

Strategi for læring og kompetenceudvikling på Aarhus Universitetshospital

Visionen for læring og kompetenceudvikling på AUH

På Aarhus Universitetshospital foregår læring og kompetenceudvikling på et højt niveau, hvor betydningen heraf, er en synlig del af hospitalets profil. Det indebærer at:

- vi prioriterer læring og kompetenceudvikling for at sikre den faglige udvikling og den bedste behandling til patienterne
- vi ser læring og kompetenceudvikling som en kerneopgave
- vi har en læringskultur, der indebærer, at vi lærer af, om og med hinanden når vi samarbejder i det daglige arbejde
- vi samarbejder tværprofessionelt i udviklingen af læring og kompetenceudvikling

Målet med strategien er;

- At bidrage til at understøtte hospitalets virksomhedsgrundlag, hvor ambitionen er, **at AUH uddanner og udvikler kompetente og engagerede medarbejdere, og at hospitalet skal være et attraktivt arbejds- og uddannelsessted.**
- At medvirke til at sætte fokus på **"god uddannelse"** på tværs af professioner og hvor uddannelse er en del **af kerneopgaven på linje med** patientbehandling og forskning/udvikling
- At binde grund-, videre- og efteruddannelsesområdet **sammen om fagenes/specialernes faglige udvikling** frem mod 2024. AUH har som universitetshospital en særlig forpligtigelse at sikre, at medarbejderne til enhver tid har de rette kvalifikationer og kompetencer, der er nødvendige for, at hospitalet kan yde den højt specialiserede behandling.
- At bidrage til hospitalets mål om at være kendt for **at være et toneangivende uddannelsessted** inden for fag, der er rettet mod hospitalssektoren.
- At understøtte, at der arbejdes **evidensbaseret med at kvalitetssikre og udvikle området** til gavn for patientbehandlingen nu og i fremtiden.

Den strategiske forankring

Strategien beskriver og sætter retning for hospitalets indsatser i forhold til området læring og kompetenceudvikling og understøtter de overordnede strategier og målsætninger frem til 2024 herunder er indeholdt de 4 strategiske målsætninger for 2018.

Figur 1; De 4 strategiske målsætninger for 2018



Forudsætninger for læring og kompetenceudvikling på AUH

På Aarhus Universitetshospital er læring og kompetenceudvikling en integreret del af dagligdagen. Målrettet udvikling af kompetencer hos elever, studerende og ansatte er en vigtig forudsætning for, at vi samlet kan levere den bedste behandling for vores patienter både nu og fremadrettet.

- Vi understøtter læring og kompetenceudvikling ved, at **hospitalets ledelseslag arbejder dialogbaseret, initierer og følger op på medarbejdernes kompetenceudvikling i relation til kerneopgaven**
- Vi har **en læringskultur, der er baseret på brug af, struktureret feedback, refleksiv praksis, kollegial sparring, psykologisk sikkerhed og vidensdeling**
- Vi samarbejder **på tværs af professioner om at udvikle og dele viden om arbejdspladsbaseret læring og kompetenceudvikling**
- Vi **ser studerende, elever og kursister som en ressource, der indgår målrettet i den daglige opgaveløsning på hospitalet**. Uddannelsessøgende skal opleve AUH som et attraktivt uddannelsessted, hvor de møder **professionelle, der motiveret og engageret bidrager til læring og kompetenceudvikling**
- Vi bidrager til **udvikling af evidensbaserede læringsmetoder og redskaber til uddannelse i klinisk praksis**
- Vi bruger samlingen af patientforløb og behandlinger herunder ny teknologi & IT-systemer til at forbedre mulighederne for at optimere den daglige læring

Indsatsområder og konkrete tiltag

Ud fra visioner og værdigrundlaget for læring og kompetenceudvikling skal der arbejdes med fem overordnede temaer frem mod 2024.

Under hvert tema angives mål og konkrete tiltag, der skal sættes i værk på hospitals og eller på afdelingsniveau.

Tema 1: Styrke den organisatoriske ledelse af læring og kompetenceudvikling

Målet er at styrke den organisatoriske ledelse, etablere og udvikle samarbejde samt øge videndeling og kommunikation på tværs af fag og afdelinger i forhold til læring og kompetenceudvikling.

Konkrete tiltag;

- Hospitalsledelsen dagsordensætter læring og kompetenceudvikling på dialogmøder med afdelingsledelsen og efterspørger kvalitetsdata og udviklingsplaner.
- Ledelserne tager ansvar for, at der kontinuerligt iværksættes og følges op på kvalitetsudviklende tiltag på uddannelsesområdet baseret på data

- Det formelle samarbejde mellem funktionsledere på uddannelsesområdet og de øvrige ledelseslag på hospitalet styrkes
- Etablerer en tværfaglig organisering på området læring og kompetenceudvikling dvs. der på strategisk niveau nedsættes de nødvendige råd, udvalg & arbejdsgrupper samt på afdelingsniveau dannes tværfaglige uddannelsesteams
- Råd, udvalg og uddannelsesteam arbejder med forbedringer indenfor området
- Sikre at relevante interessenter på AUH inddrages i det eksterne samarbejde med region og uddannelsesinstitutioner
- Sikre at viden til og fra råd og udvalg formidles

Tema 2; Kvalificere kompetente vejledere og uddannelsesansvarlige

Målet er at formelle vejledere og uddannelsesansvarlige på AUH har de nødvendige kvalifikationer og kompetencer indenfor pædagogik og uddannelsesledelse. Kvalifikationer opnås gennem formaliserede uddannelsesforløb kombineret med feedback og sparring på egen praksis.

Konkrete tiltag;

- Afdelingerne følger de overordnede anbefalinger på området og lever op til de formelle krav om kompetente vejledere jf. bekendtgørelser, lokale og regionale aftaler mm
- Afdelingerne har viden om formelle kvalifikationer inden for didaktik, pædagogik og læring og der er kontinuerlig vurdering af behovet for efteruddannelse
- Der findes funktionsbeskrivelser, der beskriver vilkår og rammer for vejlederfunktionen og ansatte med ansvar for uddannelse
- Forventningsafstemning mellem ledere og vejledere, der deltager i kurser, temadage og efter – videreuddannelse i forhold til formål, udbytte og overførbare til daglig praksis (transfer)

Tema 3; Læring og kompetenceudvikling er integreret i daglig praksis

Målet er at vi aktivt som en del af det daglige arbejder anvender struktureret feedback, reflektiv praksis, kollegial sparring/kommunikation til at opbygge en læringskultur der understøtter psykologisk sikkerhed og evnen til at foretage kliniske skøn.

Konkrete tiltag;

- brugen af struktureret feedback dagsordensættes og implementeres som en del af daglig praksis
- simulationsbaseret læring anvendes som en metode til træning af det tværprofessionelle samarbejde, kommunikation og feedback samtidig med at der skabes organisatorisk læring
- prioritering af kompetenceudvikling gennem side-mandsoplæring, følgeskab og mesterlære som en naturlig del af det daglige arbejde

Tema 4; Læringskulturen er en vigtig del af hospitalets omdømme

Målet er, at hospitalet både internt og eksternt er kendt og anerkendt for sin fokuserede indsats rettet mod læring og kompetenceudvikling. Området skal derfor profileres i kommunikationsstrategien. AUH arbejder bevidst med, at uddannelsessøgende skal opleve hospitalet som et attraktivt uddannelsessted, bl.a. ved de mødes af professionelle, der er motiverede og engagerede i at bidrage til læring og kompetenceudvikling.

Konkrete tiltag;

- Kommunikationsafdelingen bringer fortælling om læring og kompetenceudvikling fra AUH på både intranet og sociale medier
- Feedback fra studerende, elever, kursister, uddannelseslæger mm anvendes til branding
- Synliggørelse af læring og kompetenceudvikling som en kerneopgave på alle niveauer

Tema 5; Udvikling og forskning i læring og kompetenceudvikling styrkes

Målet er proaktivt at medvirke til udviklingen af en evidensbaseret praksis i forhold til læring og kompetenceudvikling i praksis.

Konkrete tiltag;

- AUH iværksætter **konkrete** udviklings- og forskningsprojekter indenfor læring og kompetenceudvikling i **et tæt samarbejde med universiteter, professionshøjskoler, erhvervsskoler og andre institutioner.**
- Præsentation af forsknings- og udviklingsprojekter inden for læring og kompetenceudvikling udgået fra AUH præsenteres på nationale og internationale lærings- og uddannelseskongresser & konferencer
- AUH indgår i udvekslingsforløb mellem uddannelsesansvarlige og vejleder på AUH i samarbejde med uddannelsesledere og undervisere på uddannelsesinstitutioner på tværs af sektorer

Faktaboks; definitioner og begreber

Grunduddannelse omfatter uddannelse af elever og studerende i praktik eller klinik på hospitalet indenfor erhvervs-, erhvervsakademi-, bachelor-, eller universitetsuddannelser. (Region Midtjyllands politik for grunduddannelser)

Videreuddannelse refererer til bekendtgørelsesbelagte uddannelser og forløb af formel karakter rettet mod færdiguddannede medarbejdere/medarbejdere på postgraduat niveau, eksempelvis speciallægeuddannelser, special- og diplomuddannelser og andre tilbud med eller uden ECTS-points.

Efteruddannelse refererer til ikke-bekendtgørelsesbelagte tilbud til færdiguddannede medarbejdere/medarbejdere på postgraduat niveau, eksempelvis regionalt forankrede kurser og tilbud m.m.

Kompetenceudvikling refererer til udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos studerende, elever og ansatte (jf. RM; Regional politik for kompetenceudvikling)

Transfer; at der er sammenhæng mellem læringen og det daglige arbejde se bl.a. [Det gode læringsforløb](#)

MUS; medarbejderudviklingssamtale