

# Kompetenceudviklingspolitik



## Formål

Vi vil med en politik for kompetenceudvikling styrke en kultur, hvor medarbejdere og ledere på tværs af organisationen motiveres og støttes i læring og udvikling, og hvor læring og udvikling er en naturlig del af det daglige arbejde. Formålet hermed er at understøtte, at vi har kompetente medarbejdere med faglig tilknytning, der trives og er godt rustede til udvikling og forandring.

Investering i kompetenceudvikling bidrager til attraktive arbejdspladser, hvor kompetente medarbejdere kan løse deres opgaver og skabe udvikling, kvalitet og sammenhæng i ydelser til borgerne.

Kompetenceudviklingspolitikken skal således understøtte opgaverne med at levere sundhed og velfærd til borgerne samt sikre en nuværende og fremadrettet effektiv og bæredygtig region. Den sigter både mod udviklingen af breddefaglige kompetencer og tværfagligt samarbejde samt specialisering, der bidrager til løsning af komplekse opgaver og løbende faglig udvikling.

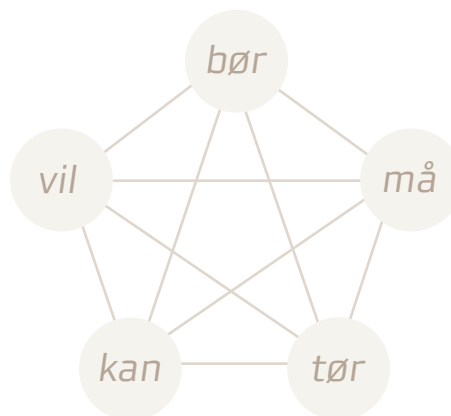
Kompetenceudviklingspolitikken er rettet mod alle ansatte i Region Midtjylland.

I Region Midtjylland tror vi på, at kompetenceudvikling bidrager til:

- **at øge kvalitet, patientsikkerhed og innovation**, hvor medarbejderne har de rette kompetencer til at løse og udvikle nuværende og fremtidige arbejdsopgaver.
- **at tiltrække medarbejdere**
- **at skabe faglig tilknytning**
- **at skabe et godt arbejdsmiljø**, hvor medarbejderne i Region Midtjylland føler sig kompetente til at løse deres arbejdsopgaver både individuelt og i samspil med andre.

## Definitioner

Kompetence forstås som evnen til at omsætte viden, færdigheder og holdninger og anvende personlige evner i praksis, fordi man både:



**Dybdekompetencer** er ekspertise og specialisering inden for et bestemt område, som opnås gennem en detaljeret og omfattende viden samt færdigheder om specifikke områder.

**Breddekompetencer** er generelle færdigheder og viden, der kan anvendes på tværs af forskellige områder og discipliner, såsom:

- kommunikation
- problemløsning
- samarbejde
- innovation
- ledelse

Kompetenceudvikling forstås i et individuelt perspektiv som det at styrke kompetencer i forhold til opgaveløsningen, og i et organisatorisk perspektiv som det at sikre, at de kompetencemæssige potentialer bliver anvendt.

Kompetenceudviklingen skal have en klar sammenhæng med organisationens mål og opgaver. Den skal være praksisnær og bidrage til samarbejde og opgaveløsning såvel mono- som tværfagligt.

## Ansvar

Kompetenceudvikling er et fælles ansvar for både medarbejdere og ledelse. Det er ledelsens ansvar at afdække og afklare kompetenceudviklingsbehovene i organisationen, herunder at fastlægge de strategiske mål og planer for kompetenceudviklingen.

Samtidig har medarbejderne et medansvar for at identificere deres individuelle kompetenceudviklingsbehov og tage initiativ til at udvikle deres.

Endelig er det vigtigt, at der er:

*... en kultur, hvor kompetenceudvikling er en naturlig del af hverdagen, og hvor medarbejderne motiveres til (og har mulighed for) at tage aktivt del i deres egen udvikling*

Region Midtjylland forpligter sig til at understøtte overenskomstaftalt kompetenceudvikling, samt øvrig kompetenceudvikling, der understøtter Region Midtjyllands personalepolitik, "God ledelse og styring i Region Midtjylland" samt MED-aftalen.

## Hvordan

Kompetenceudvikling kan foregå gennem:

### 1. Formelle uddannelsesforløb

- kurser, efter- og videreuddannelser

### 2. Læringsmuligheder

i det daglige arbejde:

- peer-to-peer læring
- sidemandsoplæring og
- simulerede kliniske scenarier, hvor medarbejdere lærer af og med hinanden

### 3. Deltagelse i projekter eller arbejdsopgaver,

der udfordrer medarbejderens nuværende kompetencer og kræver udvikling af nye kompetencer.

### 4. Digitale og online læringstilbud

- e-learning
- virtuelle træningsforløb
- webinarer

der alle kan foregå uafhængigt af tid og sted.

Denne kompetenceudvikling giver medarbejderen fleksibilitet og mulighed for at lære i eget tempo.

## Effekt

Kompetenceudviklingen skal tage udgangspunkt i de arbejdsopgaver og udfordringer, som medarbejderen møder i nuværende og kommende arbejdsopgaver.

Værdien af kompetenceudvikling refererer til processen, hvor den nye viden, færdigheder eller adfærd anvendes i medarbejderens arbejdsliv. På denne måde opnås integration af den nye læring i arbejdsopgaverne, og organisationen kan opnå den ønskede effekt af kompetenceudviklingen.



