

# Strategi for efteruddannelse og kompetenceudvikling af speciallæger i Region Midtjylland

- på koncernniveau og med arbejdsgiverperspektiv



Strategien tager udgangspunkt i Region Midtjyllands Ledelses- og Styringsgrundlag, Personalepolitikken, Arbejdsgrundlag for sundhedsområdet, Kompetenceudviklingspolitikken (*pt. i høring i RM*) og Danske Regioners uddannelsespolitiske oplæg.

Dato 16. december 2013

Berit Bjerre Handberg

Berit.handberg@stab.rm.dk

Helene Selmer Kristensen

Helene.Kristensen@stab.rm.dk

Side 1

I Region Midtjylland er det vores ambition og mål at skabe et sammenhængende sundhedsvæsen på højt internationalt niveau til gavn for alle. Dygtige og veluddannede speciallæger er til enhver tid en forudsætning herfor.

Region Midtjylland er som arbejdsgiver overordnet ansvarlig for at sikre den relevante efteruddannelse og kompetenceudvikling af regionens speciallæger. Region Midtjylland skal være fremsynet og sikre sig, at alle speciallæger til enhver tid er højt kvalificerede, på forkant med og i udviklingen og besidder de relevante kompetencer, så de kan løse de daglige arbejdsopgaver, nå de opstillede mål og håndtere de udfordringer, som regionen stilles overfor. Dette sker via et prioriteret og målrettet arbejde med efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling er et fælles ansvar og sker via dialog og samspil mellem leder og speciallæge. Efteruddannelse og kompetenceudvikling skal sikre sammenhæng mellem organisationens mål og strategier og speciallægernes personlige udviklingsmål. Efteruddannelse og kompetenceudvikling drøftes i forbindelse med den årlige udviklingssamtale, hvor der er opmærksomhed på nødvendigheden af livslang læring - både i forhold til vedligeholdelse og opdatering samt læring af nyt. Kompetenceudvikling sker løbende både i det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Kompetenceudvikling sker inden for både de faglige, personlige og relationelle kompetencer - og inden for alle 7 lægeroller<sup>1</sup>. Det lærte omsættes og anvendes til gavn for borgere, patienter og samarbejdspartnere.

Fælles tiltag på tværs af regionen koordineres af Klinikforum.

## Strategispor:

I Region Midtjylland arbejder vi aktivt og målrettet med efteruddannelse og kompetenceudvikling af speciallæger for at

<sup>1</sup> I 2003 blev de 7 lægeroller indført i 2003-uddannelsesordningen. I 2012 blev rollerne dog revideret. Dette mundede ud i en rapport, som findes på SST's hjemmeside: <http://www.sst.dk/publ/Publ2013/05maj/De7laegeroller2udg.pdf>

understøtte en hurtig og effektiv løsning af både nuværende og kommende opgaver og udfordringer. Region Midtjylland tilstræber derfor fleksible, dynamiske og individualiserede kompetenceudviklingsmuligheder. Indholdet i efteruddannelse og kompetenceudvikling skal afspejle nuværende, forventede og mulige fremtidige opgaver, arbejdsgange, organiseringer og teknologier.

### **Borgere og patienter i centrum – samarbejde er afgørende**

Borgeren og patienten sættes i centrum og er aktive medspillere. Målet er et sammenhængende, integrerende og samarbejdende sundhedsvæsen. Vigtige kompetencer er derfor evnen til at samarbejde tværfagligt og forløbsorienteret - i samarbejde med andre specialer og andre sektorer, fx kommuner og almen praksis.

### **Kvalitet i opgaveløsningen**

I Region Midtjylland leverer vi sundhedsydelser af høj sikkerhed og af høj faglig, patientoplevelt og organisatorisk kvalitet. Efteruddannelse og kompetenceudvikling bidrager til at styrke kvaliteten i opgaveløsningen, så vi dermed opnår de ønskede effekter. Sundhedsindsatsen i Region Midtjylland bygger på et opdateret, fagligt grundlag.

### **De syv lægeroller**

I Region Midtjylland sikrer vi høj faglig kvalitet inden for alle syv lægeroller; medicinsk ekspert/lægefaglig, kommunikator, samarbejder, leder/administrator/organisator, sundhedsfremmer, akademiker/ forsker og underviser - og professionel.

### **Robust fremtidssikring og udvikling af talenterne**

Robusthed og fremtidssikring af speciallægenes samlede kompetencer inden for alle lægeroller sikres, så alle funktioner kan bibeholdes og udvikles. Dette skal sikre, at de rette kompetencer altid er til stede både nu og i fremtiden. I Region Midtjylland prioriterer vi talentspotting og talentudvikling indenfor alle lægeroller. Vi skal tidligt identificere, støtte og udvikle de rette talenter inden for alle lægeroller.

## **Særligt om fagområdespecialisering/ekspertuddannelse - den fortsatte kompetenceudvikling indenfor et fagligt felt**

Region Midtjylland:

- anerkender, at der inden for alle specialer kan være behov for yderligere fagområdespecialisering /ekspertuddannelse efter endt speciallægeuddannelse
- anerkender at fagområdespecialisering/ekspertuddannelse skal ske indenfor alle faglige felter – også felter der ikke registreres af de videnskabelige selskaber
- finder, at satsninger på fagområdespecialisering /ekspertuddannelsesområdet skal foregå i et strategisk og koordineret samspil mellem region, hospitaler og afdelinger under hensyntagen til specialeplan, hospitalsplan og sundhedsplan
- finder, at fagområdespecialisering/ekspertuddannelse bør foregå i individuelt tilpassede og individuelt tilrettelagte uddannelsesforløb på baggrund af Regionens mål, planer og strategier og speciallægens erfaringer, ønsker og kompetencer
- vil understøtte Aarhus Universitetshospitals særlige opgave med at bidrage til, at regionens speciallæger besidder kompetencer inden for de højt specialiserede funktioner
- vil understøtte at alle regionens hospitalsenheder bidrager på relevant måde og niveau

Side 2

## Bilag

### Eksempler på efteruddannelse og kompetenceudvikling af speciallæger:

- Læring gennem arbejdet i daglig klinisk praksis
- Enkeltstående kurser (teoretiske, praktiske, færdigheds- og simulationstræning)
- Kursusrækker/kursusforløb evt. modulopbyggede (som akutuddannelsen)
- Diplom og Masteruddannelser
- Fokuserede ophold i eller ude af egen afdeling mhp. opnåelse af specifikke kompetencer (oftest dage, uger)
- Egentlige ansættelser under orlov (Fellowships) i ind- eller udland, typisk med vagt (oftest mindst 6 mdr.)
- Fagområdespecialisering og ekspertuddannelse hvor krav og kriterier for gennemførelse opstilles af de lægevidenskabelige selskaber (evt. i et internationalt samarbejde)
- Fagområdespecialisering og ekspertuddannelse hvor krav og kriterier for gennemførelse opstilles af Region Midtjylland

*Og alle kombinationer heraf...*