



## NOTAT

11-12-2017

EMN-2017-02847

1106061

Anne-Dorthe Sørensen

### Fællesregionale principper for efteruddannelse og kompetenceudvikling af regionernes sundhedspersonale

Dygtige og veluddannede medarbejdere er en grundforudsætning for, at regionerne kan levere sundhedsydelser af høj kvalitet til gavn for borgere og patienter. Regionerne har af hensyn til patientsikkerheden et ansvar for, at medarbejderne er kompetente til at udføre deres opgaver, og ligeledes har medarbejderne et ansvar for at opdatere deres kompetencer, så de kan opretholde deres autorisation.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling bidrager til at sikre, at regionernes medarbejdere får den faglige udvikling, der betyder, at de kan vedligeholde og udvikle deres kompetencer i lyset af de ændringer, der sker i sundhedsvæsenet, således at medarbejdernes kompetencer matcher sundhedsvæsenets behov nu og i fremtiden.

Efteruddannelse og anden kompetenceudvikling er med andre ord en central opgave, som regionerne påtager sig den nødvendige prioritering af og ansvar for.

#### **Sammenhæng til aftaler og overenskomster**

Principperne for efteruddannelse og kompetenceudvikling skal ses i sammenhæng med de aftaler og overenskomster om kompetenceudvikling, der er forhandlet sammen med de faglige organisationer. Af Aftale om kompetenceudvikling fremgår det således, at der på den enkelte arbejdsplads skal foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Dette indebærer bl.a., at der på arbejdspladsen – som et fælles ansvar mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

## **Fælles regionale principper for kompetenceudvikling**

På den baggrund er regionerne enige om følgende generelle principper for efteruddannelse og anden kompetenceudvikling:

- *Kompetenceudviklingen skal sikre høj faglighed med afsæt i både organisationens behov og den enkelte medarbejders individuelle og faglige udvikling.*

Den løbende kompetenceudvikling skal tage afsæt i den nyeste faglige viden og i de kompetencebehov, som kan aflæses af udviklingen i diagnostik, behandling og pleje, samt mere generelt af udviklingen i sundhedsvæsenets organisering, teknologi og arbejdsmetoder. Den skal leve op til de forventninger, der er til medarbejderne fra patienterne, de faglige miljøer og regionerne som arbejdsgivere.

Kompetenceudviklingen skal derfor både have fokus på den enkelte medarbejder og teamets nuværende og kommende arbejdsopgaver.

- *Den enkelte medarbejders behov for kompetenceudvikling skal vurderes systematisk og kompetenceudviklingen prioriteres/målrettes identificerede indsatsområder.*
- *Forskelligartede læringsaktiviteter skal sikre reel kompetenceudvikling.*

Der er mange veje til kompetenceudvikling, og valget af den rette aktivitet bør bl.a. afhænge af, hvad der skal læres. Der skal derfor også være fokus på, at de nye kompetencer skal kunne omsættes til et løft i patientplejen og -behandlingen, der hvor medarbejderen arbejder. Generelt bør regionerne og andre centrale aktører sikre adgang til en variation af efteruddannelsesaktiviteter der matcher den enkelte medarbejders/faggruppes behov for udvikling. Det kan være kurser, kongresser, faglige arrangementer, sidemandsoplæring, simulationstræning mv.

## **Efteruddannelse og kompetenceudvikling med ekstern finansiering**

Samarbejdet mellem de faglige miljøer på hospitalerne og virksomheder, herunder inden for lægemidler og medikoteknisk udstyr, er vigtig for udviklingen og kvalitetssikringen af bl.a. medicin og medikoteknisk udstyr. Virksomhederne har brug for de faglige miljøers feedback om f.eks. lægemidlets effekt, bivirkninger m.v., og de faglige miljøer har behov for at være fagligt opdateret på forskningsområdet og behandlingsfremskridt for at kunne sikre patienterne den bedst mulige behandling.

Samtidig er det afgørende, at det sundhedsfaglige personales uafhængighed og habilitet ikke kan drages i tvivl, når der træffes beslutninger om patientbehandlingen og i forhold til faglig rådgivning.

På den baggrund er regionerne enige om følgende principper for efteruddannelse og anden kompetenceudvikling med ekstern finansiering:

- *Virksomheder, der ønsker at støtte efteruddannelses- og andre kompetenceudviklingsaktiviteter, retter henvendelse til sygehusledelsen (afdelingsledelsen, hvis sygehuset har delegeret kompetencen). Ledelsen træffer beslutning om deltagelse, herunder udvælger og godkender, hvilke medarbejdere der deltager i aktiviteten.*

Ved udvælgelse af medarbejdere til eksempelvis rådgivende udvalg skal det sikres, at medarbejderen ikke uforvarende bliver inhabil i forhold til et hverv, som medarbejderen er udpeget til, og at medarbejderen ikke af den grund stilles efteruddannelsesmæssigt dårligere end sine kolleger.