STRATEGI FOR KOMPETENCEUDVIKLING



Psykiatrien i Region Nordjylland 2024-2028

PSYKIATRIEN
– i gode hænder

INDHOLD

1 Forord 3

2 Baggrund 4
2.1 Afgrænsning af strategien 5
2.2 Organisering 6

3 Vision og mål 7

4 Indsatsområder 8
4.1 Indsats: Udredning, diagnostik og behandling 9
4.2 Indsats: Misbrugsbehandling/dobbeltdiagnose 9
4.3 Indsats: Det gode pleje- og behandlingsforløb 9
4.4 Patient- og pårørendeinvolvering 10
4.5 Introduktionsforløb for nyansatte medarbejdere og ledere 10
4.6 Karriere- og udviklingsmuligheder gennem hele ansættelsen 11
4.7 Ledelsesudvikling 11

5 Læring og kompetenceudvikling i Psykiatrien 12
Læring 12
Læringsmiljø 12
Kompetenceudvikling 12
Kompetence 12
Kompetenceudviklingsmetoder 13
Det hele læringsforløb 13

6 Indfrielse af strategien 15

7 Finansiering af kompetenceudvikling 16

8 Referencer 17

1 Forord

Psykiatrien i Region Nordjylland står i de kommende år overfor udfordringer med tiltrækning og tilknytning af medarbejdere samtidig med, at tilgangen af patienter, der har brug for hjælp, stiger. Det skaber udfordringer i hverdagen, når vi også har som ambition samtidig at sikre en høj faglig kvalitet i opgaveløsningen til gavn for patienter og pårørende.

Udfordringerne betyder, at det i fremtiden er nødvendigt at tænke anderledes og løbende at kunne omstille sig hurtigere til ændringer i opgaverne, ressourcer og udefrakommende forhold. Budskabet om, at opgaver skal løses i fællesskab går igen i disse år. I Psykiatrien er dette ikke nyt, da vi altid har været et tværfagligt speciale, hvor mange fagligheder samarbejder om opgaven, og det skal vi også gøre i fremtiden for at lykkes.
Samtidig vil behovet for at samarbejde på tværs af sektorer i fremtiden kun styrkes yderligere for at kunne imødekomme de udfordringer, sundhedsvæsenet står overfor og sikre patienter og borgere sammenhængende forløb, hvor rette tilbud gives på rette niveau og på rette tidspunkt.

Kompetenceudvikling af vores medarbejdere kommer derfor også i fremtiden til at stå højt på dagsordenen, fordi ét af svarene på de ovenfor beskrevne udfordringer er at sikre, at medarbejdere og ledere har de rigtige og nødvendige kompetencer. Og at vi i Psykiatrien kan tilbyde et kreativt og udviklende læringsmiljø, hvor medarbejdere og ledere oplever mulighed for løbende at udvikle sig igennem deres ansættelsesforhold og herigennem til enhver tid at kunne understøtte opgaveløsningen og føle sig kompetent i denne.

Vi præsenterer derfor en kompetenceudviklingsstrategi for perioden 2024-2028, som udgør afsættet for kompetenceudvikling i hele organisationen, og som både tilgodeser Psykiatriens opgaveløsning, mål og indsatser og den enkelte medarbejder og leders behov for og ønsker til kompetenceudvikling.



Tina Gram Larsen
Lægefaglig direktør

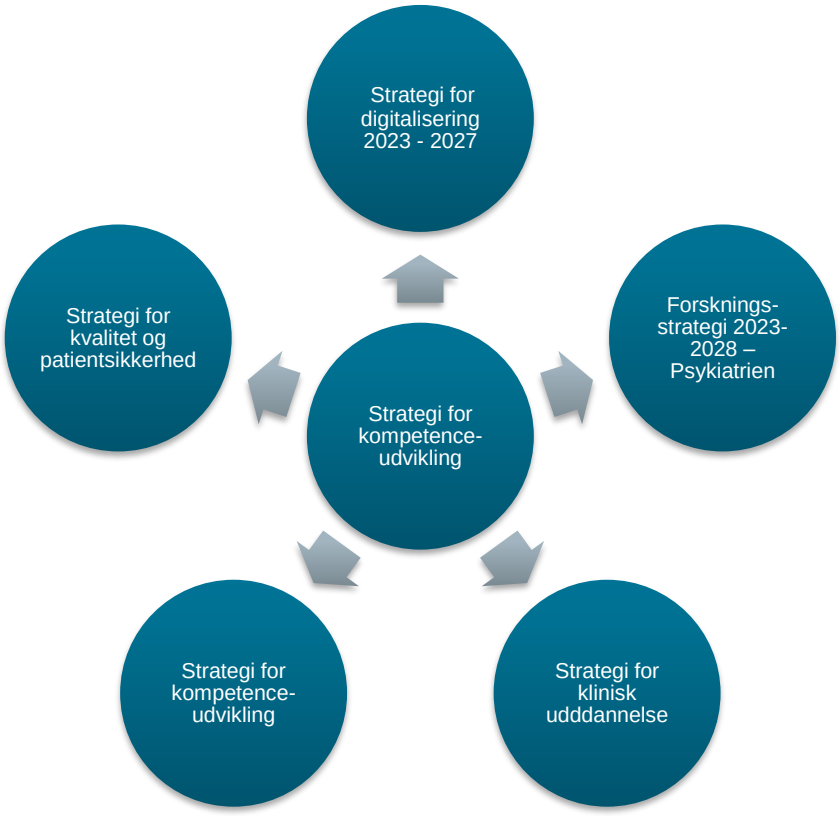
Jan Mainz
Psykiatridirektør

2 Baggrund

Folketinget vedtog i 2022 en 10-års plan for Psykiatrien med fokus på både langsigtede og helhedsorienterede perspektiver og konkrete indsatser her og nu i forhold til at udvikle det samlede psykiatriområde og indsatsen for bedring af den mentale sundhed i Danmark de kommende 10 år.
Under overskriften rette kompetencer og faglig fleksibilitet giver også Robusthedskommissionen, som blev nedsat i 2022 i forlængelse af politisk aftale om en sundhedsreform, en række anbefalinger til, hvordan kompetenceudvikling skal medvirke til at styrke sundhedsvæsenet i fremtiden.
Disse udgør sammen med andre retningsgivende dokumenter på psykiatriområdet baggrundstæppet for de indsatser og den kompetenceudvikling, som er rammen for Psykiatriens Kompetenceudviklingsstrategi i perioden 2024-2028.

Psykiatriens Kompetenceudviklingsstrategi tager ligesom 10-års planen afsæt i både mere langsigtede indsatser og udviklingsbehov, som kræver vedvarende implementering og fokus og på konkrete her og nu behov for kompetenceudvikling.

Psykiatriens Kompetenceudviklingsstrategi tager afsæt i Region Nordjyllands overordnede Kompetenceudviklingspolitik (sharepoint.com). Kompetenceudviklingsstrategien skal ses både som en selvstændig del af de øvrige strategier, der findes i Psykiatrien og som understøttende for disse. Kompetenceudvikling er nemlig også en forudsætning for indfrielse af flere af indsatsområderne i Psykiatriens øvrige strategier.



2.1 Afgrænsning af strategien

Strategien retter sig mod hele Psykiatrien og mod både ledere og medarbejdere. Det betyder, at de læringstanker og tilgange til kompetenceudvikling, som strategien beskriver, er gældende for både kliniske og ikke-kliniske faggrupper.

Psykiatriens Kompetenceudviklingsstrategi og den tilhørende årlige handleplan beskriver den brede, fælles kompetenceudvikling, som er målrettet specifikke faggrupper og besluttet i Forum for Kompetenceudvikling (sharepoint.com).
Det betyder også, at der for de fleste faggrupper kan være behov for supplerende individuel og/eller fælles kompetenceudvikling lokalt som supplement til den årlige handleplan. Uanset om kompetenceudvikling igangsættes på baggrund af den årlige handleplan for kompetenceudvikling eller aftales lokalt, tages der afsæt i de indsatsområder, der er beskrevet i Psykiatriens Kompetenceudviklingsstrategi. Disse sætter retningen for de kompetencer, det er besluttet i Sundhedsfagligt Råd, Psykiatriens Medorganisation og i Tværgående Udvidet Psykiatriledelse, skal udvikles hos Psykiatriens ledere og medarbejdere i den kommende strategiperiode.

I forhold til de konkrete indsatser og tilhørende kompetenceudviklingsaktiviteter, som strategien beskriver, er der en overvægt af kompetenceudvikling for klinisk personale. Dette til trods er det væsentligt at understrege som tidligere beskrevet, at kompetencestrategien er gældende for alle faggrupper.

Klima og bæredygtighed
Der arbejdes i strategien med afsæt i en forståelse af, at kompetenceudvikling også skal bidrage til at reducere klimapåvirkning og mindske ressourceforbruget. Det betyder blandt andet mindre papirforbrug på kurser samt fokus på anvendelse af genanvendelige eller nedbrydelige materialer. Der er desuden fokus på lokaleforbrug, på at mindske madspild på kurser og sikre anvendelse af økologiske, lokale produkter, hvor det er muligt. At reducere klimapåvirkningen og reducere ressourceforbruget handler også om at overveje og udvikle digitale, online kurser, hvor det er fagligt meningsfuldt frem for fysiske kurser for herigennem blandt andet at nedbringe transportbehovet.

Digitalisering
Digitalisering er i kompetencestrategien ikke et særskilt indsatsområde, selvom der i de kommende år vil være behov for at udvikle medarbejdere og lederes basale it-kompetencer for at kunne arbejde med en øget digitalisering. Digitalisering indtænkes i strategiperioden i al kompetenceudvikling, hvor det er meningsfuldt i forhold til det, der undervises i. Derudover kan der blive udbudt konkrete kurser med fokus på udvikling af basale IT-færdigheder for at understøtte, at Psykiatriens medarbejdere kan arbejde med den øgede digitalisering herunder kunstig intelligens (AI).

Tværsektoriel kompetenceudvikling
Gennemgående i strategiens indsatsområder er fokus på, at kompetenceudvikling som udgangspunkt skal tænkes tværsektorielt, ligesom det er en del af visionen for kompetenceudvikling i Psykiatrien. Ved tværsektorielt samarbejde om kursusudvikling og afvikling er der mulighed for at skabe bedre og mere sammenhængende patientforløb gennem fælles viden og kompetencer på tværs af sektorer. Tværsektorielt samarbejde giver også mulighed for at bringe eksperter fra forskellige områder sammen og derigennem forbedre kvaliteten af kurserne ved at tilføre forskellige perspektiver. Derudover kan tværsektorielt samarbejde om kursusafvikling også medvirke til at nedbringe klimaaftrykket ved en bedre ressourceudnyttelse af lokaler, faciliteter m.m.

Tværsektorielt samarbejde om kompetenceudvikling betyder, at Psykiatrien ved udarbejdelse af den årlige handleplan for kompetenceudvikling overvejer hvilke kurser/udviklingsforløb, der også skal tilbydes deltagere fra andre sektorer. Derudover betyder det, at Psykiatrien aktivt opsøger og indgår i samarbejde om udvikling og afvikling af fælles kompetenceudvikling med andre sektorer.

2.2 Organisering

Psykiatriens kompetenceudvikling er organiseret i Forum for Kompetenceudvikling sharepoint.com, hvor der årligt udarbejdes en handleplan for det kommende års kompetenceudvikling, som understøtter strategiens indsatsområder. Derudover drøftes generelle forhold vedrørende uddannelse og kompetenceudvikling.

Forum for Kompetenceudvikling refererer til Sundhedsfagligt Råd i forhold til faglige spørgsmål og til Tværgående Udvidet Psykiatriledelse i forhold til økonomiske og driftsmæssige forhold (Mødefora (sharepoint.com).



3 Vision og mål

Visionen for kompetenceudvikling i Psykiatrien er, at:

- Kompetenceudvikling bygger på en **strategisk** tilgang. Det betyder, at kompetenceudvikling tager afsæt i Psykiatriens strategiske indsatsområder og mål og understøtter disse. I praksis betyder det, at det er Psykiatriens strategier, indsatser og mål, der definerer hvilken kompetenceudvikling, der er behov for

- Kompetenceudvikling sker **systematisk** med afsæt i den årlige MU/LU-samtale

- Kompetenceudvikling som udgangspunkt er **praksisnær**. Det betyder, at uanset om kompetenceudvikling finder sted i klinikken eller på kurser og uddannelser, sikres der altid en kobling af det, der undervises i til deltagernes konkrete praksis. Det skal være tydeligt, hvordan det lærte, kan anvendes i en konkret opgaveløsning

- Kompetenceudvikling understøtter, at **vi løser opgaver i fællesskab** – derfor har vi altid blik for **det tværfaglige, tværorganisatoriske og tværsektorielle** i vores kompetenceudvikling

- Læring, uddannelse og kompetenceudvikling er **en kerneopgave**

- Kompetenceudvikling sker med afsæt **i det hele læringsforløb – før, under og efter**

- Kompetenceudvikling på alle niveauer er **ledelsesforankret** – det betyder, at lederen skal understøtte og skabe rum for udvikling, læring og implementering.

Målet med strategien er at:

- Styrke koblingen mellem Psykiatriens strategiske indsatsområder og kompetenceudviklingsindsatsen, så kompetenceudviklingen medvirker til at styrke og understøtte Psykiatriens samlede indsatser og mål

- Sikre, at medarbejdere og ledere i Psykiatrien har de rette kompetencer på ethvert givent tidspunkt

- Understøtte tiltrækning og tilknytning af medarbejdere og ledere ved at sikre gode muligheder for introduktion og efterfølgende løbende udvikling gennem hele ansættelsen.

4 Indsatsområder

Der er mange indsatsområder, som er væsentlige at arbejde med i en kommende strategiperiode, da der både lokalt, regionalt og nationalt er store forventninger til de mål, der skal indfris i Psykiatrierne. Kompetencestrategien beskriver seks overordnede indsatsområder. Det er inden for disse, at der i de kommende år er behov for kompetenceudvikling for at indfri mål og indsatser i Psykiatrien og sikre, at opgaverne løses mest hensigtsmæssigt og med høj faglig kvalitet til gavn for både patienter og deres pårørende.

Der er i Psykiatriens Kompetenceudviklingsstrategi for perioden 2024-2028 fokus på følgende seks prioriterede indsatsområder:

- Udredning, diagnostik og behandling
- Misbrugsbehandling/dobbeltdiagnose
- Det gode pleje- og behandlingsforløb
- Patient- og pårørendeinvolvering
- Introduktionsforløb for nyansatte medarbejdere og ledere
- Karriere- og udviklingsmuligheder gennem hele ansættelsen
- Ledelsesudvikling

De enkelte indsatsområder uddybes yderligere nedenfor. Inden for hvert indsatsområde kan kompetenceudvikling handle om udvikling af:

- Faglige kompetencer (kvalifikationer) – opnået gennem kurser, uddannelse, erfaring
- Personlige kompetencer – selvindsigt, erfaringer og menneskelige egenskaber
- Organisatoriske kompetencer – knyttet til arbejdspladsen. Det kan være procedurer, arbejdsprocesser, regler, kulturelle praksisser m.m.
- Almene kompetencer – basale færdigheder som læsning, stavning, matematik, IT-færdigheder.

4.1 Indsats: Udredning, diagnostik og behandling

Kompetencer inden for patientudredning, diagnosticering og behandling er afgørende for at kunne yde patientbehandling af høj faglig kvalitet i Psykiatrien. Kompetencer inden for dette område er derfor afgørende for, at Psykiatriens medarbejdere kan varetage opgaveløsningen på kompetent vis. Der vil i strategiperioden inden for dette indsatsområde blandt andet være fokus på følgende:

- Selvskade
- Assessments og diagnostiske interviews
- Psykopatologi
- Specialistuddannelser
- Læringskultur
- Dokumentation
- ICD 11

4.2 Indsats: Misbrugsbehandling/dobbeltdiagnose

Dobbeltdiagnose, hvor en patient lider både af en psykisk lidelse og et samtidigt misbrug/afhængighed, har i mange år været et fokusområde i Psykiatrien.
Tidligere har kommunerne haft ansvaret for ambulant alkohol- og stofbehandling, mens regionerne har haft ansvaret for behandlingen af psykiske lidelser. Regeringen, Danske Regioner og Kommunernes Landsorganisation vedtog imidlertid med Økonomiaftalen for 2023, at rusmiddelbehandlingen af mennesker med en samtidig psykisk lidelse fra 2024 trinvist skal overgå til regionerne. Regionerne skal herefter tilbyde patienter med samtidig psykisk lidelse og en rusmiddelproblematik et integreret ambulant behandlingstilbud.

Det betyder, at misbrugsbehandling og dobbeltdiagnose vil være et område, som fylder i hele strategiperioden i forhold til udvikling og implementering af denne nye opgave.

Der vil i strategiperioden inden for dette indsatsområde blandt andet være fokus på følgende:

- Dobbeltdiagnoseproblematikker
- Målgruppeproblematikker
- Kognitiv misbrugsbehandling
- Rusmiddelbehandling
- Kulturforandring herunder nye arbejdsgange og procedurer

4.3 Indsats: Det gode pleje- og behandlingsforløb

Det er vigtigt at sikre, at patienter i Psykiatrien oplever at blive mødt med nysgerrighed, involvering og ligeværdighed, da det medvirker til at skabe et godt samarbejde og relation, som i sidste ende har betydning for behandlingen. Forebyggelse af konflikter og herunder en ligeværdig og respektfuld kommunikation tilpasset den enkelte patient er vigtig i forhold til at understøtte et godt behandlingsmiljø.

Der vil i strategiperioden inden for dette indsatsområde blandt andet være fokus på følgende:

- Traumebaseret tilgang (TBT)
- Deeskalering
- Kommunikation
- Psykofysisk træning
- Simulationstræning
- Lokal implementering af konfliktforebyggende tiltag
- Psykopatologi

4.4 Patient- og pårørendeinvolvering

Psykiatrien har i mange år arbejdet med patientens team og den sygeplejefaglige metode Guidet Egenbeslutning, hvor patienter og pårørende aktivt inviteres med i beslutningsprocessen omkring deres pleje og behandling. Når patienter og pårørende oplever sig involveret i beslutningsprocessen og føler sig informeret og lyttet til, øger det patientens følelse af kontrol, som har positiv afsmittende virkning på troen på, at sygdommen kan blive bedre.

Der vil i strategiperioden inden for dette indsatsområde blandt andet være fokus på følgende:

- Samskabelse
- Recovery
- Tværfagligt samarbejde
- Kommunikation
- Guidet Egenbeslutning (GEB)
- Spørg til børnene
- Psykoedukation

4.5 Introduktionsforløb for nyansatte medarbejdere og ledere

Et struktureret introduktionsforløb for nyansatte medarbejdere og ledere er med til at sikre kendskab til arbejdspladsens kultur, værdier, procedurer og opgaver. Dette bidrager til at give den enkelte medarbejder de bedste forudsætninger for at få en god start i det nye arbejde. Samtidig er et veltilrettelagt introduktionsforløb med til, at den nye medarbejder føler sig værdsat og prioriteret. Det øger tilknytningen til arbejdspladsen. Der er derfor gode grunde til at arbejde med strukturerede introduktionsforløb for Psykiatriens medarbejdere og ledere.

Der vil i strategiperioden inden for dette indsatsområde blandt andet være fokus på følgende:

- Mono- og tværfaglige introduktionsforløb for alle medarbejdere tilpasset opgaveløsningen
- Ledelsesopfølgning på introduktionsforløb
- Særlige indsatser for nyansatte og nyuddannede medarbejdere for at lette overgangen til arbejdsmarkedet
- Mentorer

4.6 Karriere- og udviklingsmuligheder gennem hele ansættelsen

Det er i Psykiatrien vigtigt, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder igennem hele sin ansættelse. Det betyder, at nyuddannede medarbejdere, medarbejdere med lidt mere erfaring og de erfarne medarbejdere alle skal kunne se muligheder for udvikling der, hvor de er i arbejdslivet.

Der vil i strategiperioden inden for dette indsatsområde blandt andet være fokus på følgende:

- Uddannelse målrettet erfarne medarbejdere
- Lokale indsatser målrettet erfarne medarbejdere
- Anvendelse af erfarne medarbejdere som ambassadører og mentorer for nye medarbejdere
- Specialuddannelser
- Diplomuddannelser
- Master – og kandidatuddannelser
- Forskning herunder ph.d.

4.7 Ledelsesudvikling

Psykiatrien står ligesom mange andre organisationer over for en stor opgave de kommende år i forhold til at tiltrække medarbejdere og knytte dem til arbejdspladsen, så de får lyst til at blive. Tiltrækning og tilknytning af medarbejdere til arbejdspladsen er en forudsætning for at kunne lykkedes med opgaven og med mål og indsatser. Dygtige ledere med fokus på både opgaveløsning og trivsel er derfor vigtige for, at Psykiatrien kan løse de udfordringer, fremtiden byder på. Kompetenceudvikling af Psykiatriens ledere har derfor høj prioritet.

Der vil i strategiperioden inden for dette indsatsområde blandt andet være fokus på følgende:

- Forandringsledelse
- Ledelse af nye generationer
- Compassion fokuseret ledelse
- Ledelse i fællesskaber
- Digitalt mindset
- Kvalitetsledelse
- Managementkompetencer – (økonomi, HR, Arbejdsmiljø mm.)
- Strategisk ledelse
- Udflytning til P-Nau - herunder arbejdsgange, digitalisering, procedurer, samarbejde tværorganisatorisk
- Patientsikkerhed

Læs mere om Psykiatriens principper for ledelsesudvikling her

5 Læring og kompetenceudvikling i Psykiatrien

Der findes mange måder at forstå læring på, som har betydning for, hvordan der arbejdes med kompetenceudvikling, og hvordan denne konkret gribes an i hverdagen. Der redegøres derfor i det følgende for den læringstænkning og de begreber, Psykiatriens Kompetenceudviklingsstrategi bygger på.

Læring

handler overordnet om, at medarbejdere og ledere tilegner sig viden, færdigheder, holdninger m.m., som medfører en forandring. Tilegnelse og bearbejdning af det, der læres, er en individuel proces, der finder sted i det enkelte menneske. Samtidig er læring i høj grad også en social proces, som sker i et samspil med de forskellige personer, situationer og opgaver, hvori medarbejdere og ledere indgår i det daglige arbejde.

Læringsmiljø

forstås som de rammer og vilkår, der er med til at skabe betingelserne for læring i arbejdslivet. Det kan handle om, hvorvidt der i hverdagen er tid til at dele viden, hvordan konkrete opgaver løses, hvordan strukturer og processer understøtter muligheden for at lære, kulturen samt de faglige og sociale relationer på arbejdspladsen.

Et kreativt og udviklende læringsmiljø betyder i Psykiatrien, at der er fokus på at understøtte et miljø, hvor medarbejdere og ledere vokser med opgaven, hvor der er mulighed for at eksperimentere og udfolde sig og bryde med vanetænkning. Både ledere og medarbejdere har et fælles ansvar for at skabe en læringskultur, der understøtter dette blandt andet ved at skabe tryghed og tillid på arbejdspladsen.

Kompetenceudvikling

kan i forlængelse af læringsbegrebet forstås som en konkret aktivitet eller ramme, hvor læring finder sted, og hvor fokus kan være på enten at tilegne sig ny viden, færdigheder og/eller holdninger. Kompetenceudvikling kan målrettes i forhold til udvikling af faglige, personlige, almene eller organisatoriske kompetencer mfl.

Kompetence

er evnen til at kunne **omsætte og anvende** den nye viden, færdigheder og/eller holdninger til en konkret opgave eller situation. Der er flere faktorer, der spiller ind i forhold til om ny viden, færdigheder og holdninger anvendes i praksis. Det handler blandt andet om, om vi kan, vil og tør sætte os selv i spil på nye måder, men også, om vi får mulighed for at anvende de nye kompetencer i opgaveløsningen.

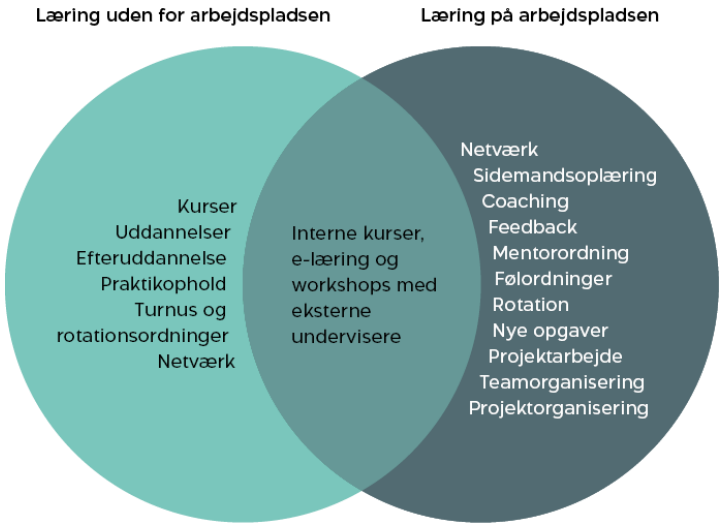
Fordi kompetence ikke kun handler om at tilegne sig ny viden, holdninger og færdigheder, men også om efterfølgende at kunne anvende disse i konkrete situationer, er det vigtigt at arbejde praksisnært i forhold til kompetenceudvikling. Det betyder, at der i Psykiatriens kompetenceudviklingsaktiviteter er en tæt kobling til medarbejderens daglige praksis. Teoretisk undervisning kobles til konkrete cases og

eksempler, fordi det øger sandsynligheden for, at der sker læring og overførsel af det, der læres til arbejdsopgaverne.

Kompetenceudviklingsmetoder

Kompetenceudvikling i Psykiatrien afvikles som både centrale forløb eller tilrettelægges lokalt på de enkelte arbejdspladser. Der findes forskellige metoder til at skabe læring afhængigt af det, der skal udvikles og tilegnes. Det vil altid være det konkrete behov for kompetenceudvikling, som definerer, hvilken metode der skaber den største effekt og læring. Forum for Kompetenceudvikling vurderer i forbindelse med udvikling af den årlige handleplan for kompetenceudvikling, hvilke metoder der skal anvendes i forhold til de enkelte udviklingsforløb.

I figuren nedenfor ses de forskellige læringsmetoder, der kan anvendes.

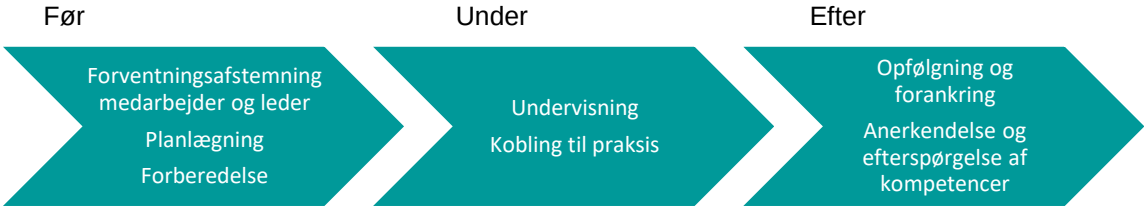


Figur 1

Det hele læringsforløb

Centralt i den læringstænkning, som Psykiatriens Kompetenceudviklingsstrategi bygger på, er en forståelse af, at læring og kompetenceudvikling ikke sker ved at "sende medarbejdere på kursus", men at der er behov for fokus på det hele læringsforløb. Det vil sige planlægning og forventningsafstemning forud for kompetenceudviklingen, deltagelse på selve "kurset"/undervisningen og implementering af det lærte efterfølgende.

Det hele læringsforløb illustreres i figuren nedenfor:



Figur 2. Det hele læringsforløb

Det betyder, at ledere skal investere den nødvendige tid til både forberedelse og opfølgning sammen med medarbejderen. Hermed skabes der en større effekt af den kompetenceudvikling, der igangsættes ved, at kompetencerne efterfølgende omsættes i opgaveløsningen. Herved bidrager de til en ændret praksis, kvalitativ bedre opgaveløsning m.m., som i sidste ende kommer patienter og pårørende til gode.

Som støtte til at arbejde med det hele læringsforløb, er der udviklet en læringsaftale (Psykiatrien - Læringsaftale.pdf - Alle dokumenter (sharepoint.com), som understøtter, at medarbejdere og ledere har fokus på hele læringsprocessen. Det er obligatorisk at anvende læringsaftalen ved længerevarende kompetenceudviklingsforløb. Ved forløb af kortere varighed anbefales det også, at medarbejdere og ledere anvender læringsaftalen.



6 Indfrielse af strategien

Det skitseres nedenfor, hvad der skal iværksættes organisatorisk og hos den enkelte leder og medarbejder for at sikre indfrielse af ambitionerne i Psykiatriens Kompetenceudviklingsstrategi.

På organisatorisk niveau tager alle ledelsesfora og faglige råd og fora i Psykiatrien afsæt i Kompetenceudviklingsstrategien i drøftelser af kompetencebehov i organisationen. Herved sikres det, at det der iværksættes, er i tråd med indsatsområder og tilgange i strategien. Denne bliver dermed retningsgivende for kompetenceudvikling i organisationen, hvilket bidrager til organisatorisk sammenhængskraft.
Behov for yderligere, fælles kompetenceudvikling end det, der er beskrevet i den årlige handleplan for kompetenceudvikling bringes til behandling og drøftelse i Forum for Kompetenceudvikling.

På ledelsesniveau har lederne overblik over de opgaver, der skal løses, og viden om, hvilke kompetencer det kræver at løse opgaven. Gennem styrket og nærværende ledelse skabes en løbende dialog mellem leder og medarbejder om kompetenceudvikling, og der prioriteres tid til at arbejde med det hele læringsforløb. Systematiske medarbejderudviklingssamtaler bliver i denne sammenhæng centrale i forhold til at sikre den nødvendige kobling mellem Psykiatriens strategiske indsatsområder/mål, kompetenceudvikling og medarbejderens daglige opgaveløsning. Lederen er en nøgleperson i forhold til at skabe denne kobling.

Psykiatriens ledere på alle niveauer har en særlig opgave i forhold til at gå forrest i implementeringen af strategien og den tilhørende handleplan. Det skal være tydeligt på alle ledelsesniveauer, at kompetenceudvikling skal understøtte Psykiatriens overordnede mål og de heraf afledte mål på de enkelte afsnit/ambulatorier/enheder.

På medarbejderniveau har medarbejderne ansvar for at gøre opmærksom på behov for kompetenceudvikling i forhold til opgaveløsningen i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler og forpligte sig på løbende at udvikle og vedligeholde sine kompetencer.

Derudover opfordres og forpligtes medarbejdere til at dele deres viden og undervise kollegaer i det, de har lært på kompetenceudviklingsforløb og derigennem tage et medansvar for at skabe organisatorisk læring.

7 Finansiering af kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling, der udspringer af Psykiatriens Kompetencestrategi og tilhørende handleplan, finansieres via et centralt kompetenceudviklingsbudget administreret af Team for HR og Arbejdsmiljø med reference til Tværgående Udvidet Psykiatriledelse. Budgettets midler er finansieret af Psykiatriens afdelinger. Afdelingerne er sikret pladser på alle centralt afholdte kurser efter en forhåndsaftalt fordelingsnøgle.

Der kan i tillæg til de overordnede indsatsområder og den tilhørende årlige handleplan for kompetenceudvikling være behov for lokalt at iværksætte anden kompetenceudvikling. Denne finansieres og aftales lokalt.



8 Referencer

Illeris, Knud: Læring, Roskilde Universitetsforlag, 2009
Wenger, Etienne: Praksisfællesskaber, Hans Reitzels Forlag, 2004
Brinkerhoff, Robert O.: What If Training Really Had to Work?, Advantage Performance Group, 2006
Brinkerhoff, Robert O. & Mooney T.: The Courageous Training Code: Seven Ways to Strengthen Your leadership Backbone, Advantage Performance Group, 2008
Psykiatriaftale_2022_FinalVersion.pdf (sum.dk)
Robusthedskommissionens anbefalinger | Indenrigs- og Sundhedsministeriet (sum.dk)

Januar 2024

PSYKIATRIEN
– i gode hænder