

# Kompetenceprofil

for Sundhedsfaglige medarbejdere  
der arbejder efter Servicelovens  
§ 79a Forebyggende Hjemmebesøg



**SUFO**

Landsforeningen for ansatte i Sundhedsfremmende  
Forebyggende hjemmebesøg

Jernbane Alle 54, 3.th.  
2720 Vanløse  
Tlf.: 38 77 01 64

[info@sufo.dk](mailto:info@sufo.dk)  
[www.sufo.dk](http://www.sufo.dk)



**SUFO**

Landsforeningen for ansatte i Sundhedsfremmende  
Forebyggende hjemmebesøg

## Forord

Kommunerne tilbyder forebyggende hjemmebesøg til borgere i alderen 65-79 år, som vurderes, at være i særlig risiko for at få nedsat fysisk, psykisk eller social funktionsevne, borgere på 75 år og borgere fra 80 år og opefter. Besøgene varetages af sundhedsfaglige medarbejdere og foregår som udgangspunkt i hjemmet. Samtalen tager afsæt i det enkelte menneskes situation. Formålet er at opprioritere den forebyggende og sundhedsfremmende indsats overfor ældre. Ved at motivere til bedre udnyttelse af egne ressourcer, støttes den ældre til at bevare funktionsniveauet længst muligt og til at forebygge eller løse eventuelle problemer i opløbet.

Via besøgene får kommunerne mulighed for at opspore både sårbare grupper og sårbare enkeltpersoner. Herved skabes grundlag for særlige tiltag i til forhold primær-, sekundær- og tertiær forebyggelse og sundhedsfremme.

De forebyggende hjemmebesøg giver vigtige informationer om ældres behov, ønsker og ressourcer. De udgør således et værdifuldt redskab, når kommunen skal tilrettelægge sine tilbud med aktiverende og forebyggende sigte. Informationer fra besøgene kan indgå i den sundhedsprofil, der udarbejdes i den enkelte kommune.

Kompetenceprofilen for de medarbejdere, der varetager de forebyggende hjemmebesøg, beskriver de ideelle kompetencer, der bør være til stede.

Formålet med dette er at bidrage til en strategisk kompetenceudvikling i de enkelte kommuner og styrke kompetenceudviklingen hos de medarbejdere, der varetager de forebyggende hjemmebesøg.

Ved at styrke kompetencerne hos medarbejderne, øges borgerens oplevelse af kvalitet i besøgene. Hermed højnes grundlaget for forebyggelse og sundhedsfremme.

Kompetenceprofilen kan anvendes som et dialogredskab og danne grundlag for faglige drøftelser og tydeliggørelse af, hvad der ligger i opgaven, og hvordan den bedst løftes. Profilen kan også anvendes i forbindelse med MUS-samtaler, så det er muligt for den enkelte medarbejder og leder at få et fælles billede af, hvilke kompetencer den enkelte medarbejder har og sætte mål for udvikling af nye kompetencer.

Kompetenceprofilen er udarbejdet i en proces med ekstern konsulentbistand. 75 deltagere på SUFO Årskursus for 2015 har bidraget med input, som har udgjort grundlaget for bestyrelsens videre udviklingsarbejde.

Det er bestyrelsens ønske, at denne generelle beskrivelse kan anvendes til inspiration for strategisk kompetenceudvikling og dermed øget professionalisering af de forebyggende hjemmebesøg.

## Kompetencerne

Vi har beskrevet fire kompetencetyper, der erfaringsmæssigt er afgørende for at lykkes i det sundhedsfremmende og forebyggende arbejde. De fire kompetencetyper afspejler, at "opgaven" og relationsarbejdet i mødet med borgerne er fundamentalt og uadskilleligt.

Uden "opgave" ingen relation - uden relation ingen "opgave".

Der er således i praksis tale om, at flere kompetencetyper tages i anvendelse for at løse opgaven med de forebyggende hjemmebesøg.

Profilen beskriver kompetencerne på fire områder:

- Faglige kompetencer
  - Social- og sundhedsfaglig viden og erfaring
- Relationelle kompetencer
  - Identitet som forebyggende medarbejder
  - Borgerrettet kommunikation
- Lærings- og udviklingsmæssige kompetencer
  - Faglige og organisatoriske tiltag
  - Egen læring og udvikling
- Organisatoriske kompetencer
  - Samarbejde i eget team og afdeling
  - Eksternt og tværsektorielt samarbejde.

**Uden 'opgave'  
ingen relation  
- uden relation  
ingen 'opgave'**

## Faglige kompetencer

### Social- og sundhedsfaglig viden og erfaring

Kan opspore og forebygge sundhedsrisici hos borgere, hvor der er brede årsagssammenhænge, som omfatter fysisk, psykisk og sociale faktorer.

Kan gennemføre helhedsorienterede årsagsudredninger, der bygger på viden fra de socialfaglige og de sundhedsfaglige vidensområder.

Kan anvende sundhedspædagogiske metoder til at fremme borgerens motivation og udvikling af livsstrategier.

Kan bevidst styrke borgerens oplevelse af sammenhæng, begribelighed, håndterbarhed og meningsfuldhed.

Kan arbejde målrettet med empowerment hos borgeren, så han/hun får styrket sit grundlag for at træffe valg, der fremmer hans/hendes sundhed.

Kan reagere på sundhedsmæssige og sociale ændringer såvel hos enkeltpersoner, grupper og i lokalområdet.

Kan bedømme og understøtte samarbejdsforløb hos personer med specielle behov.

Er nuanceret i sin dataindsamling, kan analysere og formulere den viden til fremtidige behovsorienterede indsatsområder.

Via nuanceret dataindsamling og faglig indsigt – bidrager til evaluering af den kommunale politik.

## Relationelle kompetencer

### Identitet som forebyggende medarbejder

Evner at se, hvad der gavner det enkelte menneske på kort og lang sigt og at vælge de metoder, der kan støtte borgeren til at afhjælpe og forebygge funktionstab.

Kan indgå i samspil og relationer og bidrage afstemt efter borgeren og opgaven.

Kan forholde sig til forskellige perspektiver i borgerens virkelighed.

Er i stand til at skabe balance mellem nærvær og faglige refleksioner i relationen.

Har stor bevægelighed i kontakt og kommunikationsmønstre baseret på kontakten med sig selv, opgaven og borgeren.

Er anerkendende og bevarer sin åbenhed i mødet uanset borgerens livssituation og adfærd.

### Borgerrettet kommunikation

Kan sikre borgerens integritet og værdighed i alle sager.

Kan anvende den motiverende samtale.

Kan vælge bevidst mellem forskellige spørgestrategier.

Har og kan udtrykke anerkendende holdning til borgerens egne valg.

Kommunikerer tydeligt, så borgeren opnår klarhed over sin situation, egne muligheder og ønsker.

Kan genskabe relationen i konfliktfyldte samtaler ved bevidst at anvende strategier for konfliktnedtrapning.

## Lærings- og udviklingsmæssige kompetencer

### Faglige og organisatoriske tiltag

Medvirke til systematisk udvikling og vedligeholdelse af et højt fagligt niveau.

Medvirke til løbende evaluering af organisering og metodetilgang.

Bidrager til tværfagligt samarbejde med henblik på at finde de bedste løsninger for borgeren.

Bidrager aktivt i forhold til at øge samarbejdspartneres kendskab til fagligheden i de forebyggende hjemmebesøg.

Formidler faglig viden til grupper af borgere, pårørende og øvrige samarbejdspartnere, der understøtter den enkeltes grundlag for sundhedsfremmende valg.

### Egen læring og udvikling

Er reflekterende og bevidst om egen læringsstil.

Opsøger selv viden om samfund/organisation, sundhedsfremme/forebyggelse og politiske tiltag.

Er i stand til at lære af egen og andres praksis.

Er idé-skaber og udvikler af nye faglige initiativer.

Opsøger aktivt læringen i at skabe forandringer og navigere i en foranderlig verden.

Anvender aktivt og velbegrunder sin viden og kompetencer i faglige og samarbejds-mæssige sammenhænge.

## Organisatoriske kompetencer

### Samarbejde i eget team og afdeling

Forholder sig konstruktivt kritisk til afdelingens/teamets efterlevelse af mål og værdier og anvender sin indflydelse.

Kan træffe beslutninger i faglige og samarbejds-mæssige vanskelige situationer.

Er bevidst om brugen af egen viden og ressourcer og behovet for andres viden og ressourcer.

Har forståelse for organisatoriske logikker og kan begå sig, så samarbejdet udvikles.

Har handlekraft og evne til at prioritere.

### Eksternt og tværsektorielt samarbejde

Kan koordinere tværfaglige samarbejder hos borgere på tværs af afdelinger i situationer, hvor der er mange samarbejdspartnere – også når der er forskellige interesser.

Har overblik over, hvad andre kan bidrage med i det tværfaglige samarbejde.

Har kendskab til mulige tilbud i kommunen og relevante samarbejdspartnere.

Kan udvikle givende samarbejdsrelationer til relevante samarbejdspartnere.

Kan arbejde ud fra politisk og administrativt truffne beslutninger og anvende disse som ramme for de forebyggende hjemmebesøg.

Kan medvirke til udarbejdelse af politiske strategier på området.

### Hvis du vil vide mere:

- Lov om ændring af lov om social service (Målrkning af de forebyggende hjemmebesøg) LOV nr 1894 af 29/12/2015.
- Vejledning om hjælp og støtte efter serviceloven – Vejledning nr. 2 til serviceloven. Børne-, Ligestillings-, Integrations- og Socialministeriets vejledning nr. 9341 af 8/5 2015 Afsnit II – Forebyggelse, socialpædagogisk bistand og træning efter serviceloven. Kapitel 2 – Tilbud om forebyggende hjemmebesøg til ældre.
- SUFO (Foreningen af ansatte i SUndhedsfremmende FØrebyggende hjemmebesøg) hjemmeside: [www.sufo.dk](http://www.sufo.dk).