



Pielęgniarki Cyfrowe, 2021-09-14 21:42

Ja tu tylko odśnieżam, czyli dlaczego kompetencje są ważne?



„Kiedy zatrudnia się kogoś z doktoratem do odśnieżania, to nie płaci się mu jakby miał ten doktorat”.

Ja tu tylko odśnieżam, czyli dlaczego kompetencje są ważne ?

Zapewne wszyscy jeszcze dobrze pamiętają słowa dotyczące odśnieżania i doktoratu. Emocje już trochę opadły, więc można się zastanowić, dlaczego te słowa wywołały takie oburzenie?

Czyż w tym zdaniu nie ma prawdy?

Każde stanowisko pracy można opisać za pomocą kompetencji, jakie są na nim wymagane.

Według A. Paczkowskiego kompetencjami można nazwać: „ogół cech i właściwości ucieleśnionych w ludziach- wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja, które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów zarówno dla pracownika - właściciela kapitału ludzkiego jak i dla organizacji korzystającej z tegoż kapitału w określonych warunkach”.

Inna definicja mówi, że są to *wszelkie* cechy pracowników, które używane i rozwijane w procesie pracy, prowadzące do osiągnięcia celów strategicznych przedsiębiorstw.

W nowocześnie pojmowanym zarządzaniu zasobami ludzkimi kompetencje wypierają *kwalfikacje* i zbliżają się do pojęcia kapitału ludzkiego, który to można podwyższać. Dzieje się to poprzez inwestowanie w rozwój, który prowadzi do zmiany wartości nagromadzonych zdolności i w efekcie podniesienia jakości.

T. Rostowski zaproponował podział typów kompetencji związanych z:

uzdolnieniami, odnoszące się do potencjału pracownika, możliwości rozwoju oraz wykorzystania uzdolnień, by zdobyć nowe kompetencje
umiejętnościami, dotyczące czynników niezbędnych dla odniesienia sukcesu w konkretnym zadaniu w pracy
wiedzą, będące utożsamiane z przygotowaniem do konkretnych zadań w ramach zawodu, specjalizacji, stanowiska, bądź organizacji
fizycznością, dotyczące umiejętności związanych z fizycznymi wymaganiami stanowiska pracy, np. sprawność fizyczna
stylem działania, opisując w jaki sposób określane są cele bądź jaka jest umiejętność planowania i zdolności organizacyjne
osobowością, złożone z umiejętności warunkujących efektywność radzenia sobie w określonego typu sytuacjach społecznych
zasadami i wartościami, odnoszące się do zasad, wartości i wierzeń, pozwalają one na określenie motywów działań
zainteresowaniami, które oznaczają preferencje zadań i rodzaju pracy oraz jego środowiska.

Warto pamiętać, że CZŁOWIEK jest NAJCENNIEJSZYM elementem zasobów przedsiębiorstwa.

Model kompetencyjny jest natomiast, pisemnym opisem kompetencji, wymaganych do osiągnięcia określonych lub wzorcowych wyników pracy na danym stanowisku, w danym zespole, czy organizacji. Składa się zazwyczaj ze zbioru kilku, kilkunastu kompetencji. Każda kompetencja ma nazwę i definicję. Model powinien być prosto i jasno sformułowany, a zachowania powtarzalne, obserwowalne i konkretne.

Teraz wróćmy do niefortunnej wypowiedzi, która wywołała wiele kontrowersji.

We współcześnie pojmowanym zarządzaniu coraz mniejsze znaczenie mają kwalifikacje rozumiane jako certyfikaty, dyplomy, czy kursy.

Ważniejsze okazuje się wykorzystanie w praktyce wiedzy i umiejętności, związanych z posiadanymi kompetencjami.

Oznacza to, że samo osiągnięcie jakiegoś poziomu wiedzy musi przekładać się na konkretne działania poparte wiedzą i umiejętnościami, ale również odpowiednim poziomem motywacji czy predyspozycji.

Warto przemyśleć, czy rzeczywiście chcemy otrzymywać wypłatę wyłącznie na podstawie osiągniętego wykształcenia (liceum, licencjatu, magisterium, specjalizacji), czy warto by przemyśleć inne rozwiązania, które dostarcza nam współczesna wiedza.

Niedawno weszły w życie przepisy, które warunkują płace minimalne oparte wyłącznie na osiągniętym wykształceniu.

Niestety nie obejmują one doktoratu... Dlaczego?

Bo żadne stanowisko pielęgniarskie nie wymaga jego posiadania, może poza stanowiskami na uczelniach lub w pracy naukowej.

Jak się okazuje w wielu przypadkach nie wymaga się ani magisterium, ani specjalizacji, a wyłącznie dyplom potwierdzający, że ktoś nabył tytuł zawodowy pielęgniarki.

Warto pomyśleć, czy nie należałoby przełożyć tego zakresu kształcenia na konkretne kompetencje wymagane na danym stanowisku pracy w danej jednostce organizacyjnej ochrony zdrowia.

Dla żadnej z pielęgniarek nie jest to satysfakcjonujące rozwiązanie, bo przecież w większości miejsc praca stanowiskowa wygląda podobnie, choć czasem wykonywane czynności zależą od posiadanego wykształcenia (głównie różnią się w przypadku specjalizacji).

Zatem, jak przekonać innych, że nasza praca ma duże znaczenie i jest związana z jakością?

Jedynym obecnie rozwiązaniem jest **gromadzenie danych dotyczących opieki, jej planowanie, dokumentowanie oparte na jednolitych słownikach diagnoz pielęgniarskich.**

Można by wtedy konkretnie określić, czy poziom wykształcenia przekłada się na spadek zdarzeń niepożądanych, błędów medycznych, poziom edukacji pacjentów do życia z chorobą lub liczbę powikłań. Wtedy łatwiej wyliczyć konkretne koszty związane z opieką pielęgniarską (oczywiście istnieją światowe badania na ten temat).

Być może twarde dane przyczyniły by się do przekonania rządzących, jak również zarządzających jednostkami ochrony zdrowia, do godnej zapłaty za pracę pielęgniarki, czy położnej.

Mgr piel. Ewelina Tymoszuik

Specjalista w dziedzinie pielęgniarstwa operacyjnego

Absolwentka studiów podypl. z zarządzania zasobami ludzkimi