STYRELSEN FOR
PATIENTSIKKERHED

# Kompetencestrategi for Styrelsen for Patientsikkerhed – April 2017

1. april 2017 – 31. december 2019

# Indhold


| | | |
|---|---|---|
| **1** | **Indledning** | **2** |
| **2** | **Kompetencestrategiens kontekst** | **3** |
| 2.1 | Styrelsens aktuelle situation | 3 |
| 2.2 | Kompetencebehov | 3 |
| **3** | **Strategiske indsatsområder** | **4** |
| 3.1 | Introduktion | 4 |
| 3.2 | Fastholdelse og udvikling | 4 |
| 3.3 | Ledelsesudvikling | 5 |
| 3.4 | Helhedsforståelse, koordination og læring | 5 |
| **4** | **Evaluering af kompetencestrategien** | **6** |
| **5** | **Kommunikation** | **7** |

# 1 Indledning

Kompetencestrategien gælder for alle medarbejdere og ledere i Styrelsen for Patientsikkerhed og sætter den overordnede ramme og retning for kompetenceudviklingsindsatsen i styrelsen i perioden 2017 - 2019.

Som et af de i alt seks strategiske pejlemærker ønsker Styrelsen for Patientsikkerhed at udvikle de skarpeste sundhedsfaglige, juridiske og administrative kompetencer. Målet er, at STPS i 2019 er blandt de tre mest attraktive offentlige styrelser at arbejde i.

Kompetencestrategien prioriterer konkrete indsatsområder, der skal udvikle og vedligeholde medarbejdernes og ledernes kompetencer i forhold til styrelsens strategi, mål og kerneopgaver frem mod 2019.

Styrelsens kompetencestrategi skal ses i forlængelse af de ”Koncernfælles principper og rammer for strategisk kompetenceudvikling (bilag 1), og afspejler i øvrigt Styrelsens vision, mission og værdier.

Kompetencestrategien tager afsæt i det indledende arbejde med formulering af de strategiske pejlemærker, ALT-rapporten, andre aktuelle initiativer, som fx beskrivelse af ledelsesudvikling og udvikling af kompetenceprofiler. Strategi for anvendelse af midlerne fra kompetencefonden fremgår af bilag 2.

Kompetencestrategien skal bidrage til at sikre, at Styrelsen for Patientsikkerhed:

- Er en attraktiv arbejdsplads med et stærkt fagligt, udviklende og lærende miljø.
- Til enhver tid kan tiltrække, fastholde og udvikle fagligt kompetente medarbejdere med både organisatoriske, faglige og personlige kompetencer, der kan anvendes bredt i styrelsen og bidrage til, at styrelsen kan varetage opgaveløsningen effektivt, professionelt og med høj faglig kvalitet.
- Har fokus på kompetenceudvikling som et fælles anliggende for medarbejdere og ledere, og at kompetenceudviklingen gennemføres som en systematisk, kontinuerlig og strategisk forankret proces, hvor den enkeltes ressourcer og evner sættes bedst muligt i spil i forhold til styrelsen strategi og opgaver i jobbet.
- Understøtter den lærende organisation og sikrer videndeling og helhedsforståelse.
- At Styrelsen for Patientsikkerhed kontinuerlig fremmer, at kompetenceudviklingen sker i sammenhæng med relevante nationale og internationale vidensmiljøer.

# 2 Kompetencestrategiens kontekst

## 2.1 Styrelsens aktuelle situation

Styrelsen for Patientsikkerhed blev etableret i 2015 med en central og kompleks opgaveportefølje på sundhedsområdet. Styrelsens nye opdrag har krævet ændringer og nye tiltag. Organisationen er således fortsat i en udviklings- og forandringsproces både hvad angår reorganisering /flytning mellem forskellige matrikler i landet og oprustning samt tilpasning af ressourcer målrettet opgaveløsningen.

Reorganiseringen og de mange nye udviklingstiltag er krævende. I det lys er der behov for at prioritere konsolidering, kontinuitet og koordination af allerede iværksatte indsatser. Samtidig med at der stilles skarpt på indsatser målrettet medarbejderne og lederne, således at styrelsen fastholder og udvikler sine kompetencer midt i denne transformation.

## 2.2 Kompetencebehov

Med afsæt i disse rammer og den aktuelle situation peger kompetencestrategien på følgende behov, som kompetenceindsatsen bør fremme:

- At der etableres et velfungerende introduktionsprogram for nye medarbejdere incl. sektionsledere og chefer, herunder velfungerende IT understøttelse.
- At der skabes et overblik over styrelsens samlede kompetencer, så eventuelle uudnyttede kompetencer og udækkede behov i styrelsen kommer i spil.
- At fremme mobilitet og udvikling ved at der skabes en større klarhed over, hvordan medarbejdere og ledere kan udvikle sig i form af karriereveje/karrierevejledning.
- At der etableres et fælles værdigrundlag for ledelse i styrelsen, som skal være kulturbærende samt at lederudvikling målrettes og afstemmes den enkelte leders behov og ansvarsområde.
- At styrke mødeformer og tiltag, der fremmer fælles viden, kontinuitet og koordination om vigtige aktiviteter og milepæle samt læringsaktiviteter.
- At relevante eksterne aktører og vidensmiljøer inddrages og bidrager til at vedligeholde og udvikle relevante kompetencer på alle niveauer.

# 3 Strategiske indsatsområder

Kompetencestrategien har fokus på nedenstående fire indsatsområder frem til 2020.

## 3.1 Introduktion

En professionel modtagelse, introduktion og faglig oplæring i forbindelse med ansættelsen eller rokering i styrelsen sikres ved, at der etableres et velfungerende introduktionsprogram for nye medarbejdere i styrelsen.

Indsatser:

- Etablering og implementering af et introduktionsprogram så nye medarbejdere incl. sektionsledere og chefer hurtigt og systematisk introduceres til styrelsens og kontorets arbejde, herunder etablering af introduktionssamtaler og tutorordninger og til relevante medarbejdere introduktion til fx ledelsesinformationssystemer og økonomisystemer. Udvikling af introduktionsprogrammet tager afsæt i de programmer, der allerede foreligger.

## 3.2 Fastholdelse og udvikling

Ledere og medarbejdere har et fælles ansvar for, at de rette kompetencer udvikles i forhold til styrelsens strategiske pejlemærker, opgaveporteføljen og den enkelte medarbejders og lederes udviklingsønsker. MUS og LUS er centrale værktøjer til systematisk at fremme målrettet udvikling og vedligeholdelse af kompetencer. Kompetenceudviklingen fremmes desuden ved synlige udviklings- og karrieremuligheder i styrelsen.

Indsatser:

- Udvikling og implementering af kompetenceprofiler målrettet styrelsens opgaveportefølje muliggør et samlet overblik over styrelsens eksisterende kompetencer. Samtidig kan dette overblik bidrage til at synliggøre eventuelle kompetencebehov.
- Udvikling og implementering af karriereveje/karrierevejledning skaber klarhed og synlighed om udviklings- og karrieremulighederne i styrelsen, karriereveje kan eksempelvis være inden for ledelse, projektledelse eller fagspecialistfunktioner.
- MUS og LUS sikrer en målrettet dialog, hvor medarbejder og chef, med afsæt i det samlede overblik over kompetencer i styrelsen samt mulige karriereveje, drøfter den enkelte medarbejders opgaver og ønsker til udvikling. Dette kobles til kontorets opgaver og styrelsens mål og strategier. Udviklingsplanen der udfyldes ved samtalen er grundlaget for den aftalte fremadrettede kompetenceudvikling og læring
- Fokus på brug af rokering, jobbytte og anden mobilitet bidrager til at styrke et aktivt læringsmiljø og kompetenceudvikling på tværs i styrelsen, eksempelvis i forbindelse med introduktionen eller senere i forløbet i henhold til mulige karriereveje.

## 3.3 Ledelsesudvikling

Vi ønsker en høj ledelseskvalitet i styrelsen på alle ledelsesniveauer. Der skal derfor skabes et fælles værdigrundlag for ledelse i styrelsen. Herudover styrkes ledelsen ved ledelsesudvikling, der sikrer at lederne har ledelseskompetencer svarende til deres ledelsesniveau og fremmer kompetencer indenfor projektledelse, driftsledelse og personaleledelse.

Indsatser:

- Der skabes et fælles værdigrundlag for ledelse, som tager afsæt i de værdier Styrelsen for Patientsikkerhed allerede har vedtaget.
- Implementering af et nyt lederudviklingsprogram for lederne i styrelsen.
- Nye ledere deltager på den interne lederuddannelse (LUP) samt evt. ekstern lederuddannelse.
- Kontinuerlig sparring/mentorsamtale med nærmeste leder omkring opgaver, prioritering og håndtering af sager.

## 3.4 Helhedsforståelse, koordination og læring

Indholdet og kompleksiteten i styrelsens samlede opgavepotefølge stiller krav om den højeste faglighed og den nyeste viden indenfor vores område. Videndeling, samarbejde, koordination og opbygning af faglig sammenhæng internt i styrelsen og med eksterne samarbejdspartnere er i den sammenhæng en vigtig forudsætning for kvalitet og optimal brug af ressourcer i opgaveløsningen.

Indsatser:

- Styrket koordination af viden – i form af strukturer, der understøtter at relevant viden inddrages relevant på tværs af styrelsen – målrettede fora for udveksling af viden, samt klare kommunikationsveje.
- Styrkelse og fremme af læringsaktiviteter og samarbejdsprojekter, hvor det giver mening og kan styrke opgaveløsningen og medvirke til at implementere og videreudvikle, den viden/de projekter, der allerede er iværksat.
- Der skabes og implementeres strukturer, der understøtter fælles viden om vigtige begivenheder og indsatser i styrelsen, så vi ved, hvad der sker, ved eksempelvis afholdelse af husmøder og brug af intranettet.
- Udvikling af projektkompetencer, således at projektdeltagere, projektledere og projektejere er i besiddelse af relevante kompetencer i forhold til at arbejde i projekter.

# 4 Evaluering af kompetencestrategien

Evaluering af strategien vil ske i regi af SU inden udgangen af 2019, og den skal særligt måle på:

- Om introduktionsprogrammet opleves velfungerende og med relevant indhold for såvel nye medarbejdere, som nye ledere i styrelsen, herunder at IT systemer er velfungerende for medarbejderne
- Om der er etableret kompetenceprofiler for styrelsens opgaveportefølje, herunder om kompetenceprofilerne reelt har bidraget til at skabe overblik over styrelsens kompetencer og kompetencebehov samt fremmet et formelt uddannelsessystem.
- Hvorvidt der er udviklet og etableret karriereveje/karrierevejledning/rotationsordninger, som medarbejdere giver positivt udtryk at drage nytte af i deres kompetenceudvikling – og at dette indgår som del af karrierevejledningen ved de årlige MUS og LUS?
- Hvorvidt der er etableret strukturer på tværs af styrelsen, der fremmer koordination og inddragelse af relevant viden, fx husmøder, klare kommunikationsveje, herunder fx at medarbejdere giver udtryk for at få relevant viden

# 5 Kommunikation

Styrelsens kompetencestrategi skal være kendt af alle medarbejdere og ledere. Den offentliggøres på intranettet, ved husmøde, i relevante ledelsesfora, på kontormøder. Ledelsessekretariatet følger op med relevante informationer i henhold til de tiltag, der iværksættes på området.