

# Uddannelsesstrategi

Strategi for læring og uddannelse på Regionshospitalet Randers



Billede af Regionshospitalet Randers

# Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse .....	2
Kolofon.....	2
Strategi for læring og uddannelse på Regionshospitalet Randers .....	3
Indledning.....	3
Visionen for læring, uddannelse, kompetenceudvikling på RRA.....	4
Målet med strategien er.....	4
Den strategiske forankring .....	4
Forudsætninger for læring, uddannelse og kompetenceudvikling på RRA .....	4
Indsatsområder og konkrete tiltag.....	5
Tema 1: Styrke den organisatoriske ledelse af læring og kompetenceudvikling .....	5
Tema 2: Kvalificere kompetente vejledere og uddannelsesansvarlige .....	5
Tema 3: Læring og kompetenceudvikling er integreret i daglig praksis .....	6
Tema 4: Læringskulturen er en vigtig del af hospitalets omdømme .....	7
Fakta boks: definitioner og begreber .....	8

## Kolofon

Uddannelsesstrategien er udarbejdet af uddannelsessteamet, behandlet af det tværfaglige uddannelsesråd og godkendt af Hospitalsledelsen 14. november 2024

# Strategi for læring og uddannelse på Regionshospitalet Randers

## Indledning

Regionshospitalet Randers stræber efter at være blandt de bedste til det almindelige inden for hospitalets tre kerneopgaver: behandling/pleje, forskning og uddannelse. Dette kræver et ledelsesfokus, der balancerer disse tre vigtige områder.

Denne strategi har til hensigt at sætte fokus på læring og uddannelse, hvilket skal bidrage til at Regionshospitalet Randers bliver kendt som et godt og attraktivt uddannelsessted, tværfagligt og for uddannelserne hver for sig.

Strategien skal understøtte hospitalets overordnede vision, indsatsområder og tiltag i forhold til uddannelse og tværfaglig kompetenceudvikling med patienten for øje.

Strategien skal binde grund-, videre- og efteruddannelsesområdet sammen for at sikre fagenes og specialernes udvikling.

## Strategien skal bidrage med

- At vi uddanner alle vores medarbejdere til at kunne varetage de opgaver, der matcher fremtidens sundhedsvæsen, da kompetente medarbejdere og kvalificerede uddannelsesforløb er en forudsætning for at kerneopgaver løses med høj kvalitet og fokus på patientsikkerheden.
- At vi arbejder evidensbaseret med at kvalitetssikre og udvikle uddannelsesområdet til gavn for patientbehandlingen, nu og i fremtiden.
- At vi opbygger en stærk tværfaglig læringskultur ud fra en forståelse af, at vi lærer af, om og med hinanden.
- At uddannelse skal ses som en del af vores kerneopgave, som en forudsætning for kvalitet i patientbehandlingen nu og i fremtiden.
- At optimere og kvalitetsudvikle de måder, vi uddanner på i praksis.
- At uddanne, tilknytte og tiltrække dygtige medarbejdere og samtidigt gøde vækstlaget for fremtidens sundhedsvæsen.

## Afslutning

Med strategien ønsker vi at give området læring og uddannelse en større opmærksomhed. En opmærksomhed, som vi forventer medvirker til, at alle medarbejdere til enhver tid har de kvalifikationer og kompetencer, der er nødvendige for, at vi som hospital kan efterleve visionen om at være "bedst for de fleste".

For at få omsat strategien til konkrete handlinger og forbedringer kræver det, at hospitalsledelsen sammen med alle ledelseslag har et stort fokus på, hvordan vi arbejder strategien som en naturlig og integreret del af det daglige arbejde.

Lone Winther Jensen  
Lægefaglig direktør

Mette Bærentsen  
Sygeplejefaglig direktør

## **Visionen for læring, uddannelse, kompetenceudvikling på RRA**

På RRA foregår læring, uddannelse, kompetenceudvikling og tværfaglighed på et højt niveau som en synlig del af hospitalets profil, hvilket indebærer at:

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

## **Målet med strategien er**

- At RRA uddanner og udvikler kompetente og engagerede medarbejdere, og at hospitalet skal være et attraktivt arbejds- og uddannelsessted.
- At styrke kvaliteten af uddannelse på tværs af professioner.
- At sikre sammenhæng mellem grund-, videre- og efteruddannelsesområdet og specialernes faglige udvikling.
- At sikre at medarbejderne til enhver tid har de rette uddannelsesmæssige kvalifikationer og kompetencer til at udføre deres arbejde med høj kvalitet.
- At være et attraktivt uddannelsessted inden for fag, der er rettet mod hospitalssektoren.
- At være kendt som et uddannelsessted med stort fokus på tværfaglighed.
- 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 uddannelse, hvilket understøtter hospitalets overordnede strategier og målsætninger.

## **Forudsætninger for læring, uddannelse og kompetenceudvikling på RRA**

På RRA er læring, uddannelse og kompetenceudvikling en prioriteret og integreret del af dagligdagen. Derfor målretter vi udvikling af kompetencer hos elever, studerende og ansatte for, at vi samlet kan levere den bedste behandling til patienter, både nu og fremadrettet.

- Ledelsen initierer og følger op på medarbejdernes læring, uddannelse og kompetenceudvikling i relation til kerneopgaven.
- Vi har en læringskultur, der er baseret på brug af struktureret feedback, reflektiv praksis, kollegial sparring, psykologisk sikkerhed og vidensdeling.
- Vi samarbejder på tværs af fag og professioner om at udvikle og dele viden om arbejdspladsbaseret læring og kompetenceudvikling.

- Vi ser studerende, elever og kursister som en ressource, der indgår i den daglige opgaveløsning på hospitalet, hvor de møder motiverede og engagerede professionelle, der bidrager til læring, uddannelse og kompetenceudvikling.
- Vi bidrager til udvikling af videns- og evidensbaserede læringsmetoder og redskaber til uddannelse i klinisk praksis.
- Vi bruger patientforløb, behandlinger og teknologier til at understøtte og optimere den daglige læring.

### **Indsatsområder og konkrete tiltag**

Ud fra visionerne for læring, uddannelse og kompetenceudvikling skal der arbejdes med fem overordnede temaer frem mod 2027.

Under hvert af nedenstående temaer er der angivet mål og konkrete tiltag, der skal iværksættes på hospitals- og/eller afdelingsniveau.

### **Tema 1: Styrke den organisatoriske ledelse af læring og kompetenceudvikling**

Målet er at styrke ledelsesforankringen af læring, uddannelse og kompetenceudvikling for derigennem at styrke samarbejdet og vidensdelingen på tværs af fag og afdelinger.

*Konkrete tiltag:*

- På dialogmøder med afdelingsledelsen efterspørger hospitalsledelsen data og udviklingsplaner vedrørende læring, uddannelse og kompetenceudvikling.
- Uddannelsesrådet forholder sig til eksempler på evalueringsdata fra forskellige uddannelser og rådgiver på baggrund heraf om det videre arbejde med evaluering. Som f.eks. mulighed for synergi og vurdering af muligheden af fælles parametre f.eks. vedrørende tværfaglighed, med henblik på at kunne sammenligne data på tværs af uddannelsesområder.
- Ledelsernes tager ansvar for, at der kontinuerligt iværksættes og følges op på kvalitetsudviklende tiltag på uddannelsesområdet, baseret på data.
- Det Tværfaglige Uddannelsesråd skal styrke det formelle samarbejde mellem de ansvarlige på uddannelsesområdet og de øvrige ledelseslag på hospitalet.
- At styrke den tværfaglige organisering via oprettelse af de nødvendige og tilstrækkelige råd, udvalg og arbejdsgruppe på strategisk niveau.
- Sikre, at viden til og fra råd og udvalg viderefremmes.
- Sikre, at relevante interessenter på RRA inddrages i det eksterne samarbejde med uddannelsesinstitutioner og Region Midt.

### **Tema 2: Kvalificere kompetente vejledere og uddannelsesansvarlige**

Målet er, at formelle vejledere og uddannelsesansvarlige på RRA har de nødvendige kvalifikationer og kompetencer inden for 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.
- Ledelserne skal have kendskab til de formelle kvalifikationer herunder didaktik, pædagogik og læring, som kræves for de medarbejdere på afdelingen, der er ansvarlige for uddannelsesopgaven.
- Ledelsen og de formelle vejledere skal i samarbejde styrke de generelle vejlederkompetencer og løbende vurdere behovet for efteruddannelse, kurser og temadage.
- Formelle vejledere arbejder tæt sammen med øvrige medarbejdere om uddannelsesopgave og medarbejdernes generelle vejlederkompetencer styrkes gennem dette samarbejde. Uddannelsesopgaven ligger alle steder og ikke kun ved vejlederne.
- Der findes aktuelle funktionsbeskrivelser, der beskriver vilkår og rammer for vejlederfunktionen og ansatte med ansvar for uddannelse.
- Der laves løbende forventningsafstemning mellem ledere og vejledere, der deltager i kurser, temadage og efter/videreuddannelse i forhold til formål, udbytte og overførbare til daglig praksis.

### **Tema 3: Læring og kompetenceudvikling er integreret i daglig praksis**

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

*Konkrete tiltag:*

- Der skal være fokus på brug af struktureret feedback, så det bliver en integreret del af den daglige praksis.
- Simulationsbaseret læring, inklusiv uvarslet in situ simulation, anvendes som træning af det tværprofessionelle samarbejde, kommunikation og feedback samtidigt med, at der skabes organisatorisk læring.
- Prioritering af kompetenceudvikling gennem sidemandsoplæring og følgeskab som en naturlig del af det daglige arbejde.
- Prioritering af "den lærende i front" så at de studerende kommer i læringsituationer, der ligger i kanten af deres kompetenceniveau med sigte på at blive bedre.
- Vejledere har en vigtig opgave i forhold til at skabe mulighed for transfer for de uddannelsessøgende imellem teoretisk indlært viden og klinisk praksis.

## **Tema 4: Læringskulturen er en vigtig del af hospitalets omdømme**

Målet er, at hospitalet både internt og eksternt kendt og anerkendt for sin fokuserede indsats, rettet mod læring, uddannelse, kompetenceudvikling og tværfaglighed. Det er et område at være stolt af, og det skal derfor profileres i hospitalsstrategien.

RRA arbejder bevidst med, at uddannelsessøgende skal opleve hospitalet som et attraktivt uddannelsessted, hvor de inviteres med ind i et praksisfællesskab og hvor de møder motiverede og engagerede professionelle, der bidrager til deres læring, uddannelse og kompetenceudvikling.

### *Konkrete tiltag:*

- Der arbejdes med læring, uddannelse og kompetenceudvikling som en kerneopgave på alle niveauer.
- I forbindelse med uddannelse og kompetenceudvikling arbejdes der med løbende og systematisk evaluering, hvor udbytte, udvikling og tværfaglighed er i fokus. Resultatet skal understøtte arbejdet med tværfaglig uddannelse på RRA.
- Samtidig med fokus på tværfaglighed arbejdes der med at styrke den faglige stolthed/styrkelse af professionsidentitet.
- Vi prioriterer besøg fra skoler, gymnasier og højskoler som et led i at gøre opmærksom på RRA som et godt uddannelsessted for uddannelser med sundhedsfagligt sigte.
- Der tilbydes systematisk tilrettelagt erhvervspraktik for grundskoleelever inden for forskellige faglige områder.
- Kommunikationsenheden bringer fortællingen om læring, uddannelse, kompetenceudvikling og tværfaglighed fra RRA på både intranet og sociale medier.
- Kommunikationsenheden anvender feedback fra elever, studerende, kursister, uddannelseslæger mfl. til branding af RRA som et attraktivt uddannelsessted.

## **Tema 5: Udvikling og forskning i læring, uddannelse og kompetenceudvikling styrkes**

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

### *Konkrete tiltag:*

- RRA understøtter udviklings- og forskningsprojekter inden for læring, uddannelse og kompetenceudvikling i et tæt samarbejde med universiteter, professionshøjskoler, erhvervsskoler og andre institutioner.
- RRA understøtter præsentation af forsknings- og udviklingsprojekter inden for læring, uddannelse og kompetenceudvikling udgået fra RRA på nationale og internationale lærings- og uddannelseskongresser & konferencer.
- RRA arbejder for at elever og studerende ser det som en mulighed at lave projekter med udgangspunkt i kliniske problemstillinger på RRA. Dette understøttes f.eks. ved at afdelinger indgiver forslag til problemstillinger, de ønsker behandlet, mulighed for tilknytning af kliniske medvejledere samt introduktion til metode og muligheder ifm. klinisk forankrede projekter.

## Fakta boks: Definitioner og begreber

**Grunduddannelse** omfatter uddannelse af elever og studerende i praktik eller klinik på hospitalet inden for erhvervs-, erhvervsakademi-, bachelor- eller universitetsuddannelser.

**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, eksempelvis regionalt forankrede kurser og tilbud mm.

**Formelle vejledere** refererer til hovedvejledere, kliniske vejledere og kursistvejledere mm.

**Kompetenceudvikling** refererer, i denne sammenhæng, til udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos studerende, elever og ansatte i forbindelse med uddannelse.

## Referencer

- Region Midtjyllands politik for grunduddannelser (2016).

**Region Midtjyllands strategi for arbejdsstyrkeplanlægning.**