

# Kompetenceudvikling

## Et stærkt fokus på faglighed

Den fortsatte udvikling af både faglige og generelle kompetencer hos de sundhedsprofessionelle er afgørende for et sundhedsvæsen, der skal være evidensbaseret og levere en høj kvalitet til patienter og borger. Mange oplever, at ønsket om fortsat udvikling af de faglige kompetencer er svært at imødekomme med de få penge, der er afsat i uddannelsesbudgettet på den enkelte arbejdsplads.

## Det har du krav på i dag

Du har krav på en årlig *medarbejderudviklingssamtale* (MUS) med din leder. Denne samtale skal bl.a. bruges til at drøfte dine udviklingsbehov og -ønsker, konkrete aktiviteter samt hvordan der følges op.

Du har også krav på, at der bliver udarbejdet en *udviklingsplan*, hvor der fastsættes konkrete udviklingsmål for dig. Denne plan skal der mindst hvert andet år følges op på af din leder og dig. En udviklingsplan kan være et redskab til at sikre, at der kommer en retning i din faglige udvikling, og at der kommer konkrete resultater.

Du har derimod ikke et egentligt krav på at deltage i bestemte aktiviteter eller kurser, som forbedrer din faglighed. Hvor mange penge der kan bruges, og hvor meget tid, der kan afsættes til din faglige udvikling, afhænger altså af de aftaler, som du kan indgå med din leder. Din tillidsrepræsentant kan skabe gode rammer ved at gå i dialog med ledelsen.

Det er Sundhedskartellet's holdning, at det er arbejdsgivernes ansvar at sikre, at de ansatte har de nødvendige kompetencer for at løse arbejdsopgaverne. Derfor er det også arbejdsgiverne, der skal betale for de ansattes efter- og videreuddannelse.

En række organisationer (bl.a. FOA og BUPL) valgte i 2013 at oprette kompetencefonde på det kommunale og regionale område målrettet særlige uddannelsesindsatser for egne faggrupper. Disse organisationers medlemmer har dermed selv været med til at finansiere øget kompetenceudvikling for den enkelte. Sundhedskartellet valgte ikke at lægge penge i en kompetencefond, fordi sikring af de ansattes realløn og købekraft havde højere prioritet.

## Spørgsmål til dialog

Skal vi fastholde, at det er arbejdsgivernes ansvar at finde ressourcerne til de ansattes kompetenceudvikling – med de begrænsninger, det har, for aktiviteten og for, hvor mange, der kan deltage?

