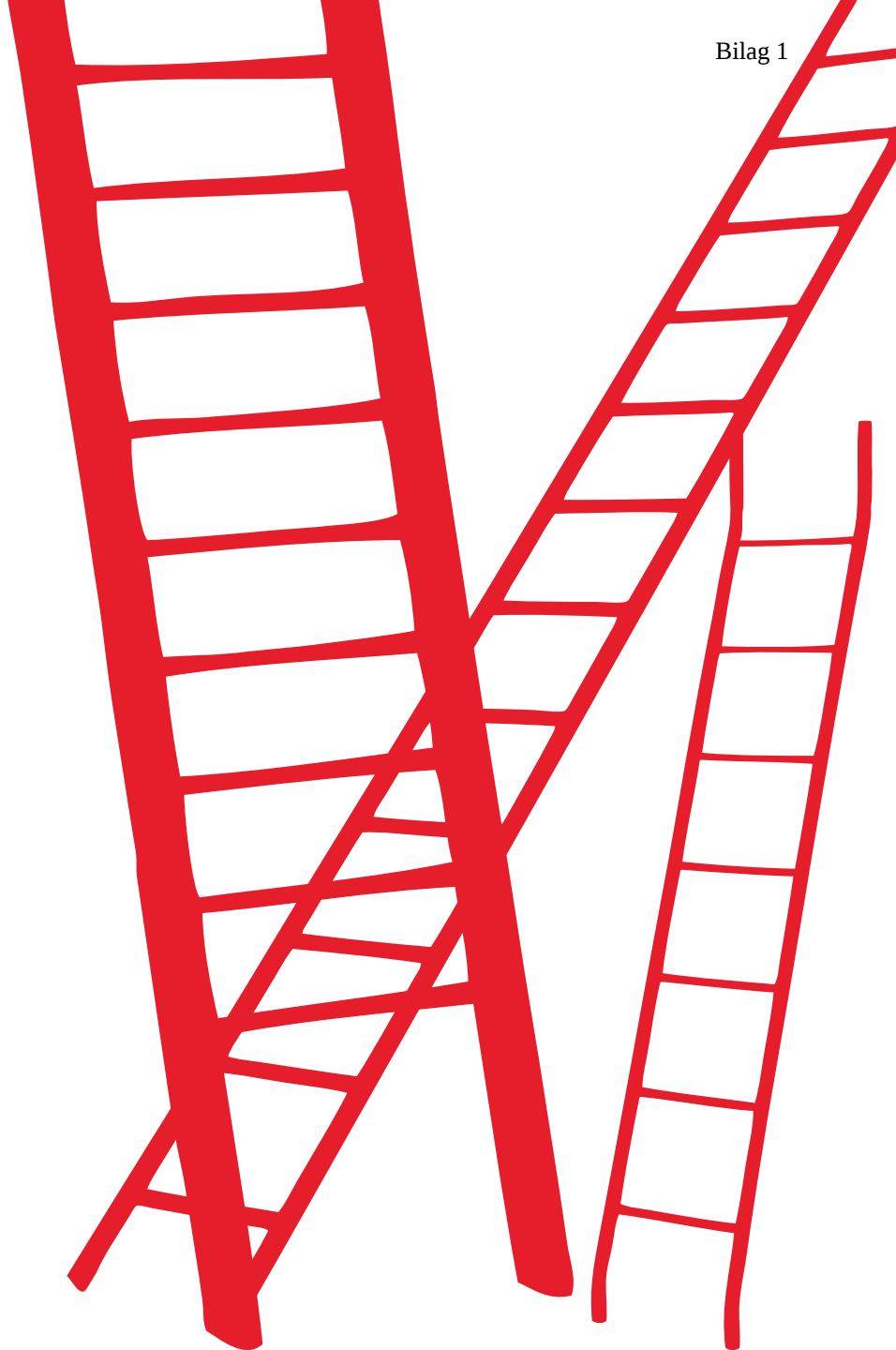




HANDLINGSPLAN 2012-2013

FOR REGION HOVEDSTADENS
INTERNE UDDANNELSESPOLITIK

FORORD

Her indsættes forord.

EN VISION FOR UDDANNELSE

Efterspørgslen efter arbejdskraft ændrer sig hele tiden. Uddannet arbejdskraft er en forudsætning for vækst, som igen er en forudsætning for udvikling af sundhedsvæsenet.

Medarbejderne i Region Hovedstadens sundhedsvæsen skal have stor faglig viden og kunne arbejde på tværs af sektorer og fag for at kunne varetage de tre kerneydelser i sundhedsvæsenet: Effektiv behandling til patienterne, forskning samt uddannelse af kommende generationer af sundhedsprofessionelle.

Som regional aktør skal Region Hovedstaden spille en markant rolle og bidrage til, at flere får en uddannelse. Som stor arbejdsgiver kan Region Hovedstaden være med til at sikre, at der sker et generelt kompetenceløft i hovedstadsområdet, også i forhold til målgrupper, der ikke traditionelt uddannes i sundhedsvæsenet.

SAMMENHÆNGEN I REGION HOVEDSTADENS SUNDHEDSVÆSEN SKABES AF

- De regionale sundhedspolitiske hensigtserklæringer
- De regionale bærende udviklingsstrategier
- Den regionale udviklingsplan

HANDLINGSPLAN 2012-13 – ET REDSKAB

Handlingsplan 2012-13 for den interne uddannelsespolitik er den første af sin slags. Sammen med idékataloget skal den ses som en måde at skabe mere synlighed om den betydelige uddannelsesopgave, regionen løfter og som et fælles redskab til at systematisere uddannelsesindsatsen i Region Hovedstaden.

Handlingsplan og idékatalog sætter fokus på behovet for uddannelse inden for det regionale sundhedsvæsen og på uddannelsesopgaven på vores hospitaler, nu og frem mod 2018. I et moderne sundhedsvæsen er det afgørende at prioritere uddannelse, og håbet er, at den nye ramme kan holde fast i, at uddannelse er en investering, der både er nødvendig og som betaler sig.

Med Handlingsplan 2012-13 tages de første skridt mod at skabe et overblik over uddannelsesopgaven og organiseringen af hele området. Dermed bliver det muligt på kort sigt at sætte mere præcis retning for uddannelsesopgaven i de kommende år med afsæt i idékataloget, de givne uddannelsesmæssige behov på hospitalerne og den større samfundsmæssige sammenhæng, som Region Hovedstaden er en del af.

HANDLINGSPLAN 2012-13

- En fælles ramme og fundament for uddannelsesindsatsen
- Anerkendelse og synlighed af uddannelsesområdet
- Et afsæt for fremadrettede strategiske drøftelser på uddannelsesområdet
- En kobling mellem hospitalernes/de tværgående virksomheders uddannelsesindsats og den politiske dagsorden på området

EFFEKTEN AF DEN INTERNE UDDANNELSESPOLITIK

- Region Hovedstaden bruger sine uddannelseskrafter på de vigtigste områder
- Ledelsesstrengen skaber et betydeligt samspil mellem regional udvikling af uddannelsesområdet og overordnet national udvikling
- Medarbejderne oplever gennemsigtighed i uddannelsesstilbuddene og kvalitetsfokus i uddannelsesopgaven
- Ledere og medarbejdere anvender ny viden, deler ny viden og har en innovativ tilgang til opgaverne
- Indsatsen på uddannelsesområdet er løftestang for øvrig udvikling

ENTYDIG ORGANISERING PÅ UDDANNELSESOMRÅDET

HR- og Uddannelse er et omdrejningspunkt i implementeringen af handlingsplanen. Sammen med Handlingsplan 2012-13 er etableringen af den nye tværgående virksomhed et skridt på vejen mod, at Region Hovedstaden skal arbejde mere systematisk og strategisk med uddannelse. En fælles struktur og en klar ramme gør, at vi mere kvalificeret kan sætte den retning, der skaber et fælles løft i arbejdet med uddannelse på tværs af hospitaler og de tværgående virksomheder.

FREMDRIFT MOD 2018

- Handlingsplaner formuleres for to år ad gangen
- Udviklingen af kommende handlingsplaner tager afsæt i Idékatalog 2014-2018 og aktuelle strategiske indsatsområder
- Den politiske behandling af handlingsplaner forberedes af Udvalget for Fremtidens Uddannelse og Forskning (FUF)

UDDANNELSESINDSATSEN HÆNGER SAMMEN MED DE OVERORDNEDE VÆRDIER

Region Hovedstadens PROF-værdier – professionalisme, robusthed, ordentlighed og fremadsynethed – gælder også for uddannelsesindsatsen:

- Den styrkede organisering skaber gennemsigtighed i forhold til det strategiske og ledelsesmæssige plan. Det professionaliserer uddannelsesområdet idet arbejdsfordeling, roller og beslutningskompetencen bliver tydelig.
- Muligheden for at arbejde mere systematisk og strategisk med uddannelse i forhold til et fremtidigt kompetencebehov gør Region Hovedstaden robust og i stand til at håndtere arbejdskraftsituationen.
- Ved at sætte fokus på rammerne for uddannelse behandler vi både medarbejdere med uddannelsesansvar og de uddannelsessøgende ordentligt.
- Medarbejderne skal have relevante og attraktive kompetencer til at kunne begå sig på arbejdsmarkedet. Det kræver fremadsynethed i samarbejdet med kommuner, praksissektor, det private erhvervsliv, uddannelsesinstitutionerne og de faglige organisationer samt interesseorganisationer.

VISION

Region Hovedstaden uddanner til fremtidens sundhedsvæsen og arbejdsmarked og skaber effektivitet, innovation og kvalitet i patientbehandlingen gennem uddannelse og udvikling af medarbejderne

MÅL 1: INVESTERING

Region Hovedstaden professionaliserer uddannelsesopgaven, kender sine **ressourcer**, kvaliteten af sine ydelser og **prioriterer** uddannelse som en langsigtet investering. Region Hovedstaden arbejder ud fra en vurdering af det fremtidige kompetencebehov, hvor uddannelse er en **forudsætning** for at skabe landets bedste sundhedsvæsen og et dynamisk arbejdsmarked.

MÅL 2: KVALITET

Region Hovedstaden skaber uddannelse af **høj kvalitet** i et sammenhængende læringsperspektiv. Grunduddannelse og efter- og videreuddannelse baserer sig på **nyeste viden** og skaber **fagligt dygtige** medarbejdere, der arbejder tværprofessionelt i et samlet sundhedsvæsen. Kompetenceudvikling er en konstant drivkraft i udviklingen af et **sammenhængende sundhedsvæsen**, der bygger på fire grundlæggende værdier: Patienten i centrum, sikkerhed, effektivitet og lighed.

MÅL 3: UDVIKLING OG VÆKST

Region Hovedstaden **tager ansvar** – både som arbejdsgiver og uddannelsessted – for at **løfte det samlede kompetenceniveau** i hovedstadsområdet på kort og langt sigt og derigennem bidrage til udvikling og vækst i regionen. Region Hovedstaden **arbejder strategisk og innovativt** med uddannelse, kompetenceudvikling og rekruttering.

MÅL 4: INVOLVERING

Region Hovedstaden udvikler et uddannelsessamarbejde og en **samarbejdskultur**, der inddrager patient- og pårørendeperspektiver. Region Hovedstaden skaber den bedste kvalitet i det **koordinerede patientforløb** ved et tæt og forpligtende samarbejde med praksissektoren og kommunerne om personalets faglige kvalifikationer.

MÅL 5: SAMARBEJDE OG UDSYN

Region Hovedstaden har **internationalt** udsyn i forhold til grund-, efter- og videreuddannelse. Region Hovedstaden medvirker til at udvikle nye uddannelser, fremmer forskningsbaseret uddannelse og **omsætter ny viden til praksis** i samarbejde med faglige uddannelses- og forskningsmiljøer samt erhvervslivet.

MÅL 1: INVESTERING

Region Hovedstaden professionaliserer uddannelsesopgaven, kender sine **ressourcer**, kvaliteten af sine ydelser og **prioriterer** uddannelse som en langsigtet investering. Region Hovedstaden arbejder ud fra en vurdering af det fremtidige kompetencebehov, hvor uddannelse er en **forudsætning** for at skabe landets bedste sundhedsvæsen og et dynamisk arbejdsmarked.

STYRKET ORGANISERING

Koncern Plan, Udvikling og Kvalitet analyserer den nuværende organisering af uddannelse på det strategiske og ledelsesmæssige plan med henblik på udarbejdelse af en ny regional uddannelsesstruktur.

HR- og Uddannelse skaber en klar ramme for samarbejdet og gennemfører 1-2 årlige møder om det faglige indhold på uddannelserne med uddannelsesinstitutionerne.

PRIORITERET OG KOORDINERET UDDANNELSESINDSATS

HR- og Uddannelse udvikler et fælles regionalt kursusadministrationssystem og kursuskatalog for efteruddannelse.

EVALUERING AF UDDANNELSESINDSATSEN

HR- og Uddannelse afdækker og synliggør udgiften ved at udbrede den eksisterende model for evaluering af uddannelserne til sygeplejerske og social- og sundhedsassistent til andre uddannelser.

MÅL 2: KVALITET

Region Hovedstaden skaber uddannelse af **høj kvalitet** i et sammenhængende læringsperspektiv. Grunduddannelse og efter- og videreuddannelse baserer sig på **nyeste viden** og skaber **fagligt dygtige** medarbejdere, der arbejder tværprofessionelt i et samlet sundhedsvæsen. Kompetenceudvikling er en konstant drivkraft i udviklingen af et **sammenhængende sundhedsvæsen**, der bygger på fire grundlæggende værdier: Patienten i centrum, sikkerhed, effektivitet og lighed.

MEDARBEJDERE OG UDDANNELSESSØGENDE TRÆNER POTENTIET RISIKOFYLDTE OG KRITISKE PROCEDURER OG SITUATIONER

HR- og Uddannelse afdækker og synliggør udgifter ved at lære uddannelsesansvarlige medarbejdere at undervise uddannelsessøgende i håndtering af risikofyldte og kritiske situationer. Afdækningen foretages i samarbejde med Center for Klinisk Uddannelse (CEKU) og Dansk Institut for Medicinsk Simulation (DIMS).

MÅL 3: UDVIKLING OG VÆKST

Region Hovedstaden **tager ansvar** – både som arbejdsgiver og uddannelsessted – for at **løfte det samlede kompetenceniveau** i hovedstadsområdet på kort og langt sigt og derigennem bidrage til udvikling og vækst i regionen. Region Hovedstaden **arbejder strategisk og innovativt** med uddannelse, kompetenceudvikling og rekruttering.

UDDANNELSES- OG BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER FOR UNGE

Koncern Plan, Udvikling og Kvalitet analyserer hospitalernes/ de tværgående virksomheders muligheder for at indgå kombinationspraktikaftaler med henblik på at skabe flere praktikpladser i hovedstadsområdet.

Koncern Plan, Udvikling og Kvalitet udarbejder anbefalinger til et koncept, hvor hospitalerne/ de tværgående virksomheder kan tilbyde unge mulighed for jobtræning med henblik på uddannelse.

MÅL 4: INVOLVERING

Region Hovedstaden udvikler et uddannelsessamarbejde og en **samarbejdskultur**, der inddrager patient- og pårørende-perspektiver. Region Hovedstaden skaber den bedste kvalitet i det **koordinerede patientforløb** ved et tæt og forpligtende samarbejde med praksissektoren og kommunerne om personalets faglige kvalifikationer.

UDVIKLING OG ETABLERING AF PATIENT/BORGER- OG PÅRØRENDEPERSPEKTIV

HR- og Uddannelse beskriver en model for inddragelse af patient/borger og pårørende i det kliniske forløb i grunduddannelserne.

PRÆ- OG POSTGRADUATE UDDANNELSESTILBUD STYRKER KOORDINEREDE, SAMMENHÆNGENDE PATIENT-FORLØB OG TVÆRSEKTORIELT SAMARBEJDE

HR- og Uddannelse udarbejder et kursuskatalog med tværsektorielle kursustilbud til hospitaler/de tværgående virksomheder, kommuner og praksissektor.

PATIENT EMPOWERMENT

HR- og Uddannelse videreudvikler model for uddannelse af de sundhedsprofessionelle til at kunne bringe patientens/borgerens ressourcer i spil med afsæt i Region Hovedstadens strategi for patient empowerment.

Koncern Plan, Udvikling og Kvalitet udvikler mål og ramme for uddannelse af patienter/borgere.

MÅL 5: SAMARBEJDE OG UDSYN

Region Hovedstaden har **internationalt** udsyn i forhold til grund-, efter- og videreuddannelse. Region Hovedstaden medvirker til at udvikle nye uddannelser, fremmer forskningsbaseret uddannelse og **omsætter ny viden til praksis** i samarbejde med faglige uddannelses- og forskningsmiljøer samt erhvervslivet.

SYNERGI MELLEM SEKTORER – OFFENTLIGT OG PRIVAT SAMARBEJDE

Koncern Regional Udvikling udarbejder en anbefaling til hvilke lokale erhvervsråd/taskforces, kompetenceklynger og netværk i den private sektor, som hospitalerne/de tværgående virksomheder med fordel kunne deltage i.

SPREDNING OG ANVENDELSE AF NY VIDEN

De sundhedsfaglige råd beslutter en systematik for spredning og implementering af ny viden indenfor et givent speciale.

A large, abstract red graphic on the left side of the page, resembling a stylized letter 'R' or a thick brushstroke. It has several horizontal and diagonal strokes, creating a dynamic, modern look. The red is a vibrant, slightly dark shade.

IDEKATALOG

DEN REGIONALE
UDDANNELSESINDSATS
2014-2018

VISION

Region Hovedstaden uddanner til fremtidens sundhedsvæsen og arbejdsmarked og skaber effektivitet, innovation og kvalitet i patientbehandlingen gennem uddannelse og udvikling af medarbejderne

Dette katalog giver idéer og inspiration til den regionale uddannelsesindsats frem mod 2012. Kataloget er et supplement til Handlingsplan 2012–2013 for Region Hovedstadens interne uddannelsespolitik, som regionsrådet vedtog i juni 2011.

Kataloget er et opslagsværk, der kan styrke den samlede regionale indsats for uddannelse og kompetenceudvikling. Kataloget viser den strategiske retning og forslag til konkrete tiltag inden for hvert af de fem politiske mål.

Frem mod 2018 vil der være 2-årige handlingsplaner, som udarbejdes med udgangspunkt i dette katalog, de konkrete uddannelsesbehov, sundhedsvæsenets strategiske indsatsområder og samfundsmæssige sammenhænge. Kataloget er derfor ikke udtømmende.

DE FEM POLITISKE MÅL OG INDSATSOMRÅDER

MÅL 1: INVESTERING SIDE 4-7

- STYRKET ORGANISERING
- PRIORITERET OG KOORDINERET UDDANNELSESINDSATS
- EVALUERING AF UDDANNELSESINDSATSEN
- GODE ARBEJDSVILKÅR OG FYSISKE RAMMER FOR UDDANNELSESAKTIVITETER

MÅL 2: KVALITET SIDE 8-11

- MEDARBEJDERE OG UDDANNELSESSØGENDE TRÆNER POTENTIELT RISIKOFYLDTE OG KRITISKE PROCEDURER OG SITUATIONER
- MED AFSÆT I PATIENTFORLØB SKABES SAMMENHÆNG I LÆRINGSFORLØB
- LÆRINGSMILJØER SKAL VÆRE EKSPERIMENTERENDE OG UNDER KONSTANT UDVIKLING
- FORSKNING I UDDANNELSE – UDDANNELSE I FORSKNING

MÅL 3: UDVIKLING OG VÆKST SIDE 12-16

- UDDANNELSES- OG BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER FOR UNGE
- GODE RAMMER FOR UDDANNELSE OG ATTRAKTIVE KARRIEREVEJE I SUNDHEDSVÆSENET
- KVALIFICERING AF SUNDHEDSUDDANNELSERNE
- GODE RAMMER FOR AT ARBEJDE MED INNOVATION OG NY TEKNOLOGI
- STRATEGISK OG INNOVATIV REKRUTTERING

MÅL 4: INVOLVERING SIDE 18-20

- UDVIKLING AF PATIENT/BORGER- OG PÅRØRENDEPERSPEKTIV
- PRÆ- OG POSTGRADUATE UDDANNELSESTILBUD STYRKER KOORDINEREDE, SAMMENHÆNGENDE PATIENTFORLØB OG TVÆRSEKTORIELT SAMARBEJDE
- PATIENT EMPOWERMENT

MÅL 5: SAMARBEJDE OG UDSYN SIDE 22-25

- SYNERGI MELLEM SEKTORER – OFFENTLIGT OG PRIVAT SAMARBEJDE
- SPREDNING OG ANVENDELSE AF NY VIDEN
- DE OVERORDNEDE REGIONALE, STRATEGISKE INDSATSOMRÅDER ER *BESTEMMENDE* FOR KOMPETENCEKRAV
- INTERNATIONAL FUNDERING I SAMTLIGE UDDANNELSES- OG UDVIKLINGSAKTIVITETER

MÅL 1: INVESTERING

Indsatsområde:

STYRKET ORGANISERING

Uddannelsesområdet skal have en tydelig forankring i organisationen, og den samlede uddannelsesindsats skal være koordineret og prioriteret. Det bidrager til at sikre, at uddannelsesopgaven behandles som en kerneydelse, og at der er fokus på, at ressourcerne til uddannelse bruges mest effektivt. Koordineringen og prioriteringen sker med afsæt i en systematisk afdækning af behov for uddannelse og kompetenceudvikling, og udgangspunktet er de regionale strategier, standarder og evalueringsresultater. Ved at styrke organiseringen skabes der gennemslagskraft og synergi i den samlede regionale uddannelsesindsats.

For at styrke organiseringen på uddannelsesområdet anbefales det, at

- Der generelt er et ledelsesfokus på uddannelse, også på tværs af organisationen
- De specialerettede efter- og videreuddannelser udvikles og udbredes nationalt

Indsatsområde:

PRIORITERET OG KOORDINERET UDDANNELSESINDSATS

Region Hovedstaden skal kende sine ressourcer og prioritere dem til målrettede forløb for uddannelse og kompetenceudvikling, både regionalt og lokalt. Det er en forudsætning for at kunne levere høj kvalitet i patientbehandlingen i en tid med stigende krav til effektivitet og en hurtig faglig, teknologisk og organisatorisk udvikling. De politisk prioriterede mål og strategiske indsatsområder skal være tydelige. Uddannelsesbehovene skal løftes gennem relevante handlinger, hvilket gør uddannelsesindsatsen tydelig og sikrer ledelsesmæssigt fokus. Derved sikres det også, at nye aktiviteter kun iværksættes, hvis den nødvendige investering følger med.

For at styrke den prioriterede og koordinerede indsats anbefales det, at

- Relevante it-systemer og datakilder bruges til afdækning af kompetencebehov
- Der foreligger en beskrivelse af de generelle mål og aktiviteter for uddannelse og kompetenceudvikling
- Der gennemføres en kortlægning af frafaldet på uddannelserne
- Ledelsen bruger et elektronisk ledelsesinformationssystem til at følge udviklingen af aktiviteter og mål for uddannelse
- Region Hovedstaden arbejder sammen med relevante aktører om prognoser om det fremtidige kompetencebehov/mangel
- Der udarbejdes en oversigt over uddannelsesopgaven (bekendtgørelser, krav til klinisk undervisning, praktik)

Indsatsområde:

EVALUERING AF UDDANNELSESINDSATSEN

Flere skal have en uddannelse, og uddannelserne skal være bedre. Derfor kender Region Hovedstaden effekten og resultaterne af sin uddannelsesindsats. Alle grund-, efter- og videreuddannelser og kompetenceudviklingstiltag evalueres systematisk for at sikre kvalitet og relevans. Ved at arbejde systematisk med evaluering og effektmåling får Region Hovedstaden et grundlag for at kunne prioritere sine uddannelsesaktiviteter fremover. Det højere kompetenceniveau skaber bedre patientbehandling samt udvikling og vækst i hovedstadsområdet.

For at sikre fokus på evaluering anbefales det, at

- Der udarbejdes en oversigt over eksisterende uddannelsesaktiviteter, herunder deres finansiering
- Prioriteringen af uddannelsesaktiviteter og udvikling af kvaliteten og nye tiltag sker ud fra evalueringer
- Der skal måles effekt af udvalgte uddannelsesaktiviteter, dvs. grunduddannelser, efter- og videreuddannelse og øvrige kompetenceudviklingsforløb. Derfor skal der udvikles en model for effektmåling, eventuelt i samarbejde med anerkendte evalueringsinstitutter

Indsatsområde:

CODE ARBEJDSVILKÅR OG FYSISKE RAMMER FOR UDDANNELSESAKTIVITETER

Region Hovedstaden leverer sundhedsfaglige uddannelsesforløb af høj kvalitet, og kompetenceudvikling er med til at skabe høj kvalitet i patientbehandlingen. Der bliver stillet høje krav til kvaliteten af uddannelse, og det stiller høje krav til uddannelsesmiljøerne på hospitalerne/de tværgående virksomheder. De uddannelsesgivende medarbejdere og de lokale uddannelsesmiljøer i klinisk praksis skal kunne agere professionelt, og der skal være gode arbejdsvilkår i forhold til uddannelsesopgaven. Derfor skal de fysiske rammer for uddannelse tænkes med i organiseringen af uddannelsesindsatsen, også når der renoveres og bygges nyt. Klinisk simulation og lokale færdighedslaboratorier eksisterer allerede som gode redskaber til uddannelse.

For at tilbyde gode arbejdsvilkår og fysiske rammer for uddannelsesaktiviteter anbefales det, at

- Der udarbejdes en beskrivelse af funktionsvilkår og krav til kompetenceniveauer for uddannelsesansvarlige medarbejdere
- Der skabes et ensartet kvalitetsniveau og ens rammer og vilkår på uddannelsesområdet
- Uddannelsesopgaverne placeres, så de passer til hospitalernes/de tværgående virksomheders sundhedsfaglige opgaver og specialiseringsniveau og til Hospitals- og Psykiatriplanen og Sundhedsstyrelsens specialeplan
- Der er fokus på at skabe gode fysiske rammer i planarbejdet for om- og nybyggeri

MÅL 2: KVALITET

Indsatsområde:

MEDARBEJDERE OG UDDANNELSESSØGENDE TRÆNER POTENTIETLIGT RISIKOFYLDTE OG KRITISKE PROCEDURER OG SITUATIONER

Alt, hvad der kan trænes, skal trænes af medarbejdere og uddannelsessøgende af hensyn til patientsikkerheden. Teknologien gør det muligt at træne vigtige, væsentlige og farlige situationer, og på den måde kan medarbejderne opnå rutine i risikoprocedurer. Medarbejderne kan dermed øve sig i at håndtere risikofyldte og kritiske situationer og tage viden og læring med fra træningssituationerne til klinikken. Det giver maksimal sikkerhed for patienter/borgere og for medarbejdere, som samtidig får højere faglige kompetencer.

For at styrke træningen af risikofyldte og kritiske procedurer og situationer anbefales det, at

- Det undersøges, hvad det koster at gennemføre simulationstræning af uddannelsessøgende
- De uddannelsesansvarlige medarbejdere deltager i relevante erfa-netværk, og der bliver delt viden om risikofyldte og kritiske procedurer og situationer
- Der opsamles erfaringer om brugen af simulationsudstyr gennem den afdelingsnære træning og regionale samarbejder
- Region Hovedstadens pædagogiske enheder bruger simulationsteknologi og moderne pædagogiske principper til læring, og e-læringsprogrammer (mikrosimulation). Det skal være med til at udvikle it-muligheder
- De uddannelsesansvarlige certificeres i forhold til udvalgte faglige og tværfaglige kompetencer, der er med til at øge patientsikkerheden
- Samarbejdet med erhvervsliv og uddannelsesinstitutioner fra Danmark og udlandet er med til at udvikle nye træningsredskaber og simulatorer
- Investeringer i simulationsudstyr koordineres regionalt på baggrund af en analyse af behov og muligheder

Indsatsområde:

MED AFSÆT I PATIENTFORLØB SKABES SAMMENHÆNG I LÆRINGSFORLØB

Med patienten/borgeren i centrum skal sammenhængende læringsforløb føre til kompetenceudvikling for den enkelte og for organisationen og være med til at understøtte talentudvikling i Region Hovedstaden. Medarbejdernes kompetencer skal matche regionens behov, og sammenhængen i patientforløbet skal sikres. Det øger effektiviteten og patientsikkerheden på hospitalerne/i de tværgående virksomheder.

For at styrke sammenhængen i læringsforløb anbefales det, at

- Mulighederne for at lægge ECTS-point på efteruddannelser undersøges
- Behovet undersøges for nye udviklingsprojekter på uddannelsesområdet, der går på tværs af hospitaler/tværgående virksomheder, kommuner, praksissektor og uddannelsesinstitutioner, og der sættes fokus på at styrke samarbejdet om patientforløbet
- Status for brugen af delestillinger undersøges, dvs. kliniske lektorater, hvor kliniske undervisere har delt ansættelse mellem hospital/tværgående virksomhed og uddannelsesinstitution. Behovet for nye stillinger vurderes i forhold til professionsbacheloruddannelserne, de specialerettede efteruddannelser og diplomuddannelserne
- Der udvikles et koncept for videndeling af resultater fra skriftlige opgaver på efter- og videreuddannelserne, så resultaterne kan bruges i praksis, hvor relevant
- Tiltag sættes i gang, hvor fokus er på både den sundhedsfaglige ekspertise og den interprofessionelle kommunikation og teamsamarbejdet
- De uddannelsesansvarlige arbejder ud fra kompetencebeskrivelser
- Redskaber til vurdering og dokumentation af kompetenceudvikling bruges til at understøtte en sammenhængende læring for medarbejderen. Det kan fx være i form af logbog eller portfolio, og redskabet danner baggrund for den løbende vurdering af medarbejderens kompetencer

Indsatsområde:

LÆRINGSMILJØER SKAL VÆRE EKSPERIMENTERENDE OG UNDER KONSTANT UDVIKLING

Medarbejderne skal have lyst til læring og lyst til at lære fra sig. I Region Hovedstaden er uddannelse en kerneydelse på lige fod med patientbehandlingen, og derfor prioriteres tid, rum og ressourcer til læring. Gode læringsmiljøer skal understøttes af dygtige ledere. Veluddannede undervisere og vejledere bidrager til et dynamisk læringsmiljø i klinikken, hvor uddannelsessøgende og medarbejdere er motiveret til at øve deres færdigheder og afprøve nye kompetencer. Medarbejderne og de uddannelsessøgende skal opleve, at de bruger deres kompetencer bedst muligt. Patientforløbet er udgangspunktet for læring, hvor medarbejderens faglige viden og helhedssyn skaber kvalitet for patienten/borgeren.

For at styrke udviklingen af eksperimenterende læringsmiljøer anbefales det, at

- Implementeringskompetencer er en del af de regionale uddannelsesaktiviteter
- De uddannelsesansvarlige medarbejdere deltager i relevante netværk som en del af deres opgaveportefølje
- Projekter fremmes, der dokumenterer værdien af anvendte læringsmetoder og afprøver nye
- Læring sker i tværfaglige uddannelsesmiljøer, eventuelt gennem uddannelsesteams
- Der bliver delt viden om effektive læringsmetoder
- Der igangsættes projekter på hospitalerne/i de tværgående virksomheder om, hvilke pædagogiske og læringsmæssige tiltag, der har effekt (medicinsk-pædagogisk forskning)

Indsatsområde:

FORSKNING I UDDANNELSE – UDDANNELSE I FORSKNING

I et internationalt perspektiv er Danmark i en startfase i forhold til forskning i hvilke pædagogiske og uddannelsesmæssige tiltag, der har effekt. Derfor skal området styrkes for at komme på internationalt niveau. Region Hovedstaden har ansvaret for et stort antal uddannelsessøgende, og derfor er det vigtigt, at de pædagogiske metoder er baseret på evidensbaseret viden. Der er behov for at løfte det basale niveau af forskningsviden og –forståelse blandt kliniske medarbejdere for at løfte den kliniske kvalitet og praksis.

For at styrke forskning i uddannelse anbefales det, at

- Der udarbejdes en oversigt over det regionale udbud af kurser i evidensbaseret praksis og basal forskningsmetode. Behovet for nye udbud for professionsbachelorgruppen defineres
- En ekspert med forskningsmæssig viden om læring involveres i planlægningen af regionale strategiske forskningstiltag
- Der skabes overblik over antallet af ph.d.-projekter, der handler om effektiv pædagogik og tilrettelæggelse af læringsforløb. Relevante emner for ph.d.-projekter defineres
- Behovet for og omkostninger ved et nyt professorat i postgraduat medicinsk uddannelse vurderes
- Der gives en årlig præsentation af nyeste forskningsresultater og udviklingsprojekter om metodeudvikling i praksislæring
- Redskaber til kompetenceudvikling bruges til at afdække forskningsforståelse hos visse sundhedsfaglige personalegrupper
- Forskningsprojekter sættes i gang på tværs af specialer og faggrupper. Det skaber viden og fremmer brugen af nye effektive pædagogiske metoder til læring i praksis

MÅL 3: UDVIKLING OG VÆKST

Indsatsområde:

UDDANNELSES- OG BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER FOR UNGE

Der kræves en solid indsats for at motivere unge, der har svært ved at komme i gang med en ungdomsuddannelse. Region Hovedstaden indgår som socialt ansvarlig arbejdsplads i et nyt samarbejde med kommuner, ungdomsuddannelsesvejledere (UU) og andre om uddannelses- og udviklingsforløb, der modner de unge. Region Hovedstaden håndterer en mangfoldig elevskare og rekrutterer langsigtet. Erhvervsuddannelser skaber vækst, og derfor skal Region Hovedstaden være med til at sikre, at der er nok praktikpladser i hovedstadsområdet – og at de er attraktive.

For at sikre muligheder for unge anbefales det, at

- Muligheder for finansiering af hospitalernes/de tværgående virksomheder deltagelse i det regionale udviklingsprojekt "Jobs med uddannelsesperspektiv" beskrives
- Et hold social- og sundhedsassistenter deltager i det Øresundsregionale projekt "Job og uddannelse"
- Der redegøres for udgifter ved at indføre mentorordninger på hospitalerne/i de tværgående virksomheder som en måde at bekæmpe frafaldet på sundhedsuddannelserne
- Der skabes flere praktikpladser til elever på erhvervsuddannelserne. Det skal blandt andet ske ved, at der indføres sociale klausuler som incitament til at skabe praktikpladser i den private sektor
- Hospitaler/tværgående virksomheder tilbyder unge mulighed for jobtræning med henblik på uddannelse
- En ny pris indføres, som motiverer hospitalerne/de tværgående virksomheder til at skabe nye, gode praktikpladser
- Et nyt opsamlingskoncept udvikles for at mindske frafaldet og hjælpe frafaldstruede og frafaldne elever i gang med en ny uddannelse
- Samarbejdet med kommuner og ungdomsuddannelsesvejledningen (UU) om uddannelse af unge styrkes
- En central pulje til elevløn på erhvervsuddannelsesområdet etableres, så det ikke er den enkelte hospitalsafdeling, der skal tilvejebringe elevløn

Indsatsområde:

GODE RAMMER FOR UDDANNELSE OG ATTRAKTIVE KARRIEREVEJE I SUNDHEDSVÆSENET

En attraktiv og fleksibel arbejdsstyrke er en forudsætning for vækst og udvikling. Derfor skal medarbejderne have gode muligheder for kompetenceudvikling, der giver attraktive karrieremuligheder. Overførelsen af opgaver mellem sektorer skaber nye muligheder for uddannelse og karriere, og mange ansatte har kompetencer, der efterspørges i det nære sundhedsvæsen. Region Hovedstaden påtager sig et ansvar for at uddanne til samfundets behov og uddanner uden nødvendigt selv at høste frugterne – de høstes af samfundet og af medarbejderen.

For at styrke de gode rammer og muligheder anbefales det, at

- En model beskrives for inddragelse af ledige i regionale uddannelsesprojekter
- Ledelsen har fokus på at gøre aktiv brug af medarbejderudviklingssamtalen til at motivere ansatte til kompetenceudvikling og uddannelse
- Kliniske moduler i videreuddannelser anerkendes i det formelle uddannelsessystem
- Ufaglærte medarbejdere opnår faglært status gennem efter- og videreuddannelse. Det kræver, at indsatsen for at opkvalificere de ufaglærte til faglærte i forhold til økonomi, øvrige rammer, vilkår og behov beskrives, og at der er en dialog med uddannelsesinstitutionerne om udvikling af en model for systematisk efteruddannelse
- Alle kursus- og efteruddannelsesstilbud målrettes Region Hovedstadens strategiske indsatsområder
- Tværsektorielle kompetenceudviklingsforløb gør hele sundhedsvæsenet til ét karrierefelt

Indsatsområde:

KVALIFICERING AF SUNDHEDSUDDANNELSERNE

Region Hovedstaden skal være den mest centrale samarbejdspartner i uddannelsessystemet på sundhedsområdet. Region Hovedstaden skal være med til at sikre, at undervisningen på sundhedsuddannelserne i endnu højere grad rettes mod klinisk praksis. Sundhedsuddannelserne er praksisnære, og ved at de gennemføres i et autentisk miljø, sikres en glidende overgang fra studie til arbejdsliv. Det gør, at nyuddannede kan tage selvstændigt ansvar fra start. Koblingen mellem uddannelse og job skal styrkes, og det skal blandt andet ske gennem nye former for samarbejde og fleksible uddannelser. Kompetencer skal bruges på tværs af faggrupper og organisatoriske skel.

For at sikre kvalificeringen anbefales det, at

- Der lægges en plan for inddragelse af de sundhedsfaglige råd i fagfællebedømmelse (peer review) på pensumlister på udvalgte professionsbacheloruddannelser
- At der udarbejdes en beskrivelse af innovationselementet på grunduddannelserne. Her skal også gennemføres fagfællebedømmelse (peer review) på pensumlister for udvalgte uddannelser
- Mulighederne undersøges for etablering af en opgavebank, hvor uddannelsesinstitutioner, det private erhvervsliv, praksissektor, kommune og region kan lægge tværgående emner ind til professionsbacheloropgaver
- En ny national uddannelsesplan implementeres for social- og sundhedsassistentuddannelsen
- Der er en god og systematisk dialog med uddannelsesinstitutionerne om opdatering af uddannelsernes indhold i forhold til klinisk praksis
- Der arbejdes for et fleksibelt, modulopbygget uddannelsessystem uden uddannelsesmæssige blindgyder, hvor elever og studerende kan skifte spor uden at starte forfra, og hvor der er smidige muligheder for at kunne videreuddanne sig
- Regionale udviklingsprojekter med uddannelsesinstitutioner medfører innovative tiltag på uddannelsesområdet, fx i form af "friregionsprojekter", der overskrider den regionale ramme for uddannelse

Indsatsområde:

CODE RAMMER FOR AT ARBEJDE MED INNOVATION OG NY TEKNOLOGI

Region Hovedstaden bringer medarbejdernes viden i spil i forhold til udvikling af sundhedsteknologi og innovation af arbejdsgange. Kliniske og tekniske afdelinger, serviceafdelinger og administrationen udnytter medarbejdernes potentiale for nytænkning og innovation. Ledelsen understøtter aktiv brug af innovation og sikrer, at medarbejderne bruger deres innovative kompetencer bedst muligt. Ledere har derfor de nødvendige kompetencer og værktøjer til at understøtte innovationsprocesser. Ledelsessystemet understøtter medarbejderne i at gennemføre innovationsprojekter, og der er dialog og arbejdes på tværs af afsnit, afdelinger og hospitaler/tværgående virksomheder.

For at sikre gode rammer anbefales det, at

- Der udvikles et koncept for innovationslommer, hvor uddannelsessøgende, medarbejdere og eksterne parter sammen kan udvikle nye bud på nye arbejdsprocesser og produkter. Der følges systematisk op på inputtet
- Kvalitetsrådet anbefaler rammer for innovative udviklingsprojekter på områder, der er dækket af kvalitetsstandarder og -vejledninger. Udgangspunktet er en konkret case
- Brugen af ny teknologi integreres i lederudviklingsprogrammet
- Medarbejdere tilbydes kompetenceudvikling, hvor værktøjer til medarbejderdrevet innovation indgår i undervisningsforløbet
- Alle hospitaler/tværgående virksomheder har gang i innovationsprojekter
- Arbejdet med innovation og ny teknologi fremmes ved, at der er fokus på anvendelse af it under uddannelse. Det fremmes også gennem udviklingsforløb, hvor det private erhvervsliv er part

Indsatsområde:

STRATEGISK OG INNOVATIV REKRUTTERING

Det skal være attraktivt at arbejde for Region Hovedstaden, både for faggrupper, der traditionelt er tilknyttet hospitalssektoren, og for faggrupper, som ikke traditionelt har haft tilknytning til sektoren. De kan byde ind med ny faglighed og kultur. Region Hovedstaden skal have et bredt rekrutteringsgrundlag og medarbejdere, der er forandringsparate. Region Hovedstaden skaber fleksible karriereveje ved at samarbejde med det private erhvervsliv og uddannelsesinstitutionerne.

For at sikre strategisk og innovativ rekruttering anbefales det, at

- En model beskrives for ansættelse af unge uden uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet via de kommunale aktiveringstilbud
- Mangfoldighed indarbejdes som en strategisk og systematisk del af rekrutteringen af nye medarbejdere
- Der årligt gennemføres to temadage i samarbejde med lokale folkeskoler, gymnasier og efterskoler
- Det undersøges, hvad det vil koste at etablere en erhvervspraktikordning for folkeskoleelever
- Jobtræningsordningen (løntilskudsjob) integreres i rekrutteringsopgaven
- Hospitallerne/de tværgående virksomheder deltager i eksterne konkurrencer om at være en attraktiv arbejdsplads, fx 'Great Place to Work'. Det kan være i relation til arbejdsmiljø, grønt regnskab m.m.
- Nye uddannelsesprofiler bruges til en mere effektiv løsning af opgaverne
- Nye former for erhvervspraktikordninger på gymnasieniveau, fx i form af studenterjob, bruges til at fange de unge og introducere dem til videnskabeligt arbejde indenfor forskellige faggrupper
- Det tværsektorielle samarbejde styrkes gennem frivillig praktik og rotation i andre dele af sundhedsvæsenet
- Mentor- og coachforløb udvikles, herunder også omvendte mentorforløb, hvor mentor er nyansat og mentee erfaren medarbejder. Det kan ske indenfor og på tværs af hospitaler/tværgående virksomheder og enheder

MÅL 4: INVOLVERING

Indsatsområde:

UDVIKLING AF PATIENT/BORGER- OG PÅRØRENDEPERSPEKTIV

Det gode møde mellem patient/borger samt pårørende og de sundhedsprofessionelle er afhængigt af, at patienternes/borgernes oplevelser og viden om egen sygdom inddrages systematisk. Det er en ordentlig måde at behandle patienterne/borgerne på og en forudsætning for det gode patientforløb. Empatisk inddragelse er også en forudsætning for at opnå mere lighed i sundhed. Patienter/borgere med færre ressourcer skal føle sig set, hørt og forstået, og der skal gøres en særlig indsats for patienter/borgere, der ikke har pårørende. Medarbejdernes sundhedsfaglige kompetencer skal suppleres med kompetencer indenfor kommunikation.

For at sikre udvikling af perspektivet anbefales det, at

- Moduler med tema om inddragelse af patient/borger og pårørende indgår i lederudviklingsprogrammet
- Efteruddannelsesforløb for ledere og medarbejdere om inddragelse af patient/borger og pårørende udvikles med fokus på faglighed, empati, nærvær og god kommunikation
- Ledelseskulturen understøtter det gode møde. Organisering og værdier skal afstemmes i uddannelse, holdninger og adfærd
- Initiativer afstemmes med samordningsudvalgene under sundhedsaftalerne
- Nye medier og blended learning (e-læring, video, læringsspil, sociale medier) bruges i inddragelsen af patient/borger og pårørende
- Informationsmateriale om patientens/borgerens første møde med hospitalet udvikles til brug i kommuner og praksissektor

Indsatsområde:

PRÆ- OG POSTGRADUATE UDDANNELSESTILBUD STYRKER KOORDINEREDE, SAMMENHÆNGENDE PATIENTFORLØB OG TVÆRSEKTORIELT SAMARBEJDE

Det gode tværsektorielle patientforløb er afhængigt af, at hospital/tværgående virksomhed, kommune og almen praksis arbejder og tænker sammen. Omlægningerne af hospitalsvæsenet, accelererede patientforløb med kortere indlæggelser og flere ambulante forløb medfører ændrede opgaver for kommunerne. Dette skaber et behov for kompetenceudvikling i kommunerne – en opgave, som Region Hovedstaden naturligt kan byde ind med. En god dialog mellem sektorerne og høje faglige kompetencer hos de sundhedsprofessionelle giver det gode patientforløb.

For at styrke patientforløb og tværsektorielt samarbejde anbefales det, at

- Behovet for kompetenceudvikling indenfor faglige indsatsområder i det kommunale sundhedsvæsen analyseres med inddragelse af samordningsudvalgene under sundhedsaftalerne
- Der sættes kurser i gang for social- og sundhedspersonale fra hospitaler og kommuner for at sikre sammenhæng for patienterne/borgerne i overgangen mellem sektorerne
- Det tværsektorielle perspektiv indgår som et selvstændigt fag i prægraduate uddannelser
- Den tværsektorielle kompetenceudvikling adresseres som et lokalt indsatsområde i sundhedsaftalerne
- Kommuner, praksis og hospitaler/tværgående virksomheder deler sundhedsfaglig viden og har fokus på udvikling af kompetencer indenfor kommunikation og sundhedspædagogik på tværs af sektorer

Indsatsområde:

PATIENT EMPOWERMENT

Patient empowerment har fokus på at styrke og understøtte patienters/borgeres egne ressourcer og kompetencer i forhold til at håndtere egen sygdom. De sundhedsprofessionelle skal kunne vurdere den enkelte patients/borgers ressourcer og understøtte patienten i at være en aktiv og ligeværdig part i sygdomsforløbet i størst mulig grad. Region Hovedstaden har derfor fokus på de processer, hvorigennem mennesker forbedrer evnen til at udvikle, overskue, kontrollere og håndtere egne ressourcer.

For at sikre empowerment anbefales det, at

- Omkostninger ved at tilbyde uddannelse til patienter i håndtering af egen sygdom undersøges
 - Undervisningsplaner og –materiale til uddannelse af sundhedsprofessionelle udvikles indenfor rammerne af det regionale kronikerprogram. Undervisningen sættes i gang
 - Patienter/borgere trænes i at efterspørge og søge ny viden om deres sygdom
 - De sundhedsfaglige råd er i dialog med patienter/borgere med erfaring fra det relevante speciale
 - Teknologiske muligheder, herunder telemedicin, og pårørende tænkes ind i patient empowerment
 - Erfaringer fra ind- og udland bruges som inspiration i udviklingen af koncepter for patientuddannelse
-

MÅL 5: SAMARBEJDE OG UDSYN

Indsatsområde:

SYNERGI MELLEM SEKTORER – OFFENTLGT OG PRIVAT SAMARBEJDE

For at skabe den nødvendige fornyelse og inspiration skal Region Hovedstaden lære af andre sektorer og aktører, herunder erhvervslivet og institutioner for forskning, viden og uddannelse. Derfor arbejdes der målrettet på at etablere forskellige former for erhvervs- og innovationssamarbejder, som kan give nye vinkler og danne grobund for udvikling af innovative løsninger. Øget samarbejde og udvikling af innovative løsninger på tværs af sektorer skal ske til gavn for patienten/borgeren, men det bidrager også positivt til samfundsøkonomien og vækst i hovedstadsområdet, eftersom både hospitaler/de tværgående virksomheder og private virksomheder drager fordel af samarbejdet.

For at sikre synergi anbefales det, at

- Der er tydelige rammer og vilkår for samarbejdet mellem hospitaler/tværgående virksomheder og det private erhvervsliv. Rammer og vilkår kan synliggøres gennem enkle vejledninger
- Erhvervs-Ph.d.'er ansættes i deleforløb mellem Region Hovedstaden og det private erhvervsliv
- Udvalgte medarbejdere tilbydes korte udvekslingsforløb i den private sektor

Indsatsområde:

SPREDNING OG ANVENDELSE AF NY VIDEN

Sundhedsvæsenet udvikler sig fagligt ved forskning og udvikling, der fører til ny viden om bedste behandling og organisering. Tidsmæssigt er det ofte en lang proces at tilpasse praksis til nyeste viden og evidens, selv om det er det, der giver den bedste kvalitet. Region Hovedstaden ved, hvad der skal til for at give bedste behandling, men klinisk 'best practice' tilpasses og implementeres ikke hurtigt nok. Der er for stor afstand mellem det, vi ved, og det, vi gør. Afstanden mindskes ved, at de ansvarlige ledere er i stand til at implementere ny viden og drive det igennem. De sundhedsfaglige råd har en særlig rolle og opgave i at pege på de nødvendige forandringer, da de samler afdelings- og klinikledelser indenfor samme speciale. Det er derfor oplagt, at faglige drøftelser om nødvendige forandringer finder sted i disse fora.

For at sikre spredning og anvendelse af ny viden anbefales det, at

- Det er et permanent kriterium ved ansættelse af ledere, at de har kompetencer i forhold til uddannelse, forandringer og implementering
- Der udvikles og udbydes kurser i implementering af ny viden
- De sundhedsfaglige råd foretager jævnligt vurderinger af de faglige retningslinjer og anbefaler implementering af ny viden
- Ledere har via et videnssite adgang til nyeste viden, der skal implementeres
- Lederne kan læse og agere på data/ledelsesinformation, hvor der sammenlignes regionalt, nationalt og internationalt, hvor muligt. Ny viden skal implementeres ved faglig ledelse og være baseret på data
- Professorerne tager ansvar, når ny viden skal implementeres og deler viden og materiale med de sundhedsfaglige råd

Indsatsområde:

**DE OVERORDNEDE REGIONALE, STRATEGISKE INDSATSOMRÅDER ER
BESTEMMENDE FOR KOMPETENCEKRAV**

Region Hovedstadens overordnede strategiske indsatsområder indeholder en beskrivelse af de nødvendige krav til kompetenceudvikling og uddannelse. Det skal sikre høj kvalitet i patientbehandlingen og effektiv udnyttelse af ressourcerne. Sundhedsvæsenet udvikler sig hastigt, og derfor er der brug for at tænke nyt i forhold til videreuddannelsesområdet. Der er brug for mere målrettede, færdighedsorienterede og klinisknære læringsmetoder, og her kan Region Hovedstaden med fordel samarbejde med eksterne parter, såvel nationalt som internationalt.

For at sikre sammenhæng mellem politikker og strategier anbefales det, at

- Der udarbejdes en oversigt over færdighedstræningsprojekter, hvor uddannelsesinstitutioner, private virksomheder og forskningsinstitutioner mv. kan inddrages som partner. Det giver også et overblik i forhold til nye projekter, der skal sættes i gang
- Regionalt udpegede politiske repræsentanter i aftagerpaneler, råd, udvalg og bestyrelser tilbydes introduktion vedrørende rolle og mandat. Repræsentanterne skal også kende hospitalernes/de tværgående virksomheders ønsker på det pågældende område
- Region Hovedstadens styrker og muligheder for at indtage en markant og nyskabende rolle i forhold til innovation og læring analyseres. Der udarbejdes en oversigt over mulige samarbejdspartnere
- Region Hovedstaden deltager i projekter om udvikling af innovative læringsformer
- Koncepter til kompetenceudviklingsforløb udvikles i relation til de anbefalinger, der gives i regionens strategier og politikker
- Region Hovedstaden arbejder aktivt for at få indflydelse på hele uddannelsesområdet, både det prægraduate (erhvervs- og grunduddannelser) og det postgraduate (videreuddannelser)
- Medarbejderudviklingssamtalen (MUS) indeholder en kvalifikationsevaluering

Indsatsområde:

**INTERNATIONAL FUNDERING I SAMTLIGE UDDANNELSES- OG
UDVIKLINGSAKTIVITETER**

Region Hovedstaden orienterer sig internationalt for at udvikle og sikre kvaliteten af behandlingen og den kliniske uddannelse. Fremtidens sundhedsvæsen indebærer en international arbejdsdeling på højt specialiserede områder, og her skal Region Hovedstaden være med. International orientering er et parameter for udvikling og kvalitet og den baserer sig på data. Det er ikke nok, at vi selv ved, at vi er excellente. Vi viser og beviser det. Og vi lærer rigtig meget af at se til udlandet (efteruddannelse på højt niveau).

For at sikre international fundering anbefales det, at

- Mulighederne synliggøres for internationalt samarbejde, hvor vi kan lære nyt og hvor uddannelsesinstitutioner og erhvervsliv også kan deltage
- Det kortlægges på hvilke områder, Region Hovedstaden kan bidrage med viden og erfaringer i internationale sammenhænge
- Region Hovedstaden indgår i internationale sammenhænge på områder, hvor organisationen kan bidrage med viden og erfaringer. Internationale sammenhænge etableres for samtlige faggrupper, og de faglige miljøer forpligtes på at lære fra sig internationalt
- Der gennemføres et internationalt realitetstjek på samtlige uddannelsesniveauer for at sikre, at de regionale uddannelser altid er på niveau og internationalt sammenlignelige
- Der etableres et attraktivt internationalt uddannelses- og campusmiljø, som tiltrækker internationale studerende, der har lyst til at rejse langt for at få 'the Copenhagen experience' inden for deres speciale



Region Hovedstaden

Koncern Plan, Udvikling og Kvalitet
Kongens Vænge 2
3400 Hillerød
Telefon: 3866 5000
www.regionh.dk/uddannelsespolitik

Grafisk design:
RegionH Design

Juni 2012



**Region
Hovedstaden**