

## Hvordan ved MUS?

Anvend uddybende redskaber i MUS & e. dok

### FØR

Forud for MUS overvejer du og din leder hver især dit individuelle kompetence-niveau for hver af de 4 kompetencer.

### UNDER

Du og din leder vurderer i fællesskab dine kompetenceniveauer og laver en handleplan for hvordan dine kompetencer skal udvikles det kommende år. Jo mere konkret en plan jo bedre.

### EFTER

Tiltag i handleplan iværksættes. Du og din leder mødes løbende for at give tilbagemelding på tiltag og aftale evt. justering i handleplan. Handleplanen revurderes hvert år.



## Tips til udvikling

- Variation i jobbet
- Faste rammer for tilbagemelding
- At lære af fejl
- Intern undervisning
- Supervision
- Sidemandsoplæring
- Mentorordning
- E-læring
- Projektarbejde
- Teambaseret arbejde
- Møder
- Rotationsordning
- Efter-, videreuddannelse

# Systematisk kompetenceudvikling i forbindelse med medarbejderudviklingssamtale (MUS)

Miniudgave af modellen for systematisk kompetenceudvikling for medarbejdere ved Regionshospitalet Gødstrup



## Hvorfor systematisk kompetenceudvikling?

**Formålet** med en model for systematisk kompetenceudvikling er at ledelse og medarbejdere kender til og begge bidrager til at udvikle de kompetencer der er nødvendige til at løse hospitalets kerneopgave med kvalitet og sikkerhed.

**Kompetence** omfatter det at kunne handle professionelt både mono- og tværfagligt i arbejdsrelaterede situationer på baggrund af tilegnet viden, færdigheder og adfærd.



### Skøn over kompetenceniveau

Din kompetenceudvikling er en dynamisk proces, som er afhængig af din aktuelle situation både jobmæssigt og personligt. Dit kompetenceniveau vil derfor ændre sig over tid. De fem kompetenceniveauer kan hjælpe dig til at skønne hvor du er i forhold til de forskellige kompetencer der er nødvendige i din afdeling.

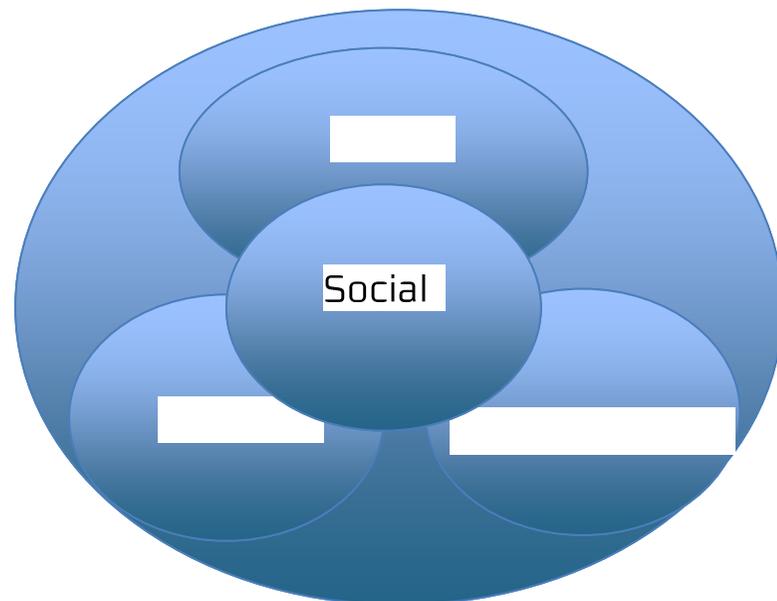
## Hvad indgår i systematisk kompetenceudvikling?

### Sociale kompetencer

Binder de øvrige kompetencer sammen og sætter fokus på alle de relationer en medarbejder indgår i, både i forhold til patienter og pårørende, kolleger, ledere og øvrige samarbejdspartnere. Udvikles ved: at indgå i og reflektere over samarbejdsrelationer og at give konstruktiv tilbagemelding ved opgaveløsning.

### Faglige kompetencer

Knytter sig til de fagligt relaterede opgaver, som den enkelte er ansat til at varetage. De omfatter den viden, de færdigheder og den adfærd der understøtter det gode patientforløb. Det omfatter også hvordan man mestrer kritiske hændelser og uforudsete situationer. Udvikles ved: at varetage og træne fagspecifikke opgaver; Faglig sparring og refleksion med kolleger om hvordan arbejdsopgaver udføres.



### Organisatoriske kompetencer

Omfatter at man forstår organisationens opbygning og funktion, hvordan man begår sig i organisationen og hvordan man forstår betydningen af egen arbejdsindsats for helheden. Udvikles ved: at drøfte egen rolle i forhold til kerneopgave med ledere og kolleger. At opsøge information via hospitalets hjemmeside, intranet, egen arbejdsmail mm.

### Læringskompetencer

Evnen til kontinuerlig at erhverve sig nye kompetencer i takt med udviklingen. Evnen til at skabe mulighed for læring for sig selv og for andre i det monofaglige og interprofessionelle samarbejde, samt evne til at formidle viden, færdigheder og adfærd. Udvikles ved: arbejdet med at anvende erfaring og ny viden samt vidensdeling gennem fælles problemløsning. Overvejelser før, under og efter handling.