper att fungera väl. Du har ett övergripande utbildningsansvar inom ansvarsområdet. Tjänsten tillsätts efter ansökan och meritbedömning.

Exempel på verksamhetsspecifika krav:

Kurser/utbildningar, projektledning, definierat ansvar för specifikt vårdområde.



Position 7 Expertbarnmorska

Tjänst med specifika uppdragsbeskrivningar. De formella kraven är legitimerad barnmorska med doktorexamen, samt klinisk expertkunskap (minst 8 år) och handledarutbildning. Du har ett strategiskt och övergripande ansvar för att självständigt leda och utveckla vården för definierat ansvarsområde. Du har god förmåga att få arbetsgrupper att fungera väl. Du stärker interaktionen mellan vård, forskning och utbildning inom vård. Du bistår vid handledning i vårdutveckling och forskning. Tjänsten tillsätts efter ansökan och meritbedömning.

Exempel på verksamhetsspecifika krav:

Kurser/utbildningar, projektledning, definierat ansvar för specifikt vårdområde, ansvar i ledningsgrupper, kontakt med akademiska institutioner och andra övergripande aktörer.



Användning av kompetensmodellen

För uppflyttning till nästa position i kompetensmodellen krävs att de reella och formella kompetenskraven är uppfyllda i denna position, likväl för de föregående positionerna. Positionerna 5-7 kräver dock inte kompetenskrav som senior barnmorska.

Bedömning av medarbetarens position utgör en del av det årliga medarbetarsamtalet med närmaste chef och eventuell flytt till högre position sker i samband med löneöversynen, alternativt vid tjänstetillsättning av någon positionerna 5-7. För att få en uppfattning av barnmorskans reella kompetens ska medarbetaren och chefen reflektera utifrån de olika kompetenskraven. Barnmorskan ska alltid utvärdera sin kompetens i relation till sin nivå i kompetensmodellen och reflektionen genomförs i något eller fler av följande steg:

- Egen reflektion
- Reflektion gjord av kollegor och chef
- Vid medarbetarsamtal mellan medarbetare och chef

Målet med reflektionen är att identifiera styrkor likväl som utvecklingsmöjligheter. Vid medarbetarsamtal diskuteras vilken position som är aktuell för medarbetaren och vad medarbetaren behöver fokusera på för att komma vidare samt hur detta kan stödjas. För medarbetarsamtal används ofta mallar/underlag som kan nyttjas parallellt med reflektionen rörande kompetensmodellen.

Vid all nyanställning har varje barnmorska behov av en introduktion, med viss färdighetsinläring, som är beroende av krav som den aktuella verksamheten ställer. Detta ska inte jämföras med den juniora barnmorskans första arbetsår. Att vid byte av verksamhetsområde ingå i ett mentorsprogram ska ses som en del av en god och genomtänkt introduktion.



Modellen är ett verktyg – inte ett facit

Modellen måste utvecklas, konkretiseras och förankras inom varje verksamhetsområde. Det innebär att varje verksamhet/verksamhetsområde behöver föra diskussioner hur modellen ska ges en mer konkret och specifik profil, med exempelvis krav på ytterligare formell kompetens i form av utbildningar, fortbildning eller erfarenhetsbaserad kunskap/färdighet från visst område under viss arbetsperiod.

Dessa lokala diskussioner och efterföljande fastställande ska:

- Ge insikter om barnmorskans kompetensområde och verksamhetens behov.
- Ge utveckling av specifika kompetenskrav inom varje verksamhetsområde för att möta vårdens behov. Barnmorskor är verksamma inom mycket skilda verksamhetsområden varför kraven naturligtvis skiljer sig åt. Endast de som är verksamma där kan till fullo bedöma dessa krav. Nätverk/specialistföreningar kan bidra med underlag.
- Ge konsensus inom arbetsplatsen inkluderande både medarbetare och chefer kring synen på kompetens, hur den ska bedömas samt skapa en arbetsordning för bedömning och möjlighet till utveckling.
- Bygga på förståelsen att klinisk kompetens vanligtvis ökar och fördjupas med åren som yrkesverksam.



Kompetensmodellen och lönebildningen

Barnmorskor ska naturligtvis lönemässigt ersättas utifrån kompetens och därmed förmågan att kunna ge en god och säker vård. Även om modellen inte presenteras i form av en stege så omfattar de olika positionerna en progression av kompetens, vilket ska leda till en ökad lönenivå. Det är väsentligt att se att exempelvis en senior barnmorska mycket väl kan ha en högre lön än en utvecklingsbarnmorska eller specialistbarnmorska.

Det är vidare viktigt att frågan om lönebildning förhåller sig till höga ingångslöner med en insikt om att dessa kan vara en positiv kraft, som på sikt kan komma hela barnmorskekollektivet till godo. Det är dock helt avgörande att arbetsgivarna utgår från medarbetarnas kompetens i de lokala löneförhandlingarna och därmed premierar en livslång löneutveckling, där slutlönerna ligger markant högre än ingångslönerna. Förutom att diskutera kompetens och position för den enskilde i modellen vid lönesamtalen, är det en fördel om varje enskild medarbetare samlar uppgifter under året av genomgångna kurser/utbildningar och andra erfarenheter/aktiviteter som förevarit under perioden, det vill säga upprätta en egen portofolio. Det är arbetsgivarens ansvar att möjliggöra en både formell och reell kompetensutveckling, likväl som den enskilde har ett professionellt ansvar att söka ett ständigt pågående lärande för att utvecklas i sin yrkesroll.



Referenslista

- Benner, P. (1993). Från novis till expert – mästerskap och talang i omvårdnadsarbetet. Lund: Studentlitteratur.
- Svenska institutet för standarder (SIS). (2004). Strategisk kompetensförsörjning – En vägledning till standarden Ledningssystem för kompetensförsörjning. Stockholm: SIS förlag
- Hälsa- och sjukvårdslag (2017:30)
- Patientsäkerhetslag (2010:659)
- Patientlag (2014:821)
- (Socialstyrelsen. (2005). Kompetensbeskrivning för legitimerad barnmorska.)
- Svenska Barnmorskeförbundet Kompetensbeskrivning för legitimerad barnmorska, (ver 1.0 2018)
- Högskoleförordningen (1993:100), Yrkesexamina, barnmorskeexamen inom området reproduktiv, perinatal och sexuell hälsa
- Sjuksköterskans kärnkompetenser av Leksell och Lepp
- Europeiska Unionens yrkeskvalifikationsdirektiv för barnmorskor
- International Confederation of Midwives fastställda krav gällande barnmorskans kompetensområden – Basic Competences.
- ICM:s (International Confederation of Midwives), Internationell etisk kod för barnmorskor, 1993/1999/2014
- Svenska Barnmorskeförbundet Vision (2019)

Generisk kompetensmodell för barnmorskor i klinisk verksamhet (2019) Version 1.0

Styrgrupp: Svenska Barnmorskeförbundets styrelse 2019.

Arbetsgrupp: Projektledare Anna Nordfjell, legitimerad barnmorska.

Kliniskt verksamma barnmorskor inom olika verksamhetsområden.



Svenska Barnmorskeförbundet

Barnmorskan. En profession – en organisation.

Svenska Barnmorskeförbundet | En del av SRAT | srat.se
Baldersgatan 1, 11427 Stockholm | Telefon 08-107088 | kansli@barnmorskeforbundet.se
barnmorskeforbundet.se | barnmorskan.se