

Bilag 1: Status på de prioriterede indsatser i regionens uddannelsesstrategi

August 2024

1

En fælles prioritet i det daglige arbejde

Prioriterede indsatser	Initiativ og realiseringsansvar	Status august 2024
Sammenhængende data om uddannelse Undersøge mulighederne for at etablere infrastruktur for uddannelsesdata i regionen som grundlag for at følge aktiviteter, resultater og kvalitet og som afsæt for udvikling og prioritering.	CHRU (tovholder)	Afdækning af behov og muligheder opstartes efterår/vinter 2024 mhp. involvering af relevante koncerncentre, hospitaler og virksomheder.
Styrket ledelsesudvikling Lederne skal klædes på til at prioritere ledelsesopgaven, herunder arbejdet med at få overført og aktiveret erhvervede kompetencer til det daglige arbejde.	CHRU	Uddannelsesopgaven er inkorporeret i regionens lederudviklingsprogram. Der afholdes webinar om ledernes ansvar den 7. oktober 2024, og uddannelsesopgaven indgår i årets lederkonference.
Bedre kompetenceudvikling ved ny teknologi Uddannelse og kompetenceudvikling skal tænkes ind fra starten, når regionen investerer i større sundhedsteknologiske systemer og medicinsk udstyr.	CHRU (tovholder) og CØK	Fra efteråret 2023 indgår kompetenceudvikling af medarbejdere i alle nye kontrakter om indkøb af ny teknologi. Uddannelse sker enten lokalt på hospitaler/afdelinger eller tværgående i CAMES.
Øget statslig medfinansiering Arbejde for at få øget den statslige medfinansiering af den kliniske del af uddannelsesopgaven.	Påvirke nationale beslutningstagere via relevante kanaler	Løbende indsats – politisk og administrativt, fx ifm. økonomiforhandlinger med regeringen og i indspil til Danske Regioners positionspapirer vedr. uddannelsesreformer, strukturreformudspil mv.

2

Det bedste sted at tage sin grunduddannelse

Prioriterede indsatser	Initiativ og realiseringsansvar	Status august 2024
Fokus på kvalitet i vejledningen Styrke kvalitet i grunduddannelserne ved at bruge studerende og elevers evalueringer aktivt, uddanne tilstrækkeligt mange vejledere samt sikre løbende kompetenceudvikling af de allerede uddannede vejledere.	Hospitaler og virksomheder i samarbejde med CHRU	Politiske midler (2 mio. kr.) afsat til at uddanne flere kliniske vejledere i 2023, 2024 og 2025. I 2023 blev der fra denne pulje uddannet 99 nye kliniske vejledere med diplom modul. I 2023-24 er der afsat 0,5 mio. kr. årligt til at efteruddanne allerede uddannede vejledere. I 2023 gennemførte 17 kliniske vejledere diplommodulet Forandrings- og Læreprocesser tilrettelagt for erfarne kliniske vejledere på Københavns Professionshøjskole. Tilsvarende forventes i 2024. Derudover har ca. 100 kliniske vejledere deltaget i kurset <i>‘Træning af studerende og elevers kliniske færdigheder og kompetencer’</i> på Enhed for Klinisk Træning. Kvaliteten af vejledningen på alle professionsbacheloruddannelser og social- og sundhedsassistentuddannelsen følges systematisk i fælles evaluering med Københavns Professionshøjskole, SOSU-H og kommunerne. https://www.kp.dk/strategisk-partnerskab-om-uddannelse/ Behov for mere systematisk blik på grunduddannelsen af læger.
Digitalt overblik over grunduddannelse Undersøge mulighederne for en digital løsning, som gør det muligt at følge aktivitet, kvalitet og erhvervede kompetencer i grunduddannelserne – og samtidig understøtter den enkeltes læringsforløb. Kræver samarbejde med relevante samarbejdspartnere, herunder uddannelsesinstitutioner og kommuner.	CHRU med involvering af hospitaler og virksomheder	Ønsket om et digitalt overblik over grunduddannelse inddrages i samarbejdet med kommuner og uddannelsesinstitutioner, når den forestående uddannelsesreform på professionsbacheloruddannelserne går i gang (2025-). Viden og erfaringer fra indsatser vedr. den Digitale Kompetencebog på det postgraduate uddannelsesområde i regionen inddrages i dette.

2

Det bedste sted at tage sin grunduddannelse - *fortsat*

Prioriterede indsatser	Initiativ og realiseringsansvar	Status august 2024
Flere parter med i opgaven Vi vil arbejde for at grunduddannelsesopgaven bringes ind i klyngesamarbejder med kommuner og praktiserende læger, som en vigtig fælles opgave og ansvar, hvor man sammen bidrager til høj kvalitet og sammenhæng i uddannelsesopgaven	Politikere og CHRU	Det er et vigtigt opmærksomhedspunkt at få tydeliggjort grunduddannelsesopgavens omfang og betydningen af den i arbejdet med ny struktur for et sammenhængende sundhedsvæsen.
En plan for flere elev- og lærlingeansættelser Vi vil vurdere potentialerne for at øge antallet af elev- og lærlingeansættelser på regionens hospitaler og andre arbejdspladser – og lave en plan for, hvordan det kan ske i praksis	CHRU med involvering af hospitaler og virksomheder	CHRU har medio 2024 igangsat projektet OplæringsKlar, en samlet uddannelsesstrategisk indsats på erhvervsuddannelsesområdet, der bl.a. indebærer udviklingen af konkrete materialer og redskaber til Region Hovedstadens oplæringssteder på hospitaler, i virksomheder og koncerncentre. Formålet er at styrke og understøtte, at Regionen som arbejdsgiver og uddannelsessted løfter erhvervsuddannelsesopgaven og sikrer så mange attraktive lærepladser som muligt - med fokus på høj trivsel og kvalitet i ansættelsesforløb for lærlinge.

3

Systematisk kompetenceudvikling i hele arbejdslivet

Prioriterede indsatser	Initiativ og realiseringsansvar	Status august 2024
En digital uddannelsesbog Vi vil undersøge mulighederne for at udvikle og implementere en digital uddannelsesbog. Den skal gøre det muligt for medarbejderne at samle data om deres kompetencer og færdigheder. Samtidig vil den gøre det lettere at drive og styre en kompetencebaseret uddannelsesindsats.	CHRU (tovholder) med involvering af relevante koncerncentre og alle hospitaler og virksomheder	Tværgående regionalt analysearbejde er gennemført i 1. halvdel af 2024. Arbejdet er mundet ud i en række anbefalinger. Strategisk Forum for Uddannelse og HR har på den baggrund besluttet, at der skal arbejdes videre med projektet. Indsats omdøbt til "digital kompetencebog", da der er fokus på kompetencer efter endt grunduddannelse.
God introduktion for alle faggrupper Vi vil udvide de nationalt vedtagne principper for introduktionsprogrammer for sygeplejersker, så de gælder og bliver gennemført for alle faggrupper i regionen	Hospitaler og virksomheder	Alle hospitaler arbejder med god introduktion af nyansatte. Regionen har gennemført udbud af nyt rekrutterings- og onboardingsystem, som bl.a. giver bedre mulighed for at tilrettelægge gode onboardingprocesser for den enkelte medarbejder.
Fokus på karriereveje Vi vil fremme arbejdet med karriereveje ved at tydeliggøre de eksisterende kompetenceudviklings- og uddannelsesstilbud, der understøtter disse karriereveje	Hospitaler og virksomheder i samarbejde med CHRU	Tværgående regional proces med tydeliggørelse af karriereveje igangsættes efterår 2024.
Flere til at løfte uddannelsesopgaven Vi vil uddanne tilstrækkeligt med vejledere og andre uddannelsesansvarlige til at varetage opgaverne med efter- og videreuddannelse. Samtidig vil vi sikre løbende kompetenceudvikling af de allerede uddannede.	Hospitaler og virksomheder i samarbejde med CHRU	Der tilbydes en række uddannelser for vejledere og uddannelsesansvarlige, samt opkvalificeringskurser i emner som fx "Den svære samtale" og "Sundhedspædagogik". Der pågår forskning om vilkår for læring for læger i hoveduddannelse til almen medicin på hospitalsophold. Forskningen er basis for et kommende kursus for vejledere og uddannelsesansvarlige overlæger.

4

På vej mod fremtidens læringsformer

Prioriterede indsatser	Initiativ og realiseringsansvar	Status august 2024
Fokus på evidens og evaluering Uddannelsesforskning og systematisk arbejde med evalueringsdata skal give mere sikker viden om, hvilke uddannelsesformer og læringsmiljøer der har den bedste effekt for studerende, medarbejdere og patienter.	Lokalt på regionens hospitaler og på tværs	Kvaliteten af vejledningen på alle professionsbachelor-uddannelser og social- og sundhedsassistentuddannelsen følges systematisk (se også under 2. Det bedste sted at tage sin grunduddannelse). Der forskes aktuelt i kvalitetssikring af tarmundersøgelser i samarbejde med flere hospitaler og i brug af kunstig intelligens ifm. fosterscanninger i samarbejde med regionens fødesteder med henblik på at tilrettelægge uddannelsesindsats af høj kvalitet.
Gode læringsmiljøer i hverdagen Studerende og medarbejdere skal have gode muligheder for systematisk at træne udvalgte færdigheder og kompetencer i hverdagssituationer på de enkelte arbejdspladser.	Lokalt på regionens hospitaler og på tværs	Forskningsprojekt om medicinstuderendes læring under praktikophold på hospitaler i psykiatrien og i somatikken, herunder udvikling af kompetencekort til brug i hverdagen. Der arbejdes med Kompetencekort på en række grund- og efteruddannelser, herunder ifm. ansættelse af internationale sygeplejersker, ligesom der er udviklet et digitalt refleksionsredskab til understøttelse af uddannelsen af social- og sundhedsassistenter. Link: REFLEX

4

På vej mod fremtidens læringsformer - *fortsat*

Prioriterede indsatser	Initiativ og realiseringsansvar	Status august 2024
Målrettet brug af simulation Obligatorisk simulationsbaseret træning indføres på områder, hvor det er nødvendigt, og/eller hvor der er evidens for, at det er en effektiv måde at opnå de ønskede faglige kompetencer på.	Hospitaler og virksomheder i samarbejde med CHRU	Hospitalerne etablerer lokale simulationstræningsmuligheder, tilsvarende ifm. Uddannelseshospitalet på Nordsjællands Hospital og Amager og Hvidovre Hospital. i Enhed for Klinisk Træning træner alle sygeplejestuderende på forskellige semestre forskellige basale kliniske færdigheder. Operation af hoftefraktur vha. virtual reality er blevet obligatorisk for kommende ortopædkirurger. Det forventes at forbedre kvaliteten og reducere antallet af re-operationer og komplikationer.
Nye digitale og blandede læringstilbud Medarbejderne skal kunne deltage i digital uddannelse og vi vil etablere læringsforløb med en blanding af teoretisk forberedelse og e-læring.	Hospitaler og virksomheder i samarbejde med CHRU	En stadig større del af regionens kompetenceudvikling afvikles dels digitalt (fx e-læring, webinar, film og podcast), som hybridundervisning (med mulighed for at deltage online i fremmødeundervisning) og generelt som <i>Blended Learning</i> med varierende metoder.
Certificering i komplekse kliniske procedurer Medarbejdere skal have mulighed for at træne og blive certificeret i komplekse kliniske procedurer – uden at skulle øve sig på virkelige patienter.	CHRU i samarbejde med hospitaler og virksomheder	AI simulationstræning af komplekse procedurer på CAMES afsluttes med en evidensbaseret test. Ved bestået test, udstedes certifikater, hvor det er et krav, fx før øjenkirurger må operere patienter med grå stær.