

# Politik for kompetenceudvikling

**KOMPETENCE-UDVIKLING**

**NYESTE VIDEN**

**Høj faglighed**

**Effektive arbejds-metoder**

**Arbejdsglæde**

**Værdi**

**Kompetent opgaveløsning**

**FORNYELSE**

**Personlig udvikling**

**VÆRDI**

**Sammenhæng**

**KOMPETENCER**

**fornyelse**

[regionsyddanmark.dk](http://regionsyddanmark.dk)



# Forord og formål

I Region Syddanmark stræber vi efter at gøre det bedste for borgere og patienter. Det opnår vi blandt andet ved at basere vores indsats på nyeste viden og ved at stræbe efter kontinuerlig udvikling og en høj faglig standard.

Det kræver, at vi går aktivt og målrettet ind i arbejdet med kompetenceudvikling. Målet er at sikre, at vores medarbejdere har de kompetencer, der skal til for at imødekomme borgernes og patienternes behov og forventninger - nu og i fremtiden.

Region Syddanmarks kompetenceudviklingspolitik tager udgangspunkt i Danske Regioners fællesregionale principper for efteruddannelse og kompetenceudvikling samt Region Syddanmarks personalepolitik.

Region Syddanmarks personalepolitik bygger på tre overordnede værdier:

- **Ordentlighed i det vi gør og siger**
- **Vækst i fagligheden**
- **Rum til fornyelse og begejstring**

Værdigrundlaget er platformen for regionens personalepolitiske arbejde og kommer blandt andet til udtryk i arbejdet med kompetenceudvikling.

## **Ordentlighed i det vi gør og siger**

Udgangspunktet for kompetenceudvikling er dialogen mellem leder og medarbejder. Forudsætningen for den gode dialog er, at der er synlighed omkring udviklingsretning og nødvendige kompetencer.

## **Vækst i fagligheden**

Vi skal sikre, at vi til enhver tid har kvalificerede medarbejdere. Det forudsætter, at der er gode muligheder for og løbende foregår kompetenceudvikling igennem hele ansættelsen. Vi forventer, at medarbejdere og ledere tager fælles ansvar for at sikre høj faglighed ved eksempelvis intern viden- deling, etablering af fælles udviklende læringsmiljøer, m.v.

## **Rum til fornyelse og begejstring**

Vi bliver løbende stillet over for nye udfordringer og derfor skal der skabes rum til og grobund for at udvikle og effektivisere opgaveløsningen. Opgaveløsningen skal leve op til den kvalitet, som bl.a. patienter og borgere forventer. Dette bidrager også til trivsel og arbejdsglæde blandt medarbejderne.

## **Formål**

Formålet med Region Syddanmarks kompetenceudviklingspolitik er, at:

- Understøtte udvikling af medarbejderes faglige og personlige kompetencer med henblik på en effektiv og kompetent opgaveløsning af høj kvalitet, som opfylder vores egne og omgivelsernes forventninger.
- Bidrage til, at Region Syddanmark kan forblive en attraktiv arbejdsplads og dermed rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere.

Kompetenceudviklingspolitikken udgør rammen for den lokale indsats på regionens enheder, hvor det konkrete arbejde med kompetenceudvikling er forankret.

# Kompetenceudvikling

## Kompetenceudvikling er mange ting

Kompetenceudvikling handler om at tilegne sig ny viden og anvende den i det daglige arbejde. Det handler også om at bryde med vaner og rutiner og opbygge nye og mere effektive arbejdsmetoder til gavn for patienter og borgere.

Der er ikke en fast model for, hvordan der skal arbejdes med kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling omfatter alle aktiviteter, der bidrager til, at medarbejdere udvikler viden, kompetencer og færdigheder og dermed bliver styrket i varetagelsen af arbejdsopgaverne.

Nedenfor er angivet eksempler på, hvordan man kan arbejde med kompetenceudvikling:

- Efter-/videreuddannelse (kurser m.v.)
- Nye opgaver, selvstudier og udvikling i den daglige opgavevaretagelse
- Samarbejde inden for og på tværs af fagområder
- Sidemandsoplæring
- Jobrotation
- Praktik på en anden afdeling eller enhed
- Gå i en kollegas, borgers eller patients "fodspor".



## Målrettet kompetenceudvikling

Ledelsen skal forholde sig systematisk og målrettet til kompetenceudvikling af medarbejderne. Det betyder, at ledelsen løbende skal forholde sig til udviklingstendenser og fremadrettede behov.

Ledelsen skal bl.a. forholde sig til:

- De aktuelle opgaver og de opgaver, som forventes at komme, herunder også nationale mål, som regionen skal leve op til.
- Hvad det stiller af særlige krav til udvikling af medarbejdernes kompetencer.
- Hvordan kompetenceudviklingen kan organiseres og tilrettelægges.
- Hvordan der følges op på arbejdet med kompetenceudvikling.

De overordnede mål for arbejdspladsens indsats omkring kompetenceudvikling skal drøftes i MED-udvalg på alle niveauer. Drøftelserne kan f.eks. omhandle hvordan sammenhængen mellem arbejdspladsens mål og kompetenceudvikling sikres og hvordan der følges op og evalueres på arbejdet med kompetenceudvikling.

Ledelsens stillingtagen og drøftelserne i MED-udvalget er med til at danne rammerne for kompetenceudvikling på arbejdspladsen.

## Sammenhæng til personlig kompetenceudvikling

Ledelsen har ansvar for at sikre rammer og muligheder for kompetenceudvikling. På den måde skabes der sammenhæng mellem de nødvendige kompetencer i organisationen og kompetenceudviklingen af de enkelte medarbejdere. Det er samtidig afgørende for organisationens udvikling, at den enkelte medarbejder engagerer sig i og tager initiativ til sin egen og kollegers kompetenceudvikling.

For bedst muligt at understøtte den relevante kompetenceudvikling, skal ledelsen skabe synlighed om og forståelse for mål og fokusområder. Det kan f.eks. ske på personale- eller temamøder for medarbejderne.

I den løbende dialog mellem leder og medarbejder og på den årlige udviklingssamtale (MUS-/GRUS-/LUS-samtale) afstemmes forventninger - både til arbejdspladsens udvikling og den enkelte medarbejders eller leders udvikling. Med baggrund heri drøftes kompetenceudvikling for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

## Kompetenceudvikling med værdi

I dialog mellem leder og medarbejder skal der følges op på, om den planlagte kompetenceudvikling giver værdi for organisationen.

Opfølgningen kan bl.a. omhandle hvordan de tillærte kompetencer anvendes i praksis og bidrager til en bedre opgaveløsning, om udviklingsplanen stadig holder og om den stadig har samme relevans og prioritet, eller om der er behov for justeringer.

Herudover kan opfølgningen omhandle, hvordan medarbejderens kompetencer vedligeholdes, eksempelvis i forbindelse med varetagelsen af særlige opgaver.

