



# UDDANNELSESSTRATEGI 2021-2022

HOSPITALSENHEDEN VEST  
REGIONSHOSPITALET GØDSTRUP

**Hospitalsenheden Vest/Regionshospitalet Gødstrup**

NIDO | danmark

*Forskning og uddannelse i sundhed*

# INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	SIDE 3
INDLEDNING	SIDE 4
GRUNDUDDANNELSER	SIDE 5
EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING	SIDE 7
UDDANNELSE I PATIENTLÆRING	SIDE 9
REFERENCER	SIDE 11

# FORORD

Hospitalsenheden Vest og det kommende Regionshospitalet Gødstrup løser en samfundsopgave med uddannelse af fremtidens ansatte i sundhedsvæsenet. Forskning og uddannelse i sundhed er en forudsætning for patientbehandling af højeste kvalitet og løsning af nogle af samfundets største udfordringer. Derfor er uddannelse en naturlig del af hospitalets vision, mission og strategi. I 2018 udgav Hospitalsenheden Vest en samlet strategi for al uddannelse på tværs af alle faggrupper og uddannelsesniveauer. Denne udgave er en revision og forlængelse og gælder i perioden 2021-2022.

For patienter med akutte og kroniske sygdomme er vi et stort ambitiøst hospital, som skal tilbyde en nær og faglig stærk sundhedstjeneste til en befolkning på omkring 300.000 borgere i Midt- og Vestjylland og fra det øvrige Danmark. Det er derfor afgørende, at hospitalet rummer og udvikler gode uddannelsesvilkår og høje kompetencer hos de ansatte og tiltrækker dygtige medarbejdere, studerende og elever.

Formålet med strategien er at udpege, hvad der skal sættes på inden for de tre uddannelsesområder: Grunduddannelser, efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling samt uddannelse i patientlæring. Strategien skal bidrage til at sikre de bedst mulige patientforløb, fastholde og tiltrække kompetente ansatte og udbygge hospitalets position som et attraktivt uddannelsessted og en attraktiv arbejdsplads.

Målgruppen for uddannelsesstrategien er ledere, uddannelsesansvarlige, kliniske undervisere og vejledere, nuværende og kommende elever, studerende, ansatte og patienter ved hospitalet. Målgruppen er også samarbejdspartnere og andre, der har interesse i uddannelsesområdet i sundhedsvæsenet.

Strategien er udviklet i samarbejde med repræsentanter for patienter, elever, studerende, undervisere, vejledere, hospitalsledelsen, afdelingsledere, samarbejdspartnere fra kommuner, erhvervsskoler, VIA University College og Aarhus Universitet samt koordinatore og ledere med ansvar for hospitalets uddannelse. Den bygger bl.a. på Region Midtjyllands politikker på uddannelsesområdet (1-2).

I 2021 er flytningen til Regionshospitalet Gødstrup nært forestående - en proces, som strækker sig fra lang tid før og til lang tid efter den fysiske flytning. *Vi uddanner, imens vi flytter.* Den uddannelseskultur, som strategien 2018-20 lægger op til, vil være et kendt fundament, som vi kan bygge videre på. Når fremtiden på Regionshospitalet Gødstrup har indfundet sig, vil arbejdet med en ny uddannelsesstrategi gå i gang 2. halvår 2022 med et bedre afsæt i vores nye hospital.

Hospitalsledelsen  
Hospitalsenheden Vest  
Maj 2021



Ida Götke  
Sygeplejefaglig direktør



Jens Friis Bak  
Lægefaglig direktør



Poul Michaelsen  
Hospitalsdirektør

## INDLEDNING

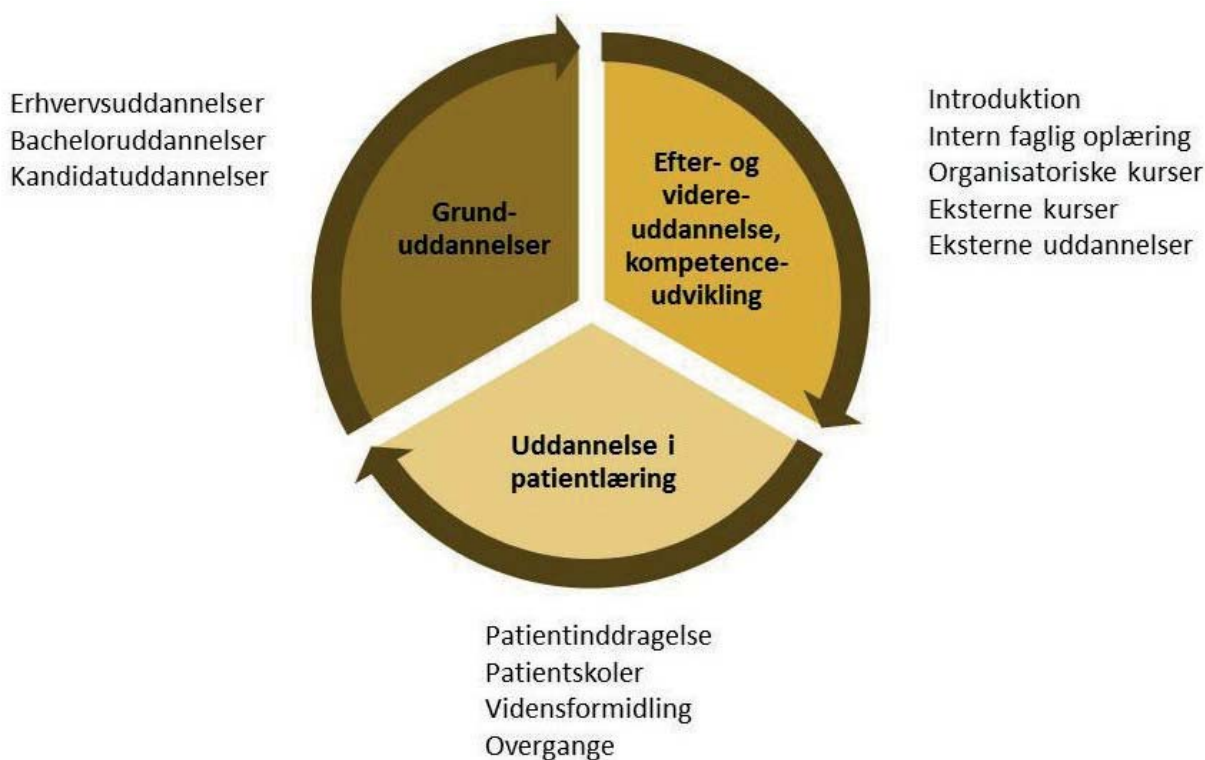
I Hospitalsenheden Vest/Regionshospitalet Gødstrup er uddannelse en kerneopgave. Den gode uddannelseskultur er central for at løse uddannelsesopgaven i forhold til elever, studerende, ansatte og patienter. Strategien beskriver kompetenceudvikling i tre brede uddannelsesområder (Figur 1):

- Grunduddannelse<sup>1</sup> omfatter uddannelse af elever og studerende i praktik eller klinik på hospitalet i et anerkendende og kundskabsbaseret læringsmiljø (1).
- Efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling<sup>2</sup> omfatter ansattes kompetenceudvikling fra ansættelsens start og gennem arbejdslivet med henblik på at rekruttere og fastholde fagprofessionelle med rette kompetencer (2).
- Uddannelse i patientlæring omfatter ansattes, studerende og elevers kompetenceudvikling i inddragelse af pa-

tient og pårørende. Herved understøttes patientens tilegnelse af viden og kompetencer i forhold til egen sygdom og situation på faglig baggrund. Dette med henblik på fælles beslutningstagen og patientens mestrings-eвне.

For hvert uddannelsesområde er udvalgt strategiske mål for 2021-2022. Valgene bygger på data indsamlet gennem spørgeskemaer (3-5), fokusgruppeinterviews (6), drøftelser i råd, udvalg og i workshops (7). Mange forskellige interessenter med relation til hospitalets uddannelsesopgave er inddraget. Der er foretaget analyse af relevante nationale og regionale dokumenter og nylige undersøgelser om patienttilfredshed.

I forbindelse med workshop og beskrivelsen af uddannelsesområdet er der fremkommet mangeartede ønsker for uddannelse på hospitalet. Værdifulde ideer er beskrevet i den enkelte afdeling i forbindelse med dataindsamling og kan danne en baseline



**Figur 1. Uddannelsesområder.**

<sup>1</sup> Grunduddannelse refererer til erhvervs-, erhvervsakademi-, bachelor-, eller universitetsuddannelser.

<sup>2</sup> Efteruddannelse refererer til ikke-bekendtgørelsesbelagte tilbud til færdiguddannede medarbejdere/medarbejdere på postgraduat niveau, eksempelvis regionalt forankrede kurser og tilbud m.m. Videreuddannelse refererer til bekendtgørelsesbelagte uddannelser og forløb af formel karakter rettet mod færdiguddannede medarbejdere/medarbejdere på postgraduat niveau, eksempelvis special- lægeuddannelser, special- og diplomuddannelser og andre tilbud med eller uden ECTS-points. Kompetenceudvikling refererer til udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos de ansatte (2).

for fremtidig udvikling. Hensigten er, at ledere og uddannelsesansvarlige arbejder videre med at kvalificere deres ideer indenfor hvert område, og at processen vil understøtte målrettede og systematiske indsatser på uddannelsesområdet.

I det følgende beskrives de tre uddannelsesområder med tilhørende udvalgte strategiske mål.

## GRUNDUDDANNELSER

Fra de tre uddannelsesniveauer som elev på erhvervsuddannelse, studerende på bachelor- eller kandidatuddannelse modtager hospitalet omkring 1800 uddannelsessøgende årligt i klinisk og praktisk uddannelse (Tabel 1-2). Sammen med hospitalets ledere, uddannelsesansvarlige, undervisere og vejledere repræsenterer de uddannelsesområdet Grunduddannelser (Tabel 3).

Efter drøftelse og undersøgelse af væsentlige temaer for hospitalets uddannelsesforhold og læringsmiljø træder følgende frem som særligt vigtige:

- Patientinddragelse
- Uddannelseskultur
- Vejledningsrammer
- Pædagogiske kompetencer
- Fagligt indhold
- Læringsmuligheder
- Praksisfællesskab
- Tværfaglige indsatser

Et gennemgående tema er et ønske om, at ledere, uddannelsesansvarlige, undervisere, vejledere og ansatte prioriterer uddannelse hver dag for derved at styrke den faglige og pædagogiske undervisning og vejledning af elever og studerende. Det sker f.eks. ved at:

- Træne pædagogiske kompetencer hos undervisere og vejledere
- Træne specifikke faglige kompetencer hos den uddannelsessøgende (f.eks. inddragelse af patient og pårørende)
- Styrke praksisfællesskab, tværfaglig læring og teamsamarbejde
- Udvikle gode rammer for læring og vejledning på vej mod og på Regionshospitalet Gødstrup under hensyntagen til nye fysiske rammer f.eks. enestuer samt faciliteter og arealer til forskning og uddannelse

På den baggrund har hospitalet for uddannelsesområdet Grunduddannelser udvalgt følgende strategiske mål:

### STRATEGISKE MÅL: Grunduddannelser

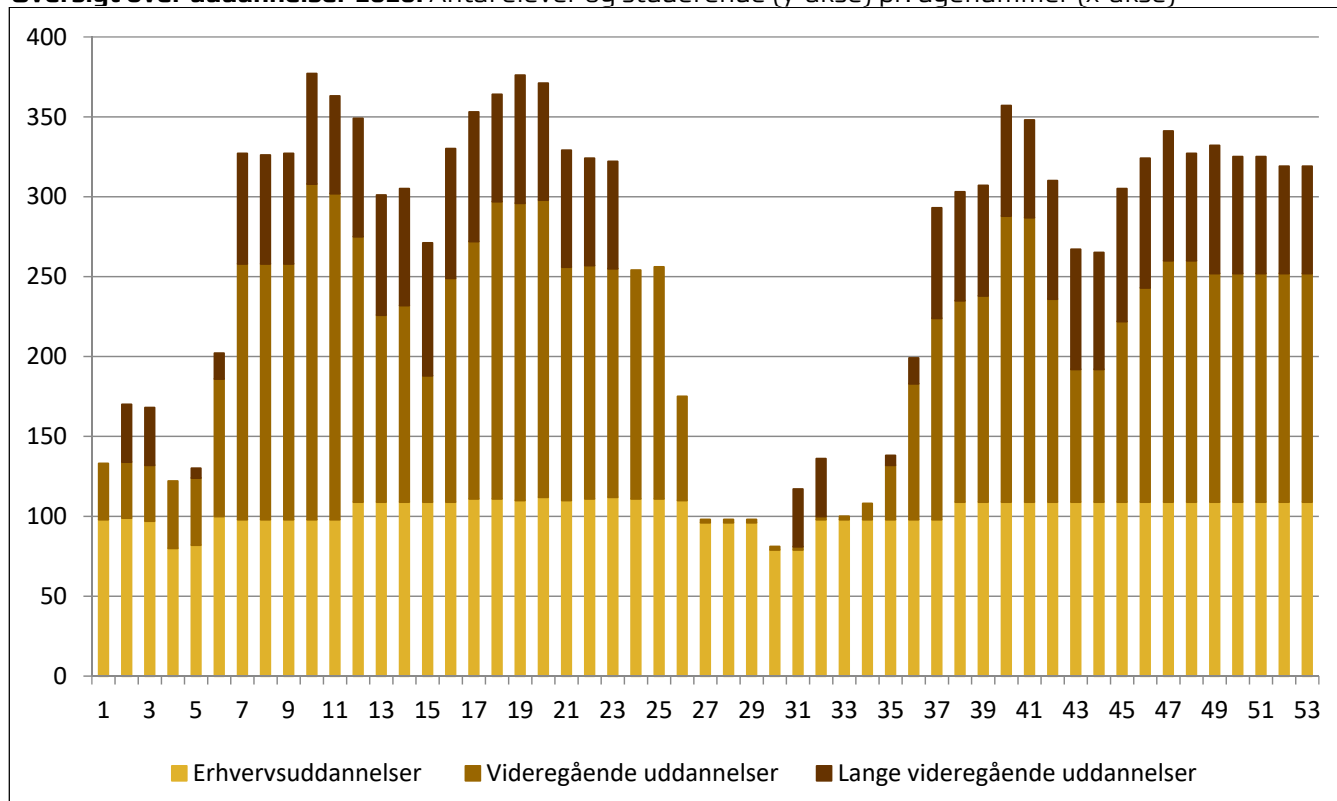
1. Gode lærings- og vejledningsmuligheder forekommer i alle rammer og situationer:
  - 1.1. Vi inddrager elever og studerende i praksisfællesskabet og opgaveløsningen, samt udnytter læringsmuligheder
  - 1.2. Vi udnytter de kendte organisatoriske og fysiske rammer i Hospitalsenheden Vest og på sigt de kommende på Regionshospitalet Gødstrup til læring, vejledning og refleksion gennem arbejdstilrettelæggelsen
  - 1.3. Vi har fokus på udmøntning af læringsmål og etablering af læringsmiljøer i relation til patientforløb og imellem relevante grupper af elever og studerende
2. Ledelses- og medarbejderstøttet dannelse af tværfaglige uddannelsesteams og samarbejde i forhold til relevante opgaver i uddannelserne
3. Faglig og pædagogisk udvikling af kompetente undervisere og vejledere
4. Uddannelse til patientinddragelse integreres tidligt i alle praktik- og klinikforløb

**Tabel 1. Grunduddannelser med praktik eller klinik på hospitalet**

- **Erhvervsuddannelser:** ambulanceassistent, ambulancebehandler, elektriker, ernæringsassistent, assistent med speciale i offentlig administration, lægesekretær, farmakonom, fotograf, neurofysiologiassistent, hospitalsserviceassistent, social- og sundhedsassistent, audiologiassistent og medikoteknikker
- **Bacheloruddannelser:** bioanalytiker, ergoterapeut, fysioterapeut, klinisk diætist, jordemoder, radiograf og sygeplejerske
- **Kandidatuddannelser:** læge og psykolog

**Tabel 2. Antal elever og studerende i hospitalet - 2020**

Uddannelser	Erhvervs-	Bachelor-	Kandidat-	Alle
Antal uddannelsessøgende	332	714	724	<b>1770</b>

 **Oversigt over uddannelser 2020:** Antal elever og studerende (y-akse) pr. ugenummer (x-akse)**Tabel 3. Praktik og klinik – vejledning, undervisning og kvalifikationer - 2020**

- Elever og studerende er i praktik eller klinik på hospitalet i varierende længde og tidspunkter fordelt over hele året
- De fleste afdelinger på hospitalet har elever og/eller studerende
- Alle ansatte har et medansvar for at undervise og vejlede hospitalets elever og studerende
- Mindst 135 vejledere, lektorer og professorer har specifikke uddannelsesopgaver på hospitalet
- For hver uddannelse skal en række læringsmål opfyldes
- Omfanget af vejledning og undervisning varierer afhængig af uddannelse
- Der er ikke formelle krav til vejlederkompetencer i forhold til erhvervsuddannelse. Der er lokale aftaler i Hospitalsenheden Vest
- Vejledere for bachelorstuderende skal have mindst en 1/6 diplomuddannelse med pædagogisk fokus. Nogle uddannelser kræver en hel diplom-, master- eller kandidatgrad som kvalifikation
- På alle afdelinger med fast ophold af medicinstuderende er der en prægraduat uddannelsesansvarlig lektor



## EFTER- OG VIDERE- UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling af hospitalets ca. 3700 ansatte er meget forskelligartet (Tabel 4-7). Tiltagene struktureres forskelligt fra fag til fag og fra afdeling til afdeling. Når hospitalets afdelinger i en spørgeskemaundersøgelse peger på vigtige tendenser inden for uddannelsesområdet, fremkommer forskellige temaer:

- Da fagpersoner vedvarende er under tidspres, skal uddannelse systematisk planlægges, skemalægges og indregnes i de daglige opgaver
- Det er afgørende at indregne **systematisk** kompetenceudvikling i hverdagen, herunder at prioritere de ansattes interne oplæring og deltagelse i konferencer, kurser og formel efter- og videreuddannelse
- Der efterlyses anvendelige modeller for efteruddannelse i samarbejde med uddannelsesinstitutioner

Gennem drøftelser i arbejdsgruppe, råd, interview og workshop er følgende temaer fremhævet som vigtige:

- Opbygning af en kultur, hvor uddannelse prioriteres som kerneopgave, og hvor alle tager ansvar for at prioritere drift og uddannelse som hinandens forudsætninger
- En strategi for systematisk og struktureret planlægning af kompetenceudvikling i hverdagen
- Synlige muligheder for efter- og videreuddannelse
- En strategi for systematisk styrkelse af videndeling og implementering af nye tiltag på baggrund af de ansattes dygtiggørelse
- Kvalificering af vejlednings- og undervisningskompetencer hos både formelle og uformelle vejledere og undervisere

På den baggrund har hospitalet for uddannelsesområdet Efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling udvalgt følgende strategiske mål:

### STRATEGISKE MÅL: Efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling

1. Systematiseret kompetenceafdækning og -udvikling i alle afdelinger
  - 1.1. Vi drøfter og planlægger kompetenceudvikling i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler
  - 1.2. Vi anvender viden om kompetencer både på individ- og gruppeniveau i forbindelse med rekruttering
  - 1.3. Vi fastholder og tiltrækker kompetente ansatte
2. Deling og implementering af viden op-prioriteres og systematiseres
3. Synlige muligheder for struktureret efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling
4. Undervisnings- og vejledningsopgaven prioriteres og udvikles

Som redskab til det praktiske arbejde med kompetenceafdækning og -udvikling anvendes hospitalets Model for systematisk kompetenceudvikling (8). I vores bestræbelser på at operationalisere målsætningerne i strategien, ønsker vi at skabe sammenhæng med den systematiske kompetenceudvikling og medarbejdernes egen selvforståelse.

#### Akademi:

Hospitalet stiler efter at oprette et akademi. Dette med henblik på at kunne opruste nyuddannede, samt fastholde stampersonale i deres basale færdigheder. Således gøres medarbejderne i stand til sikkert at kunne agere inden for eget specialefelt, men også at kunne stå stærkt mono- og tværfagligt i organisationen. Akademiet skal styrke et transparent og systematisk tilrettelagt introduktionsforløb for nyansatte, så overgangen fra uddannelse eller andet fagområde til klinik gøres så patientsikker som muligt. Systematisk kompetencefastholdelse og udviklingsprogrammer for personalet skal i samarbejdet mellem akademiet og klinikken konsolidere ønskede niveauer på de basale kompetencer. Udvikling og fastholdelse af medarbejdernes kompetencer i eget specialefelt sker også med denne systematik.

**Tabel 4. Efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling omfatter**

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hospitalets indsatser med henblik på ansattes <b>systematiske kompetenceudvikling</b></li> <li>▪ <b>Arbejdspladslæring</b> som introduktionsforløb, sidemandsoplæring, følgeskab, mentorordning, mesterlære, organisatoriske kurser, simulationstræning, e-læringsprogrammer, interne fagkurser</li> <li>▪ <b>Formelle videreuddannelser</b> som akademi-, diplom-, special-, master- og kandidatuddannelse, ph.d.- og doktorgrader</li> <li>▪ <b>Andre</b> eksterne kurser, konferencer og uddannelser</li> </ul>
---

**Tabel 5. Eksempler på efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling på hospitalet**

	<b>Efteruddannelse</b>	<b>Videreuddannelse</b>	<b>Kompetenceudvikling</b>
1. Erhvervsuddannelser	Formelle uddannelser godkendt på nationalt eller internationalt niveau	Akademi  Diplom	Systematiske tiltag på organisatorisk niveau: TRIO-forløb Forbedringsagent Andre
2. Bacheloruddannelser	Beskrivende radiograf	Specialuddannelse til: Anæstesisygepleje Intensiv sygepleje Kræftsygepleje Psykiatrisygepleje Hygiejnesygepleje	Systematiske tiltag på organisatorisk niveau:  TRIO-forløb Forbedringsagent Andre
3. Kandidatuddannelser	Formel eller uformel ekspertuddannelse	Introduktionsstilling Hoveduddannelsesstilling	Ekspertforløb Fellowship Fagområde Specialpsykolog  Systematiske tiltag på organisatorisk niveau:  TRIO-forløb Forbedringsagent Andre
Fælles for bachelor- og kandidatuddannelse	Ph.d. Doktorgrad	Diplom Special Master Kandidat	Vejleder Ledelse



**Tabel 6. Antal ansatte (tværsnit) med formel efter- og videreuddannelse og akademiske grader i 2020**

Diplomuddannelse	
• Enkelte moduler	47
• Hel diplom	55
Specialuddannelse	124
Masteruddannelse	85
Kandidatuddannelse (postgraduat)	9
Uddannelse af læger	
• Klinisk basis uddannelse KBU (tidligere turnus)	38
• Introduktionsuddannelse	72
• Hoveduddannelse	112
• Ekspertuddannelse	Ej undersøgt
Ph.d.	95
Dr. med.	6
Ph.d.-studerende	29

**Tabel 7. Forskellige uddannelser og praksis**

- Hospitalet har ca. 3700 ansatte
- Efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling varierer fra afdeling til afdeling, fag til fag og det er forskelligt, hvor eksplicit området er beskrevet
- Strukturert oplæring foregår i mange, men ikke alle afdelinger. Eksempler på typiske forløb er:
  - introduktionsprogram afhængig af kompetencer
  - skemalagt og accelereret oplæring i centrale kompetencer
  - sidemandsoplæring i alle områder
  - oplæring i henhold til målbeskrivelser og uddannelsesplaner
- Medarbejdere efter- og videreuddanner sig gennem faglige møder, kurser, konferencer, kongresser og ved akademi-, diplom-, kandidat- eller masteruddannelse
- For læger er der et obligatorisk nationalt program for systematisk videreuddannelse, som omfatter KBU (1 år), introstilling (1 år), hoveduddannelse (4-5 år), der fører til speciallægeanerkendelse. Derefter fortsættes individuelt efter interesse og behov for specialisering
- Ledere efter- og videreuddanner sig endvidere via regionens eller andre lederudviklingsforløb

## UDDANNELSE I PATIENT-LÆRING

Uddannelse i patientlæring har høj prioritet på patientens hospital. Det omfatter udvikling af de ansattes kompetencer med henblik på fortløbende inddragelse af patient og eventuelt pårørende i patientens behandling og hospitalsforløb. Hermed understøttes patientens tilegnelse af hensigtsmæssig viden og kompetencer i forhold til egen sygdom og situation. Type og omfang af hensigtsmæssig viden og kompetencer bestemmes på baggrund af faglig vurdering og fælles beslutning med patienten under hensyntagen til patientens helhedssituation (10). Patientlæring kan forekomme i mange forskellige situationer igennem et patientforløb (Tabel 8-9). Med udgangspunkt i den Landsdækkende Undersøgelse af Patienttilfredshed (LUP)

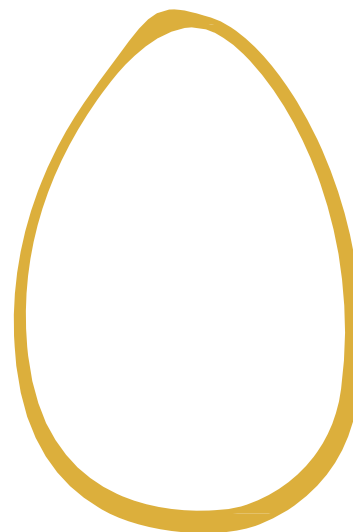
2016 fokuserer uddannelsesstrategien på behov for kompetenceudviklingstiltag hos de ansatte i forhold til patientlæring i forbindelse med ambulatoriebesøg og indlæggelse. Ifølge LUP undersøgelsen er det afgørende for patienten at:

- Modtage hensigtsmæssig viden om egen sundheds- og sygdomssituation før, under og efter behandling
- Få lavet forventningsafstemning
- Blive mødt af fagprofessionelle, som i tilspidsede situationer kommunikerer tydeligt, afpasset og empatisk
- Blive inddraget i beslutningstagen om egen situation

På den baggrund har hospitalet for uddannelsesområdet Uddannelse i patientlæring udvalgt følgende strategiske mål:

## STRATEGISKE MÅL: Uddannelse i patientlæring

1. De ansatte tilbyder patienten hensigtsmæssig viden og kompetencer samt inddrager patienten i fælles beslutning om egen sygdom og situation
  - 1.1. Vi afdækker patientens behov for viden og kompetencer i forhold til egen sygdom og situation
  - 1.2. Vi anvender og udvikler relevante pædagogiske værktøjer
  - 1.3. Vi indtænker samtidig tilstedeværelse af tværfaglige og multidisciplinære kompetencer i alle relevante situationer
2. De ansatte møder i alle situationer patienten med en tydelig, afpasset og empatisk kommunikation
3. Patientinddragelse er naturlig og kompetent



**Tabel 8. Målrettet arbejde og mange forskellige projekter om patientinddragelse**

Hospitalet har i samarbejde med brugerrådet og repræsentanter fra flere afdelinger formuleret fælles pejlemærker med henblik på at inddrage patient og eventuelt pårørende i patientens behandlingsforløb på bedst mulig vis.

For patienten:

- Altid med mig, altid for mig
- Ingenting om mig, uden mig
- Hvad er vigtigt for mig

For de pårørende:

- Jeg vil gerne inddrages - spørg mig, hvordan
- Hjælp mig med opmærksomhed på rettigheder
- Fortæl løbende, hvad der sker - og hvem jeg ellers kan kontakte, hvordan og hvornår

Disse pejlemærker udtrykker en ønskelig adfærd i mødet med patienten og skal inddrages i arbejdet med patientlæring.

**Tabel 9. Patientlæring – hvad og hvornår**

Patientlæring forekommer på mange niveauer i forskellige dele af patientforløbet på hospitalet. Begrebet omfatter den viden og de kompetencer, som patienter skal tilbydes for at forstå og mestre egen sygdom og situation, og hvordan medarbejdere inddrager patienter i fælles beslutning om deres patientforløb.

Patientlæring optræder i følgende situationer:

- Formelle og uformelle kontakter mellem medarbejdere og patienter og eventuelt pårørende i det daglige arbejde
- Korte forløb, hvor patienter lærer om egen sygdom og behandlingsforløb som forberedelse til kirurgiske indgreb og medicinsk behandling
- Mono- eller tværfaglige kontakter i ambulatorier eller under indlæggelse mellem medarbejdere, patienter og eventuelt pårørende. Gennem disse kontakter bliver patienterne informeret om og støttet i deres forståelse af egen sygdom, situation og inddraget i fælles beslutningstagen
- Længere undervisningsforløb (patientskoler), som hospitalet tilbyder for at støtte patienter i at opnå hensigtsmæssig viden og kompetencer inden for specifikke sygdomme

## REFERENCER

- 1) Region Midtjyllands politik for grunduddannelser 2016
- 2) Region Midtjyllands kompetenceudviklingspolitik
- 3) Hospitalsenheden Vest marts 2017 -Spørgeskema – baselinedata – grunduddannelser
- 4) Hospitalsenheden Vest marts 2017 -Spørgeskema – baselinedata – efter-, videreuddannelse og kompetence- udvikling.
- 5) Hospitalsenheden Vest marts 2017 -Spørgeskema – baselinedata – patientlæring
- 6) Hospitalsenheden Vest (april, maj 2017) – Fokusgruppeinterviews – patienter, elever, studerende ansatte, uddannelsesansvarlige.
- 7) Hospitalsenheden Vest (maj 2017) Notat til Workshop om strategi for uddannelsesområdet. Baggrunds materiale
- 8) Model for systematisk kompetenceudvikling Hospitalsenheden Vest 2016
- 9) Forskningsstrategi 2018–2021 Hospitalsenheden Vest / Regionshospitalet Gødstrup
- 10) Direktionens fokusområder 2021, Region Midtjylland. Bilag til koncernledelsesmødet den 28. januar 2021

Revideret i 2021 af

Arbejdsgruppen til udarbejdelse af Uddannelsesstrategi Hospitalsenheden Vest/Regionshospitalet Gødstrup

Vibeke Ersbak, uddannelseskoordinerende overlæge  
Inger Bach Henriksen, uddannelseskonsulent  
Henrik Nielsen, simulationskoordinator  
Birgit Meldgaard Sangill, uddannelseskonsulent  
Susanne Grandahl, uddannelseskonsulent  
Tove Watson, uddannelseskonsulent  
Lasse Plougstrup Hansen, HR-chef  
Anne Marie Lerche Pedersen, uddannelseskoordinator

Hospitalsenheden Vest  
Gl. Landevej 61  
DK-7400 Herning  
Tlf. 7843 0000

