

Bilag	Høringspart	Resume af høringsvar
1	Rigshospitalet	Ambitiøst og tiltalende i den forstand, at det rummer muligheder og rammer for den decentrale udvikling af uddannelsesindsatsen. Lægger på udmærket vis på til den planlagte indsats på RH i forbindelse med udmøntning og konkretisering af langsigtet strategi. Bekymring, om der kan findes ressourcer til at indfri indsats på beskæftigelsesområdet og med hensyn til socialt ansvar, hvor det måske kan blive svært at leve op til ambitioner. Enighed i forhold til vægtningen af samspillet med patient/pårørende, hvor meget af uddannelsen skal ske i det daglige, hvilket stiller krav til ressourcer og rammer. Væsentligt, at alle faggrupper kan se sig selv. Bemærker, at der ikke foreligger en egentlig behovsanalyse for formulering af handlingsplan, men positivt, at der er mulighed for lokal udfyldelse af planen.
2	Hillerød/Frederiks-sund/Helsingør (Nord)	Handlingsplanen har mere udtryk af at være forslag til en regional analyse og afdækning end en egentlig handlingsplan, hvor MED kan se, hvad det er for konkret kompetenceudvikling, medarbejderne tilbydes. Handlingsplanen har en svært tilgængelig udformning, hvor medarbejderne har svært ved at genfinde sig. Inddrager ikke hospitalernes vilkår med øget patientpres og krav til effektivisering. Ingen klar prioritering af indsatser, der inkluderer overvejelser om økonomi og ressourcer. Udtryk af, at man ønsker traditionel læring med kurser og uddannelse på skolebænken. Behov for at tænke i nye læringsformer og innovationsprocesser og at læring tænkes ind i dagligdagen om patienten. Stiller krav til de fysiske rammer og gunstige læringsrum.
3	Bispebjerg/Frederiks-berg (Byen)	Anerkender det store arbejde, der er lagt i udarbejdelsen, herunder den brede involvering af interessenter. Ser frem til at følge og indgå i den videre implementering af handlingsplanens elementer og den konkrete udmøntning på hospitalerne.
4	Hvidovre/Amager (Syd)	Glad for koblingen i visionen mellem kvalitet, innovation og effektivitet i patientbehandlingen og uddannelse og udvikling af medarbejderne. Essens af specifikke bemærkninger til handlingsplan og idékatalog: I stedet for at bruge ressourcer på at analysere den nuværende organisering bør der tages udgangspunkt i uddannelsesopgaverne og med det som afsæt udarbejdes ny struktur, der har fokus på patientforløb, det tværprofessionelle og på læringsmiljøer. Hvis aktiviteter kun kan iværksættes, hvis investering følger med, kan det komme til at virke som en bremseklods for innovation og udvikling. Svært at arbejde med 2-årige handlingsplaner idet der kan være behov for at sikre den nødvendige udvikling gennem kompetenceudvikling, der ligger uden for handlingsplanerne. Systematisk evaluering er godt, men der bør præciseres ift hvad der skal evalueres, hvordan evalueringerne skal anvendes og konsekvenserne for klinisk praksis, uddannelsesinstitution, den studerende, og her bør hospitaler og MED-system inddrages. Centralt, at

		det anbefales, at læringsmiljøerne skal være eksperimenterende og under konstant forandring. I forhold til målet om udvikling og vækst er det vigtigste fokus uddannelse og videreuddannelse af nuværende medarbejdere til at kunne varetage fremtidens opgaver. Vi har et samfundsmæssigt ansvar for ikke at etablere for snævre uddannelser, der risikerer ikke at matche fremtidens reelle behov. Vigtigt at uddanne dem, der ikke har tilknytning til sektoren, ind i sundhedsvæsenet. Det anbefales, at beskrivelse af model for inddragelse af patient/pårørende sker i tæt samarbejde med hospitalerne. Tværsektorielle kurser bør planlægges og afholdes med det enkelte hospital og kommuner/praksissektor, hvor der er samarbejde. Medarbejderne er de største bærere af faglig viden, og de skal involveres mere hvor relevant for at lette implementering af ny viden. Hospitaler og MED-systemet skal inddrages.
5	Herlev	Nye, interessante ideer, der kan imødekomme behov og ønsker om regionalisering af organisering, systemer og uddannelsesforløb. Timing med oprettelse af HRU forekommer fornuftig, herunder at HRU tager ansvar for flere områder, der skal behovsafdækkes i samspil med hospitaler og øvrige virksomheder. Væsentlig betydning med klar organisering af uddannelsesområdet. Ser frem til samspil og klar sammenhæng til Danske Regioners uddannelsesudspil, herunder nye ideer om forebyggelse af frafald, bedre meritmuligheder i videreuddannelserne, overvejelse om taxameterordninger. Bekymret over den lægelige videreuddannelses organisering, den nævnes slet ikke i oplægget. Forventer, at der bliver sat fokus på kvalitet i uddannelsesforløb, herunder at de uddannelsesansvarlige i klinikken anvender ressourcer i højere grad på uddannelse end på administration - det er en forudsætning for at nå målsætningerne. Savner tidlig uddannelses- og kompetenceudviklingsindsats for det kliniske personale, der fremover skal støtte processer i forhold til patient empowerment samt synlighed af indsatser på LEAN-, service- og logistikområdet. Støtter det regionale sociale ansvar, herunder tænkes der særligt på videreudvikling af nationale uddannelser, der kan anvendes ud over RegHs grænse. Forventer beskrivelse og invitation til positive samarbejdsrelationer i forhold til processer omkring handlingsplanen, så den fortsat udvikles i samarbejde med virksomhedernes ledere og klinisk uddannelsesansvarlige.
6	Glostrup	Flot og omfattende idékatalog med langt tidsperspektiv og godt, at der planlægges med at anvende ressourcer på evaluering af uddannelsesaktiviteter for at kunne forbedre dem. Store udfordringer i forhold til implementering inden for nuværende økonomiske ramme. Stilles meget store krav til HRU, hvor det er vigtigt at sikre solidt fodfæste i forhold til klinisk dagligdag. Skelnes ikke tydeligt nok mellem uddannelses- og efteruddannelsesopgaven. Savner klarere beskrivelse af opgaver og rolle på de tre niveauer: formelle, praktik, efteruddannelse. Opmærksomhed på, at primærsektor involveres og overtager opgaver fra hospital, hvilket kræver faglig efter- og videreuddannelse, men der er også behov for at udvikle kompetencer i forhold til medarbejdernes organisatoriske og strukturelle forståelse. Fokus på patienten i forbindelse med simulationstræning. Forebyggelsesaspektet savnes. For bred

		formulering af mål om unges uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder - foreslår, at hospitalerne inddrages i konceptudviklingen. Yderligere info: Igangsat arbejde med formulering af strategi for lokal uddannelsesindsats, som tager afsæt i den regionale strategi og forventes at munde ud i forventninger til fælles regionale løsninger og til HRU.
7	Gentofte	Et stort fremskridt for regionen med en ambitiøs og fremadrettet uddannelsespolitik. Ville have været en styrke såfremt idéerne i idékataloget havde været prioriteret indbyrdes. Indsatserne mangler succeskriterium, og der savnes en plan for opfølgning på, hvorvidt målene er nået (målene kan nås på mange niveauer). VMU ønsker at blive involveret i en eventuel efterfølgende drøftelse af økonomi og prioriteringer i forhold til eventuelle pulje- og/eller projektmidler.
8	Bornholm	Positivt, at uddannelsesområdet er sat på den politiske og ledelsesmæssige dagsorden. Tydeligt, at HRU får en central rolle, mens hospitalernes og virksomhedernes rolle står mindre tydelig. Stiller derfor spørgsmålet om, hvad deres rolle er. Vigtigt, at andre faggrupper end de sundhedsfaglige fremstår mere tydeligt på efter- og videreuddannelsesområdet. Handlingsplanen vurderes at være grundlaget for fremtidige uddannelsesmæssige beslutninger mere end konkrete handlinger. Handlingerne kan derfor ses som forberedende initiativer på det administrative niveau. Materialet opleves som svært tilgængeligt for personale, der ikke til dagligt beskæftiger sig med uddannelse.
9	Psykiatrien	Ambitiøst og visionært oplæg til idékatalog, som det bliver spændende at følge. Afsæt i gode logikker med fokus på at tilvejebringe beslutningsgrundlag, resultater og økonomi. Det er fornuftigt i lyset af etableringen af HRU. Ressourceforbruget bør løbende overvejes, ligesom en prioritering af indsatser og aktiviteter bør overvejes. Vigtigt at få fastlagt opgavefordelingen mellem koncernen, HRU og de enkelte arbejdspladser i RegH. Positivt, at oplægget afspejler den aktuelle beskæftigelsessituation, men det rejser arbejdsmiljømæssige udfordringer, der skal håndteres.
10	Apotek	Mange gode initiativer, generel tilslutning til handlingsplan og idékatalog. Apoteket ønsker, at farmaceut- og farmakonomuddannelsen omfattes af de årlige møder mellem HRU og uddannelsesinstitutionerne. Ønsker også særlig portøruddannelse rettet mod portørernes logistik- og fremstillingsopgaver på apoteket. Den ordinære sygehusportøruddannelse er ikke relevant og derfor ønsker apotekets MED-udvalg arbejdet med at skabe en særlig portøruddannelse rettet mod apoteksopgaver indarbejdet i handlingsplanen. Yderligere info: Det oplyses i forbindelse med delestillinger, at en af apotekets farmaceuter fungerer som ekstern lektor på Institut for Farmakologi og farmakoterapi på KU.

11	HRU	God og relevant politik, der sætter god retning for den fremtidige indsats. Matcher HRUs opgaveportefølje. Vigtigt at pointere, at idékataloget er et dynamisk dokument, der er afhængig af udførte behovsafdekninger og dermed kan ændres i henhold til relevans. Vigtigt, at politikken udrulles i tæt samarbejde med de ansvarlige for tiltagene: udviklingschefer KPUK, CEKU, DIMS, HRU for at sikre sammenhæng og progressivitet. Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne er vigtigt og blandt andet en forudsætning for, at et tværsektorielt perspektiv kan implementeres i grunduddannelserne.
12	Koncernstabene	Spændende, at det rækker ud over sundhedsvæsenet. Stabene ser mulighed for at bidrage med praktikpladser og jobtræningspladser i det administrative system. Opfordrer til, at LEAN strategien tænkes ind i arbejdet.
	IMT	Ikke modtaget.
	Den sociale virksomhed	Ikke modtaget.
	Den præhospitale virksomhed	Ikke modtaget.
13	DSR	Tilfreds med, at langsigtede og 'tunge' initiativer fremgår af idékataloget. Opbakning til analyse af nuværende organisering på uddannelsesområdet, hvor det er hensigtsmæssigt at have en stringent struktur baseret på dokumentation. De årlige møder med uddannelsesinstitutioner bør også holdes med virksomheder på aftagerområdet for at sikre overensstemmelse med det, der er praktisk anvendeligt og efterspurgt i klinikken. Bakker op om løbende evaluering af alle uddannelser, model er mindre vigtig. Målformuleringen om kvalitet omfatter ikke fokus, så undrer sig over fokus i handlingsplanen. Ønsker et tilsvarende fokus på de erfarne uddannedes interesser under mål om udvikling og vækst. Undrer sig kraftigt over det generelle fravær af sundhedspædagogisk fokus og et overordnet holistisk menneskesyn i hele patient/pårørendeperspektivet, som også skal tænkes ind i uddannelsesindsatsen over for erfarne sundhedsprofessionelle. Understreger behovet for, at HRU påtager sig et strategisk ansvar for, hvordan spredning og implementering af ny viden skal foregå og derigennem besvarer spørgsmålet om, hvordan læringsmiljøet reelt skabes i klinikken. Behov for klar strategisk forankring af initiativer i forhold til offentlig/privat samarbejde. Ser frem til konstruktivt samarbejde.