



**Håndbog i kompetenceudvikling  
i Fysio- og Ergoterapi,  
Aalborg Universitetshospital, 2017**

## Indholdsfortegnelse

Introduktion .....	3
Begrebsafklaring .....	4
De seks kompetencer .....	5
Oversigt over kompetenceniveauer .....	6
Læseguide .....	7
Fysioterapifaglige kompetenceniveauer.....	8
Ergoterapifaglige kompetenceniveauer.....	9
Social- og samarbejdskompetenceniveauer .....	10
Lærings- og forandringskompetenceniveauer.....	11
Pædagogiske kompetenceniveauer.....	12
Organisatoriske og administrative kompetenceniveauer .....	13
Personlig kompetence .....	14
Medarbejderens forberedelse til kompetenceudvikling som en del af MUS .....	16
Kompetenceudviklingsplan for den enkelte terapeut.....	17
Kompetenceudviklingsplan for den enkelte terapeut, eksempel.....	18
Medarbejderens forberedelse til kompetenceudvikling som en del af TUS .....	19
Kompetenceudviklingsplan for teamet .....	20
Kompetenceudviklingsplan for teamet, eksempel .....	21
Oversigt over beslutningskompetence og arbejdsgange vedr. kompetenceudvikling i Fysio- og Ergoterapi, Aalborg Universitetshospital.....	23
Referencer .....	26

Læs mere om kompetenceudvikling i Fysio- og Ergoterapi, Aalborg Universitetshospital:

<http://www.aalborguh.n.dk/Afsnit-og-ambulatorier/Fysio--og-Ergoterapi/For-Fagfolk/Kompetence-og-kompetenceudvikling>

## Introduktion

Denne håndbog er et uddrag af ”Strategi for kompetenceudvikling i Fysio- og Ergoterapi, Aalborg Universitetshospital”, 2017.

Håndbogen er målrettet terapeuter i basisstillinger og forventes at give overblik over grundlæggende idéer og procedurer for kompetenceudvikling i Fysio- og Ergoterapien. Håndbogen tænkes brugt i det daglige arbejde med kompetenceudvikling i teamene, og den kan anvendes som en del af forberedelsen til såvel medarbejderudviklings- som teamudviklingssamtaler (MUS/TUS).

Skemaer og tjeklister kan støtte hukommelsen og medvirke til at relativt komplekse procedurer omsættes i hverdagen.

Ved at nedsætte kompleksiteten, vælge ud og ved at sætte klare mål bliver det lettere at lægge en plan for, hvordan den enkelte eller teamet når i mål med den ønskede kompetenceudvikling.

Vi håber, at du, dine kolleger og i sidste ende patienterne får glæde af håndbogen.

TværMED

*Glenn Erik Lind Madsen*  
Chefterapeut, MPM

## Begrebsafklaring

### Hvad er kompetence?

Kompetence er kvalifikationer og handleevner, der udfoldes i konkrete situationer.

Kompetence indeholder

- viden
- færdigheder
- erfaringer
- værdier

### Hvad er kompetenceudvikling?

Kompetenceudvikling er såvel systematisk tilrettede processer, der fremmer læring, såvel som den uformelle læring, der finder sted i hverdagspraksis – den formelle og den uformelle læring udelukker ikke hinanden.

### Fysio- og Ergoterapiens kompetencemodel



## De seks kompetencer

**Fysioterapifaglig kompetence** er evnen til at planlægge, udføre, evaluere og dokumentere fysioterapeutiske opgaver inden for sundhedsfremme, sygdomsforebyggelse, habilitering, rehabilitering, faglig udvikling og behandling på et universitetshospital med fokus på at fremme patientens funktionsevne og handlekraft.

**Ergoterapifaglig kompetence** er evnen til at planlægge, udføre, evaluere og dokumentere ergoterapeutiske opgaver inden for sundhedsfremme, sygdomsforebyggelse, habilitering, rehabilitering, faglig udvikling og behandling på et universitetshospital med fokus på sammenhænge mellem menneskets aktivitet og omgivelser.

**Social- og samarbejdskompetence** er evnen til at forstå, møde og tage del i omverdenen. Social- og samarbejdskompetence er evnen til at skabe, bevare og afslutte relationer til patienter, pårørende, samarbejdspartnere, herunder at udvise forståelse og ansvar overfor andre.

**Lærings- og forandringskompetence** er evnen til at tilegne sig og reflektere over nyt, kombineret med evnen til at omsætte den nye indsigt til løsning af konkrete opgaver.

Lærings- og forandringskompetence er også evnen til at lære af og udvikle sig sammen med andre samt evnen til at lære af mennesker med en anden baggrund end ens egen.

I kompetencen indgår desuden både evnen til at indgå i innovative (fornyende) processer og evnen til konstruktivt at tilpasse sig omgivelser, der meget hurtigt forandrer sig, dvs. evnen til at flytte sig derhen, hvor mulighederne er.

Lærings- og forandringskompetence indebærer også, at personen er i stand til, om nødvendigt at aflære tidligere indlært viden, færdigheder, erfaringer og værdigrundlag.

**Pædagogisk kompetence** er evnen til at formidle ergoterapi eller fysioterapi til bestemte målgrupper, f.eks. patienter, pårørende, samarbejdspartnere, offentligheden.

**Organisatorisk og administrativ kompetence** er evnen til at forstå sig selv som en del af organisationen samt evnen til at agere heri. Kompetencen rummer evnen til at kunne danne sin egen mening og tage stilling ud fra faglige, sociale og organisatoriske/kulturelle perspektiver.

I kompetencen indgår desuden evnen til at strukturere, prioritere og planlægge de arbejdsopgaver, man er ansvarlig for.

**Personlig kompetence** udtrykker, hvordan en persons evner, karakteregenskaber, identitet, holdninger og erfaringer udfolder sig i konkrete situationer (f.eks. personens selvindsigt, personens engagement, personens indstilling).

## Oversigt over kompetenceniveauer

De 6 kompetencer kan i forhold til basisstillinger udfoldes på følgende 3 niveauer:

Den nyuddannede/nyansatte	Den kompetente praktiker	Den faglige ressourceperson
<p>Den nyansatte medarbejder, der evt. også er nyuddannet eller ny i forhold til arbejdsopgaver, vedkommende skal varetage.</p>	<p>Den rutinerede og kompetente medarbejder, der har erhvervet erfaringer i forhold til de arbejdsopgaver, vedkommende varetager. Man kan være på dette kompetenceniveau hele arbejdslivet.</p>	<p>Den faglige ressourceperson, der gennem f.eks. faglige kurser, videreuddannelse, projekter, kvalitetsudvikling o.a. har opnået særlige kompetencer i forhold til de opgaver, vedkommende varetager.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Løser sammensatte opgaver</li> <li>• Deltager i løsning af komplekse opgaver</li> <li>• Følger instrukser og arbejder regelbundet</li> <li>• Etablerer og indgår i samarbejdsrelationer</li> <li>• Organiserer eget arbejde</li> <li>• Opsøger ny viden og evidens</li> <li>• Kan efter instruktion/vejledning understøtte konkrete delopgaver i forskning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Løser opgaver der er sammensatte og komplekse inden for eget eller flere specialer</li> <li>• Fordyber sig inden for et eller flere faglige specialer</li> <li>• Introducerer nye kolleger til et fagligt område</li> <li>• Giver kollegial respons</li> <li>• Har beskrivende og formidlende opgaver</li> <li>• Deltager i eller igangsætter udviklingsopgaver</li> <li>• Deltager i udarbejdelse og revidering af kliniske instrukser</li> <li>• Opsøger ny viden og evidens</li> <li>• Kan understøtte opgaver i forskning under vejledning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har en analyserende og vurderende tilgang til eget arbejde</li> <li>• Anvender ny viden og nye kliniske metoder</li> <li>• Sikrer faglig kvalitet i ydelser med baggrund i evidens, systematisk erfaringsopsamling, patientpræferencer samt den mest optimale ressourceudnyttelse</li> <li>• Underviser, vejleder, giver kollegial respons</li> <li>• Initierer og gennemfører udviklingsprojekter</li> <li>• Er faglig ressourceperson i forbindelse med at udarbejde og revidere kliniske instrukser</li> <li>• Løser interne og eksterne konsulent- og formidlingsopgaver indenfor eget fagspecialer</li> <li>• Bidrager til igangsatte forskningsprojekter</li> </ul>

## Læseguide

På de følgende sider beskrives de 6 kompetencer enkeltvis og niveaudelt.

For at mindske kompleksiteten så VENT med at læse de detaljerede, niveauopdelte kompetencebeskrivelser (side 8-14), indtil du/I HAR valgt kompetencer, der ønskes udviklet.

1.

Når du/I skal bruge håndbogen til egen eller teamets kompetenceudvikling, er det en god idé, at man ud fra de KORTE beskrivelser af de 6 kompetencer (side 5)

- vælger 1-3 kompetencer, som man selv (som en del af MUS) eller teamet (som en del af TUS) ønsker at udvikle
- overvejer 1-3 kompetencer, hvor man selv (MUS) eller teamet (TUS) kan bidrage til andres udvikling

2.

Når du/I har valgt kompetencer ud fra de korte beskrivelser, vil de detaljerede beskrivelser forhåbentlig inspirere dig/jer til nye udviklingsmuligheder for dig/jer selv og dit/jeres team, ligesom du/I får fokus på, hvilke kompetencer du/I kan dele med andre.

## Fysioterapifaglige kompetenceniveauer

Den nyuddannede/nyansatte	Den kompetente praktiker	Den faglige ressourceperson
<p>Fysioterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har viden svarende til minimum grunduddannelsesniveau og indholdet i Fysio- og Ergoterapiens introduktion</li> <li>• forstår og anvender basale fysioterapeutiske undersøgelses- og behandlingsmetoder</li> <li>• forstår arbejdspladsens arbejdsrutiner og centrale beslutninger og handler selvstændigt i overensstemmelse med disse</li> <li>• undersøger, diagnosticerer, opstiller mål og behandler selvstændigt patienter med velkendte sygdomsbilleder af ikke kompleks karakter</li> <li>• analyserer tydelige sammenhænge i en undersøgelse eller i en behandling</li> <li>• overfører viden og færdigheder til nye umiddelbart genkendelige situationer</li> <li>• beskriver, begrunder og videregiver data vedrørende egne kliniske undersøgelser, behandlingsforløb og resultater til kolleger og øvrige samarbejdspartnere såvel mundtligt som skriftligt</li> <li>• har viden om fagets og arbejdspladsens værdigrundlag og etiske retningslinjer og handler i overensstemmelse med disse</li> </ul>	<p>Fysioterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har viden der supplerer grunduddannelsesniveauet</li> <li>• har færdigheder i komplekse og specialiserede undersøgelses- og behandlingsmetoder og anvender disse på rutineret vis</li> <li>• arbejder rutineret og forholder sig til komplekse problemstillinger</li> <li>• analyserer komplekse sammenhænge i en undersøgelse eller i en behandling</li> <li>• skaber ny viden på baggrund af kliniske erfaringer</li> <li>• overfører viden og færdigheder til nye umiddelbart ikke-genkendelige situationer</li> <li>• vurderer kritisk arbejdspladsens værdigrundlag og handler analyserende og fleksibelt i forhold til dette</li> <li>• handler i forhold til komplicerede etiske problemstillinger</li> <li>• udviser dømmekraft og foretager kvalificerede skøn</li> </ul>	<p>Fysioterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har viden om komplekse teorier og metoder og opdaterer sig rutinemæssigt herom</li> <li>• anvender og kombinerer komplicerede og specialiserede undersøgelses- og behandlingsmetoder og integrerer disse i nye sammenhænge</li> <li>• arbejder evidensbaseret og deltager i evidensbaseret af klinisk praksis inden for eget speciale</li> <li>• forholder sig kritisk vurderende til egen og andres måde at løse givne opgaver og handler relevant i overensstemmelse med egne vurderinger</li> <li>• forholder sig kritisk vurderende til komplicerede etiske problemstillinger og handler relevant i overensstemmelse med egne vurderinger og arbejdsstedets etiske værdigrundlag</li> </ul>



## Ergoterapifaglige kompetenceniveauer

Den nyuddannede/nyansatte	Den kompetente praktiker	Den faglige ressourceperson
<p>Ergoterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har viden svarende til minimum grunduddannelsesniveau og indholdet i Fysio- og Ergoterapiens introduktion</li> <li>• forstår og anvender basale ergoterapeutiske undersøgelses- og behandlingsmetoder</li> <li>• forstår arbejdspladsens arbejdsrutiner og centrale beslutninger og handler selvstændigt i overensstemmelse med disse</li> <li>• undersøger, diagnosticerer, opstiller mål og behandler selvstændigt patienter med velkendte sygdomsbilleder af ikke kompleks karakter</li> <li>• analyserer tydelige sammenhænge i en undersøgelse eller i en behandling</li> <li>• overfører viden og færdigheder til nye umiddelbart genkendelige situationer</li> <li>• beskriver, begrunder og videregiver data vedrørende egne kliniske undersøgelser, behandlingsforløb og resultater til kolleger og øvrige samarbejdspartnere såvel mundtligt som skriftligt</li> <li>• har viden om fagets og arbejdspladsens værdigrundlag og etiske retningslinjer og handler i overensstemmelse med disse</li> </ul>	<p>Ergoterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har viden der supplerer grunduddannelsesniveauet</li> <li>• har færdigheder i komplekse og specialiserede undersøgelsesmetoder og anvender disse på rutineret vis</li> <li>• arbejder rutineret og forholder sig til komplekse problemstillinger</li> <li>• analyserer komplekse sammenhænge i en undersøgelse eller i en behandling</li> <li>• skaber ny viden på baggrund af kliniske erfaringer</li> <li>• overfører viden og færdigheder til nye umiddelbart ikke-genkendelige situationer</li> <li>• vurderer kritisk arbejdspladsens værdigrundlag og handler analyserende og fleksibelt i forhold til dette</li> <li>• handler i forhold til komplicerede etiske problemstillinger</li> <li>• udviser dømmekraft og foretager kvalificerede skøn</li> </ul>	<p>Ergoterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har viden om komplekse teorier og metoder og opdaterer sig rutinemæssigt herom</li> <li>• anvender og kombinerer komplicerede og specialiserede undersøgelses- og behandlingsmetoder og integrerer disse i nye sammenhænge</li> <li>• arbejder evidensbaseret og deltager i evidensbaseret af klinisk praksis inden for eget speciale</li> <li>• forholder sig kritisk vurderende til egen og andres måde at løse givne opgaver og handler relevant i overensstemmelse med egne vurderinger</li> <li>• forholder sig kritisk vurderende til komplicerede etiske problemstillinger og handler relevant i overensstemmelse med egne vurderinger og arbejdsstedets etiske værdigrundlag</li> </ul>

## Social- og samarbejdskompetenceniveauer

Den nyuddannede/nyansatte	Den kompetente praktiker	Den faglige ressourceperson
<p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har viden og kendskab til forskellige kommunikations- og samarbejdsformer</li> <li>• er åben og imødekommende</li> <li>• er serviceorienteret</li> <li>• overholder arbejdspladsens etiske retningslinjer herunder tavshedspligt</li> <li>• forstår egen betydning for et godt arbejdsmiljø og for arbejdspladsens image</li> <li>• respekterer og anerkender de normer og værdier, der optræder i samarbejdsrelationer</li> <li>• giver og modtager kritik</li> </ul>	<p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har viden om samarbejdspartnerens værdier, normer og arbejdsrutiner</li> <li>• har viden om grænsefladerne mellem forskellige fags opgaveområder og indgår i det tværfaglige samarbejde med fysio- og ergoterapeutens kernekompetencer</li> <li>• er bevidst om egen betydning for et godt arbejdsmiljø og for arbejdspladsens image samt handler i overensstemmelse hermed</li> <li>• udviser fleksibilitet i samarbejdsrelationer</li> <li>• er ansvarlig for eget informationsniveau og deler relevant viden med samarbejdspartnere</li> <li>• indgår i tværfaglige arbejdsgrupper</li> <li>• er aktivt lyttende overfor samarbejdspartnere og skaber og vedligeholder en ligeværdig dialog</li> <li>• har forståelse for betydningen af egen og andres indfaldsvinkel til problemer eller sammenhænge og viser problemløsende adfærd med respekt og forståelse for andres værdier og normer</li> <li>• deltager aktivt i evaluering af samarbejdsrelationer</li> <li>• tager initiativ til og vedligeholder netværk</li> </ul>	<p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tager initiativ til og er medansvarlig for at vedligeholde og udbygge et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen</li> <li>• har erfaring med og tager ansvar for løsning af opgaver og konflikter</li> <li>• indgår konstruktivt i forandringer</li> <li>• analyserer og handler i tilfælde af barrierer</li> <li>• forstår, anerkender og drager nytte af menneskers forskelligheder i løsning af opgaver</li> <li>• understøtter teamidentitet og teamansvar</li> <li>• igangsætter og varetager systematisk evaluering af samarbejdsrelationer</li> <li>• indgår i tværfaglige udviklings-/forskningsopgaver med fokus på fysio- og ergoterapeuters kernekompetencer</li> <li>• tager initiativ til udvikling af Fysio- og Ergoterapiens samarbejde internt og eksternt</li> <li>• medvirker aktivt til andres udvikling</li> </ul>

## Lærings- og forandringskompetenceniveauer

Den nyuddannede/nyansatte	Den kompetente praktiker	Den faglige ressourceperson
<p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• tilegner sig ny viden og nye færdigheder, integrerer og tilpasser disse til allerede eksisterende viden, færdigheder, erfaringer og holdninger</li><li>• løser nye opgaver ud fra allerede kendte problemløsningsstrategier</li></ul>	<p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• integrerer ny viden så tidligere viden, færdigheder og holdninger revideres, og der sker en omformning af disse</li><li>• stiller spørgsmål ved vanlige rutiner og om nødvendigt forandrer disse</li><li>• indgår i et lærende team/miljø i samarbejde med andre</li></ul>	<p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• evaluerer eget og andres læringsudbytte og læringsforløb</li><li>• forholder sig analyserende, eksperimenterende og kritisk vurderende til læringssammenhænge og handler således, at læring til stadighed finder sted</li><li>• indgår i formelle og uformelle læringssammenhænge som underviser, processtyrer, vejleder, sparringspartner og som faglig supervisor i forhold til kolleger og andre personalegrupper</li></ul>

## Pædagogiske kompetenceniveauer

Den nyuddannede/nyansatte	Den kompetente praktiker	Den faglige ressourceperson
<p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten i forhold til patienter og pårørende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har viden om pædagogiske metoder i relation til individuel læring og læring i grupper</li> <li>• identificerer og begrundet behov for information og vejledning</li> <li>• planlægger og gennemfører information, vejledning og undervisning, tilpasset den enkeltes og grupper behov og tilstand, samt evaluere udbyttet af formidlingen</li> <li>• bidrager til fremstilling af informationsmateriale som pjecer, billedserier, plancher, videooptagelser</li> </ul> <p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten i forhold til kolleger og samarbejdspartnere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• medvirker til introduktion af nyansat personale og studerende i Fysio- og Ergoterapien</li> <li>• medvirker i undervisning af plejepersonale i emner, der understøtter fysio- og ergoterapi</li> <li>• formidler egen refleksion over patientforløb</li> <li>• formidler viden og erfaring fra efteruddannelsesforløb</li> <li>• formulerer undervisningsoplæg skriftligt og mundtligt</li> <li>• giver, modtager og anvender feedback</li> </ul>	<p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten i forhold til patienter og pårørende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• prioriterer og målretter vejledning og instruktion</li> <li>• er bevidst om betydningen af verbale og kropslige udtryksformer og anvender dem konstruktivt og tilpasset den konkrete situation</li> <li>• fremstiller selv informationsmateriale til udvalgte målgrupper</li> <li>• planlægger, gennemfører, evaluerer og udvikler undervisning af hold og grupper selvstændigt eller i samarbejde med andre</li> <li>• forholder sig bevidst til egen rolle og til patientens rolle i fysioterapi- eller ergoterapiforløb</li> <li>• arbejder aktivt med, vurderer og justerer egne pædagogiske tilgange i samarbejdet med patienten</li> </ul> <p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten i forhold til kolleger og samarbejdspartnere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• begrundet fysioterapifaglig/ergoterapifaglig indsats i kollegiale og tværfaglige sammenhænge med baggrund i teoretisk og erfaringsbaseret viden</li> <li>• indgår aktivt i udredning og beslutninger vedr. behandlingsforløb og begrundet den fysioterapifaglige/ergoterapifaglige indsats som en del af en helhed</li> <li>• formidler ny viden og nye procedurer fra egen efter- og videreuddannelse, projekter, retningslinjer mv.</li> <li>• varetager selvstændigt faglige introduktionsopgaver i forhold til nyansatte og studerende</li> <li>• underviser kolleger og andet personale og anvender forskellige pædagogiske arbejdsformer tilpasset målgruppen</li> </ul>	<p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten i forhold til patienter og pårørende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har viden om pædagogiske metoder til målgrupper inden for eget speciale</li> <li>• udvikler og fornyer pædagogiske tilgange i klinisk arbejde i forhold til deltagerforudsætninger, mål og resultater</li> <li>• arbejder bevidst med at deltagerens lære- og udviklingsproces ved at sikre målrettethed, meningsfuldhed og overføringsværdi til deltagerens dagligdag</li> </ul> <p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten i forhold til kolleger og samarbejdspartnere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• løser større undervisnings- og formidlingsopgaver inden for sit specialeområde</li> <li>• vejleder og giver kollegial respons til kolleger og samarbejdspartnere</li> <li>• formidler ny viden og procedurer på baggrund af forskningsresultater</li> <li>• tager initiativ til og leder kvalitetsudvikling inden for sit specialeområde</li> <li>• løser eksterne konsulentopgaver</li> <li>• skaber nye undervisningsforløb inden for sit specialeområde</li> <li>• bidrager til igangsatte forskningsprojekter</li> </ul>

## Organisatoriske og administrative kompetenceniveauer

Den nyuddannede/nyansatte	Den kompetente praktiker	Den faglige ressourceperson
<p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har kendskab til Aalborg Universitetshospitals organisering og struktur</li> <li>• har viden om Fysio- og Ergoterapiens organisering og struktur samt mål og opgaver</li> <li>• har gennemgået obligatorisk introduktion og anvender den opnåede viden i praksis</li> <li>• handler i overensstemmelse med egen funktionsbeskrivelse</li> <li>• kender de lovgivningsmæssige rammer for fysioterapi/ergoterapi</li> <li>• kender og handler i overensstemmelse med Fysio- og Ergoterapiens administrative og kliniske instrukser</li> <li>• har kendskab til sine nærmeste samarbejdspartnere</li> <li>• handler i overensstemmelse med etiske retningslinjer for fysioterapeuter/ergoterapeuter</li> <li>• er opmærksom på patientsikkerhed, patientrettigheder og klagegange</li> <li>• planlægger, organiserer og reorganiserer egen arbejdsdag ud fra givne ressourcer</li> <li>• deltager i tværfagligt samarbejde</li> <li>• koordinerer under vejledning samarbejdet med primærsektoren</li> </ul>	<p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har kendskab til Aalborg Universitetshospitals og Fysio- og Ergoterapiens overordnede politikker og strategier</li> <li>• indgår i drøftelser vedrørende Fysio- og Ergoterapiens rammer, målsætninger og strukturændringer</li> <li>• bidrager aktivt til en hensigtsmæssig brug af materialer og ressourcer</li> <li>• handler i forhold til patientsikkerhed, patientrettigheder og klagegange</li> <li>• kender andre teams arbejdsmåder og målgrupper</li> <li>• deltager aktivt i udvalg vedr. personalemæssige eller administrative opgaver</li> <li>• koordinerer selvstændigt samarbejdet med primærsektoren</li> <li>• holder sig informeret om sundhedssektorens ændringer og omstillinger</li> <li>• planlægger og koordinerer tværfagligt samarbejde</li> </ul>	<p>Fysioterapeuten/ergoterapeuten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• forholder sig kritisk til og kommer med konstruktive forslag til forbedringer af Fysio- og Ergoterapiens strategier, mål, arbejdsprocesser og prioriteringer</li> <li>• forholder sig til og understøtter konstruktiv omstillinger i organisationen</li> <li>• deltager aktivt i udvalg og arbejdsgrupper</li> </ul>

## Personlig kompetence

Den personlige kompetence udtrykker, hvordan en persons evner, karakteregenskaber, identitet, holdninger og erfaringer udfolder sig i konkrete situationer (f.eks. personens selvindsigt, personens engagement, personens indstilling).

Den personlige kompetence indeholder

- viden om egne reaktioner, mønstre osv. (selvindsigt)
- måder at løse opgaver på
- evaluering af egen opgaveløsning
- anerkendelse af egne grænser

At udvikle personlige kompetencer forudsætter, at man har *viden* om egne stærke og svage sider, at man forstår egne reaktioner og adfærd, og at man har *mod* til at udvikle og ændre sine personlige kompetencer. Da udfoldelsen af de personlige kompetencer i særlig udtalt grad er bundet til og er afhængig af de situationer og omstændigheder fysio- eller ergoterapeuten handler i, giver det ingen mening at niveausætte de personlige kvalifikationer.

**Hvordan skal DIN kompetenceplan se ud?**

**og**

**Hvordan skal TEAMETS kompetenceplan se ud?**

## Medarbejderens forberedelse til kompetenceudvikling som en del af MUS

1. Dan dig et overblik over de 6 kompetencer side 5
2. Vælg ud
  - Vælg 1-3 kompetencer hvor du selv mener, du har ressourcer eller noget at byde ind med
  - Vælg 1-3 kompetencer du gerne vil udvikle og kvalificere dig yderligere indenfor
3. Herefter læser du om de kompetencer, du har valgt i den detaljerede niveauopdelte kompetencebeskrivelse side 8-14  
På den måde får du forhåbentlig inspiration til din egen udvikling og eventuelt inspiration til, hvordan du kan medvirke til andres kompetenceudvikling.
4. Se derefter på skemaet "Kompetenceudviklingsplan for den enkelte terapeut" side 17 og overvej, hvordan dine ønsker og tilbud vedrørende kompetenceudvikling kunne se ud.  
Det fiktive eksempel på en kompetenceudviklingsplan for den enkelte terapeut side 18 giver dig forhåbentlig inspiration til dit eget oplæg til din kompetenceudviklingsplan.  
Planen kan yderligere kvalificeres ved, at du selv prioriterer i de udviklingsinitiativer, du foreslår.

Forberedelsen betyder, at du har noget at spille ind med, når du sammen med din leder skal udfylde skemaet.  
Bestræb dig på at opsætte så konkrete initiativer/mål som muligt – det fremmer muligheden for at nå derhen.



## Kompetenceudviklingsplan for den enkelte terapeut

Navn:

Leder:

Dato/periode:

Hvad Udviklingsinitiativ	Hvordan Metode	Hvornår Tidsplan	Hvem Deltagere og ansvar	Hvor meget Økonomi

## Kompetenceudviklingsplan for den enkelte terapeut, eksempel

Navn: Anne Lund (AL), fysioterapeut  
 Leder: Grethe Hansen (GH)  
 Dato/periode: Februar – 31. december 2017

Hvad Udviklingsinitiativ	Hvordan Metode	Hvornår Tidsplan	Hvem Deltagere og ansvar	Hvor meget Økonomi
Verdenskongres om fysioterapi til cancer mamma opererede patienter i Oslo	Deltage med poster fra udviklingsprojekt på verdenskongres	24.-27. august 2017	AL deltager alene, repræsenterer projektgruppe	Transport 2400 Ophold 3000 Gebyr 1500 Der søges 6.900 kr. i Den Obelske Familiefond
Kvalificeres til at undersøge for tidligt fødte børn	Sidemandsoplæring vha. specialeansvarlig fysioterapeut fra området	3. maj – 18. august 2017 Arbejder sammen man-, ons- og fredag formiddage Midtvejsmøde 20. juni	AL og UA udarbejder en beskrivelse af forløbet. Fysioterapeut XX oplærer AL	Arbejdstimer for XX: AL:
Afklaring af evt. videreuddannelse	Indhente viden for at afklare uddannelsesretning, uddannelsesniveau og pris	Senest den 16. december 2017 skal der foreligge forslag til videreudd.plan	AL udarbejder forslag. Forslaget forhandles ml. AL og GH inden 01.02.2018	
Undervise ergo./fys.kolleger i område Z i neutrallejrning af kranietraumepatienter	Afholde 4 klinikker på TIA med deltagelse af 5 terapeuter fra område Z	4 tirsdage i april-maj 2017 fra kl. 09.00-10.15 på TIA	AL underviser ergo./fys. fra område ZZ	Ingen deltagerbetaling. AL: 4 timers forberedelse + 5 timers undervisning. Tp. område Z: 4 terapeuter á 4¼ time = 17 timer. I alt 26 timer.

## Medarbejderens forberedelse til kompetenceudvikling som en del af TUS

Den enkelte forbereder sig på teamets kompetenceudvikling som en del af TUS.

1. Dan dig et overblik over de 6 kompetencer, se side 5 i håndbogen
2. Vælg ud
  - Vælg 1-3 kompetencer hvor du oplever, at teamet arbejder kompetent
  - Vælg 1-3 kompetencer hvor du oplever, at teamet har mulighed for at udvikle sig
3. Herefter læser du om de kompetencer, du har valgt i den detaljerede niveauopdelte kompetencebeskrivelse. På den måde får du forhåbentlig inspiration til teamets muligheder for kompetenceudvikling.
4. Se derefter på skemaet "Kompetenceudviklingsplan for teamet" side 20 og overvej hvordan de kompetencer, du har valgt, kunne tænkes ind i planen – gør dig umage med at være så konkret som mulig, Det fiktive eksempel på et teams kompetenceudviklingsplan side 21 giver dig forhåbentlig inspiration til dit oplæg til teamets kompetenceudviklingsplan. Du kan yderligere kvalificere dit input til teamets og lederens forhandling ved på forhånd at overveje prioritering af de udviklingsinitiativer, du foreslår. På den måde kan du få din mening frem, når du sammen med de øvrige i teamet og din leder skal afstemme teamets udviklingsplan.

## Kompetenceudviklingsplan for teamet

Team + deltagerinitialer:

Leder:

Dato/periode:

Hvad Udviklingsinitiativ	Hvordan Metode	Hvornår Tidsplan	Hvem Deltagere og ansvar	Hvor meget Økonomi

## Kompetenceudviklingsplan for teamet, eksempel

Team: XX  
 Leder: YY  
 Dato/periode: Januar – september 2017

Hvad Udviklingsinitiativ	Hvordan Metode	Hvornår Tidsplan	Hvem Deltagere og ansvar	Hvor meget Økonomi
Assertiv kommunikation i teamet	2 eftermiddage med ekstern underviser efterfulgt af opgave	20.-27. maj kl. 12.00-15.30 Opgave i perioden 20. maj – 1. juli 2017	4 ergoterapeuter + 6 fysioterapeuter Ledende terapeut FU repræsentant	Undervisningshonorar kr. 4.000. Materiale, forplejning, timeforbrug i alt ca. 84 timer
Udvælge, træne og implementere test/målemetoden til alm. svækkede medicinske patienter	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ekstern underviser ifm. udvælgelse</li> <li>- Ekstern underviser ifm. at træne valgte test</li> <li>- Afholde klinikker á ½ time hver 14. dag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marts 2017</li> <li>- Marts/april 2017</li> <li>- April – juli 2017</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thomas Maribo</li> <li>- Eva Wæhrens/Thomas Maribo</li> <li>- Alle tp. i team XX</li> <li>- Tovholder for klinikker AA + BB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afdelingsledelsens udviklingskonto</li> <li>- Afdelingsledelsens udviklingskonto</li> <li>- Ca. timeforbrug 40 timer</li> </ul>
Implementere OTIPM i teamet	Fase 1, alle ergoterapeuter i teamet deltager i OTIPM kursus i Hammel. Fase 2 beskrives senere.	6. juni 2017 kl. 09.00-16.00	Teamets 4 ergoterapeuter	Kursus 4 x 1.500 kr. Transport 450 kr. Timeforbrug 4 x 9 timer
Brugerinddragelse – hvordan sikrer terapeuten, at patienten inddrages i ergo./fys.	Studiegruppe: terapeuter fra XX team og terapeuter fra Aalborg Kommune <ul style="list-style-type: none"> <li>- litteratursøgning</li> <li>- kritisk læsning</li> <li>- forslag til praksis</li> </ul>	Udsættes til efter sommerferien		
Undervise i "Den motiverende samtale" i området	2 x ½ dags kursus Oplæg og øvelser	1 april 2017 kl. 08.30-15.15 2/4 kl. 12.15-15.15 8/4 kl. 12.15-15.15	CC og KK underviser. Antal deltagere: max. 12	Alle tj.fri med løn. Ca. timeforbrug: Undervisere = 25 timer inkl. forberedelse Deltagere = 72 timer

Hvad gør vi, hvis vi får en  
go' idé om kompetenceudvikling?



Går vi bare i gang...

... eller skal vi involvere vores  
udviklingsansvarlige, leder,  
chefterapeuten eller FU?

## Oversigt over beslutningskompetence og arbejdsgange vedr. kompetenceudvikling i Fysio- og Ergoterapi, Aalborg Universitetshospital

Ideer/forslag om kompetenceudvikling	Hvor ligger beslutningskompeten?	Hvad gør jeg/vi? Første skridt	Næste skridt	Udviklingsansvarliges indsats	FU's indsats	Ledelsessekretariatets indsats
Jeg har brug for faglig hjælp. Hvad gør jeg i denne situation?	Hos medarbejderen og kolleger	Snakker med en kollega. Spørger kollega/team. Læser om problem etc.	Evt. fortælle kolleger hvad der hjalp mig videre			
Jeg får en idé om min egen kompetenceudvikling	Mellem medarbejderen og dennes ledende terapeut, eks. MUS	Initiativtager <ul style="list-style-type: none"> <li>• konkretiserer min idé for mig selv, gerne på skrift</li> <li>• evt. sparrer med en god kollega</li> <li>• taler med min leder (f.eks. ved MUS)</li> </ul>	Aftaler udviklingsmål om min kompetenceudvikling med min leder	Evt. sparring og hjælp til at planlægge konkrete udviklingsforløb for terapeuter	Evt. vejlede udv.ansvarlige ifm. komplicerede eller omfattende udviklingsforløb	Evt. vejlede områdets sekretær
Jeg/vi får en idé om mit/vores teams kompetenceudvikling	I området mellem den ledende terapeut og teamet, eks. TUS *	Initiativtager <ul style="list-style-type: none"> <li>• konkretiserer og beskriver ideen</li> <li>• overvejer egnede læringsformer</li> <li>• forhandler ideen med teamet</li> <li>• kontakter områdets udv.ansvarlige</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejde konkret forslag om teamets tiltag</li> <li>• Bringe forslaget til drøftelse mellem team og ledende terapeut, eks. TUS</li> </ul>	Hjælp til kvalificering af udviklingsforløbet ift. indhold, form, evaluering og implementering	Evt. vejlede udv.ansvarlige ifm. komplicerede eller omfattende udviklingsforløb	Evt. vejlede områdets sekretær ifm. undervisningsmateriale etc.
Jeg/vi får en idé om kompetenceudvikling for flere team i vores område (kan finansieres i området)	I området mellem den ledende terapeut og områdets team, eks. kompetenceudviklingsudvalg	Initiativtager <ul style="list-style-type: none"> <li>• konkretiserer og beskriver ideen</li> <li>• overvejer egnede læringsformer</li> <li>• forhandler ideen med teamene</li> <li>• kontakter områdernes udv.ansvarlige</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejde konkret forslag om teamenes tiltag</li> <li>• Bringe forslaget til drøftelse i områdets kompetenceudvalg</li> </ul>	Hjælp til kvalificering af udviklingsforløbet ift. indhold, form, evaluering og implementering	Evt. vejlede udv.ansvarlige ifm. komplicerede eller omfattende udviklingsforløb	Evt. vejlede områdets sekretær ifm. undervisningsmateriale etc.

Ideer/forslag om kompetenceudvikling	Hvor ligger beslutningskompetencen?	Hvad gør jeg/vi? Første skridt	Næste skridt	Udviklingsansvarliges indsats	FU's indsats	Ledelsessekretariatets indsats
Jeg/vi får en idé til kompetenceudvikling for team i flere områder (finansieres af involverede områder)	Hos involverede områders ledende terapeuter pba. drøftelse med områdenes team/ kompetenceudviklingsudvalg	Initiativtager <ul style="list-style-type: none"> <li>• samler og konkretiserer ideen</li> <li>• tager kontakt med områdenes udv.ansvarlige</li> </ul>	Initiativtager/nøglepersoner + udv.ansvarlige i samarbejde <ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejder konkret forslag til udviklingsforløb ift. indhold, form, økonomi, evaluering og implementering</li> <li>• Bringer forslaget til drøftelse hos involverede ledende terapeuter</li> </ul>		Vejlede udv.ansvarlige ifm. komplicerede eller omfattende udviklingsforløb	Varetager <ul style="list-style-type: none"> <li>• økonomistyring (kontrakter mv.)</li> <li>• korrespondance, annoncering, tilmelding mv.</li> <li>• udarbejdelse af kursusmateriale</li> <li>• ressourceperson, AV-udstyr</li> </ul>
Jeg/vi får en idé til kompetenceudvikling for team i flere områder (kan ikke finansieres af involverede områder)	Hos specialeledelsen på baggrund af Fysio- og Ergoterapiens kvalitetsstrategi	Initiativtager <ul style="list-style-type: none"> <li>• samler og konkretiserer ideen</li> <li>• tager kontakt med områdenes udv.ansvarlige og evt. områdenes ledere</li> </ul>	Initiativtager/nøglepersoner + udv.ansvarlige <ul style="list-style-type: none"> <li>• udarbejder konkret forslag til udviklingsforløb ift. indhold, form, økonomi, evaluering og implementering</li> <li>• bringer forslaget til drøftelse hos involverede ledende terapeuter der bringer forslaget til drøftelse i specialeledelsen</li> </ul>		Vejlede udv.ansvarlige ifm. komplicerede eller omfattende udviklingsforløb	Varetager <ul style="list-style-type: none"> <li>• økonomistyring (kontrakter mv.)</li> <li>• korrespondance, annoncering, tilmelding mv.</li> <li>• udarbejdelse af kursusmateriale</li> <li>• ressourceperson, AV-udstyr</li> </ul>
Jeg/vi får en idé om kompetenceudvikling for alle ansatte i Fysio- og Ergoterapi	Hos Specialeledelsen på baggrund af Fysio- og Ergoterapiens kvalitetsstrategi	Initiativtager <ul style="list-style-type: none"> <li>• henvender sig i FU og fortæller om ideen</li> </ul>	Initiativtager er kontaktperson for FU	Evt. afklaring og koordinering mellem team og FU	Udarbejder konkret forslag til udvalgte tiltag mht. indhold, form, økonomi, evaluering og implementering til specialeledelsen	Varetager <ul style="list-style-type: none"> <li>• økonomistyring (kontrakter mv.)</li> <li>• korrespondance, annoncering, tilmelding mv.</li> <li>• udarbejdelse af kursusmateriale</li> <li>• ressourceperson, AV-udstyr</li> </ul>



Kompetenceudvikling er ikke noget man får



Kompetenceudvikling er ikke noget man ta'r



Kompetenceudvikling er noget

man gerne vil



og gør



og har lov til



og får hjælp til



## Referencer

1. Region Nordjylland, *Strategi 2018*, 2017
2. Aalborg Universitetshospital, *Handleplan 2017*, 2017
3. Region Nordjylland, *Region Nordjyllands personalepolitikker*, version 3 – februar 2015
4. Lundmark og Söderström, *Personalutbildning och ekonomi*, Studentlitteratur AB, 1988
5. Andersen, K. B. og Hansen, C. A., *Intern Læring - tayloristisk praksis eller helhedsorienteret udvikling?* Tidsskrift for arbejdsliv, årgang 1999
6. Pind, D. H., Nielsen, E. M., Karbo, H og Jalving, A., *Kompetence og kompetenceudvikling i fysioterapi på sygehuse*, Danske Fysioterapeuter, 2013
7. PersonaleNet – Personale – Personalehåndbog – Udviklingssamtaler, lokaliseret 28. juni 2017



**Strategi for kompetenceudvikling i  
Fysio- og Ergoterapi, Aalborg Universitetshospital**



Udgivet af:  
Fysio- og Ergoterapi  
Aalborg Universitetshospital  
Hobrovej 18-22  
Postboks 365  
9100 Aalborg  
[www.aalborguh.rn.dk](http://www.aalborguh.rn.dk)

Juni 2017

