



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



# Indhold

<b>Forord .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Sundhedsstrategiske mål og formål med kompetenceudvikling .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Begrebsafklaring .....</b>	<b>4</b>
2.1 Fysio- og Ergoterapiens forståelse af kompetence .....	4
2.2 Fysio- og Ergoterapiens forståelse af kompetenceudvikling .....	4
2.3 Formål med kompetenceudvikling i Fysio- og Ergoterapien .....	4
2.4 Læringsformer i Fysio- og Ergoterapien .....	5
2.4.1 Oversigt over læringsformer i Fysio- og Ergoterapien .....	5
<b>3. Fysio- og Ergoterapiens kompetencemodel .....</b>	<b>6</b>
3.1 Afgrænsning af kompetencer .....	6
3.2 Definition af kompetencer .....	7
3.3 Afgrænsning af kompetenceniveauer .....	8
3.3.1 Den nyuddannede/nyansatte .....	8
3.3.2 Den kompetente praktiker .....	8
3.3.3 Den faglige ressourceperson .....	9
3.3.4 Oversigt over kompetenceniveauer .....	10
3.4 Beskrivelse af kompetencer og kompetenceniveauer .....	11
3.4.1 Fysioterapifaglig kompetence .....	11
3.4.2 Ergoterapifaglig kompetence .....	13
3.4.3 Social- og samarbejdskompetence .....	15
3.4.4 Lærings- og forandringskompetence .....	16
3.4.5 Pædagogisk kompetence .....	17
3.4.6 Organisatorisk og administrativ kompetence .....	19
3.4.7 Personlig kompetence .....	20
<b>4. Generelt om kompetenceudvikling .....</b>	<b>20</b>
4.1 Ansvar og koordinering af kompetenceudvikling .....	21
4.2 Oversigt over beslutningskompetence og arbejdsgange vedr. kompetenceudvikling .....	22
<b>5. Referencer .....</b>	<b>25</b>
<b>6. Bilag .....</b>	<b>26</b>
Oversigt over fysioterapifaglige kompetenceniveauer .....	26
Oversigt over ergoterapifaglige kompetenceniveauer .....	27
Oversigt over social- og samarbejdskompetenceniveauer .....	28
Oversigt over lærings- og forandringskompetenceniveauer .....	29
Oversigt over pædagogiske kompetenceniveauer .....	30
Oversigt over organisatoriske og administrative kompetenceniveauer .....	31

## Forord

”Strategi for kompetenceudvikling” er en revideret udgave af ”Kompetence og kompetenceudvikling - Strategi for Kompetenceudvikling i Ergoterapi- og Fysioterapiafdelingen 2009”. Strategien vedrører fysio- og ergoterapeuter i basisstillinger. Funktionerne udviklingsterapeut, udviklingsansvarlig terapeut, klinisk underviser og postdoc er ikke omfattet i begrebet basisstillinger. Strategien er primært målrettet Fysio- og Ergoterapiens ledere samt medarbejdere i udviklingsfunktioner.

Som supplement er der udarbejdet en håndbog, hvor centrale elementer er trukket ud og relateret til praksis. 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 i forberedelsen af såvel medarbejderudviklings- som teamudviklingssamtaler (MUS/TUS).

Strategien eller dele heraf kan læses af terapeuter i basisstillinger for en uddybende beskrivelse.

## 1. Sundhedsstrategiske mål og formål med kompetenceudvikling

Ifølge ”Strategi 2018”<sup>1</sup> er Region Nordjyllands overordnede strategiske mål for sundhedsområdet sammenfattet i at

***Patienter og pårørende oplever sikre og effektive patientforløb med mennesket i centrum***

Aalborg Universitetshospital udtrykker dette i ”Handleplan 2017”<sup>2</sup> som Aalborg Universitetshospitals vision frem mod 2020

***Patientens hospital • Vores arbejdsplads  
- med mennesket i centrum***

Kompetenceudvikling er en forudsætning for, at alle medarbejdere og ledere i organisationen kontinuerligt kan varetage opgaver på en sikker, effektiv og patientcentreret måde. Kompetenceudvikling skal på samme tid være med til at sikre kvalitet, effektivitet, patientcentrering og giver medarbejderne overblik, overskud og arbejdsglæde.

Formålet med Region Nordjyllands kompetenceudviklingspolitik<sup>3</sup> er

- at give ramme for, hvordan vi vil tænke og arbejde med kompetenceudvikling
- at sikre at kompetenceudvikling til stadighed er systematisk og strategisk funderet
- at implementere målsætningerne i Region Nordjyllands kompetenceudviklingsstrategi, hvor kompetenceudvikling skal være strategisk, praksisnær samt skabe sammenhængskraft og merværdi for Region Nordjylland

Formålet med Fysio- og Ergoterapiens strategi for kompetenceudvikling er at omsætte de overordnede politikker og strategier til målrettet kompetenceudvikling for terapeuter i basisstillinger.

## 2. Begrebsafklaring

### 2.1 Fysio- og Ergoterapiens forståelse af kompetence

Begrebet kompetence kommer fra latin "competentia" og betyder overensstemmelse. Kompetence er kvalifikationer og handleevner, der udfoldes i konkrete situationer. Kvalifikationer er viden, færdigheder, uddannelse, erfaringer, egenskaber og værdier, som vi har som et personligt potentiale og beredskab. Når vi er på arbejde, er kompetence overensstemmelse mellem job/opgave, person og den aktuelle kontekst. Kompetence er ikke statisk, men altid under forandring.

### 2.2 Fysio- og Ergoterapiens forståelse af kompetenceudvikling

I Fysio- og Ergoterapien tager vi afsæt i <sup>4</sup>

- at kompetenceudvikling er både personaleudvikling og organisationsudvikling
- at kompetenceudvikling er såvel systematisk tilrettelagte processer, der fremmer læring, såvel som den uformelle læring, der finder sted i hverdagspraksis
- at den formelle og den uformelle kompetenceudvikling ikke udelukker hinanden
- at uformel kompetenceudvikling er betinget af, at man er bevidst om, at man kan lære af andre. Dette forudsætter, at man værdsætter kollegers og egne kompetencer, og at man har lyst og vilje til at forstå den anden/de andre og selv åbne sig for dem
- at kompetenceudvikling er en stadig stræben efter at opnå overensstemmelse mellem personalets kompetencer og jobkravene

En forudsætning for kompetenceudvikling er, at man har beskrevet de kompetencer, der er nødvendige i et job, og sammenholdt dette med den givne medarbejders kompetencer.

### 2.3 Formål med kompetenceudvikling i Fysio- og Ergoterapien

Formålet med kompetenceudvikling er

- at patienten oplever sikre og effektive patientforløb med patienten i centrum
- at udvikle kvaliteten af de fysio- og ergoterapeutiske ydelser gennem forøgelse, supplerung eller forandring af fysio- og ergoterapeuters eksisterende kompetencer
- at fysio- og ergoterapeuter er i stand til at imødekomme jobkrav, som er under konstant forandring
- at understøtte fysio- og ergoterapeuters evne til fleksibilitet og effektivitet
- at fysio- og ergoterapeuter har redskaber til at interagere i en kompleks organisation
- at fremme medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde

Kompetenceudvikling bygger på de ansattes eksisterende kompetencer. Den enkelte udfolder og udvikler forskellige kompetencer og overfører viden og færdigheder fra en opgave til en anden. Når vi taler om kompetenceudvikling i teamene, skifter vi fra en individuel kultur med fokus på den enkelte til en kollektiv kultur. Den enkelte står til ansvar for de teamnormer, som teamet i samarbejde med lederne har besluttet. Kompetenceudvikling forudsætter såvel individuel som fælles ansvarsfølelse, at kunne sætte mål, prioritere og beslutte samt at kunne håndtere usikkerhed og omskiftelighed.

## 2.4 Læringsformer i Fysio- og Ergoterapien

Nedenstående oversigt illustrerer forskellige læringsformer, som anvendes i Fysio- og Ergoterapien. Læringsformerne vægtes ens værdimæssigt. Det vil være formål, mål og kontekst, der afgør hvilken læringsform, der er bedst egnet ved et konkret kompetenceudviklingsforløb. De stiplede linjer viser, at der ikke er en skarp adskillelse mellem læringsformerne. Linjerne illustrerer, at der finder en vis overlappning sted, idet læringsformerne supplerer hinanden, og grænsen mellem dem er flydende.

### 2.4.1 Oversigt over læringsformer i Fysio- og Ergoterapien

Teoretisk betegnelse	Kendetegn	Eksempler
<b>Uformel intern læring</b>	<b>Arbejdspladsbaseret</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Høj grad af selvstyring</li> <li>• Ikke planlagt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Må jeg gå med ?</li> <li>• Hvad mener du om...?</li> <li>• Det undrer mig ...</li> <li>• Har du oplevet noget, der ligner ...?</li> <li>• Vil du vise mig hvordan ...?</li> <li>• Jeg kan ikke finde ud af ...</li> </ul>
<b>Struktureret og planlagt læring på arbejdspladsen</b>	<b>Arbejdspladsbaseret</b> <b>Arbejdspladsen sætter ramme for</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planlægning</li> <li>• Styring</li> <li>• Gennemførelse</li> <li>• Evaluering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sidemandsoplæring</li> <li>• Projektarbejde</li> <li>• Læsegrupper</li> <li>• Faglige netværk</li> <li>• Faglig udvikling i teamene</li> </ul>
<b>Institutionaliseret arbejdspladsbaseret læring</b>	<b>Arbejdspladsen sætter i samarbejde med ekstern part ramme for</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planlægning</li> <li>• Styring</li> <li>• Gennemførelse</li> <li>• Evaluering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faglig udvikling i teamene</li> <li>• Temadag om behandling af paralytisk OE</li> <li>• Temaeftermiddag om fysioterapi til cancer patienter</li> <li>• Kursus om behandling af facio-orale dysfunktioner</li> </ul>
<b>Virksomhedsekstern institutionaliseret skolebaseret læring</b>	<b>Ekstern placeret efter- eller videreuddannelse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Underviser/elev/studerende</li> <li>• Pensum</li> <li>• Opgaver</li> <li>• Eksamen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Master/kandidatstudie</li> <li>• Diplomuddannelse</li> <li>• AMPS kursus (kalibrering)</li> <li>• Lymfødemedicinsk uddannelse</li> <li>• McKenzie uddannelse</li> <li>• F.O.T.T grundkursus</li> </ul>

Ovenstående er udarbejdet med inspiration i Andersen og Hansen, intern læring<sup>5</sup>

## 3. Fysio- og Ergoterapiens kompetencemodel

Fysio- og Ergoterapiens kompetencemodel er inspireret af den tidligere udarbejdede kompetencemodel "Kompetence og kompetenceudvikling – strategi for kompetenceudvikling i Ergoterapi- og Fysioterapiafdelingen, 2009" og "Kompetence og kompetenceudvikling i fysioterapi på sygehuse" <sup>6</sup>.

### 3.1 Afgrænsning af kompetencer

Kompetencemodellen består af seks kompetencer, der relateres til den enkelte fysio- eller ergoterapeuts funktion.

Kompetencemodellen kan også relateres til et team, et område eller hele organisationen med det formål at sætte fokus på de samlede ressourcer rent kompetencemæssigt eller give inspiration til teamets eller organisationens udviklingsbehov og –muligheder.

I Fysio- og Ergoterapiens kompetencemodel arbejdes med følgende kompetencer:



De seks kompetencer er forudsætninger for at kunne udføre fysio- eller ergoterapi uafhængig af klinisk speciale. I det kliniske arbejde er kompetencerne ikke adskilte. De fungerer i et indbyrdes samspil og i samspillet mellem patient og terapeut og sikrer relevans, kvalitet og effekt af de faglige ydelser. De seks kompetencer overlapper derfor hinanden. I praksis er der brug for at kunne adskille dem, når man skal vurdere konkrete behov for udvikling og uddannelse hos en medarbejder eller et team.

## 3.2 Definition af kompetencer

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

**Ergoterapifaglig kompetence** er evnen til at planlægge, udføre, evaluere og dokumentere ergoterapeutiske opgaver inden for sundhedsfremme, sygdomsforebyggelse, rehabilitering, rehabilitering, faglig udvikling og behandling på et universitetshospital med fokus på sammenhænge mellem menneskers 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 over for 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 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 fysioterapi eller ergoterapi til bestemte målgrupper, f.eks. patienter, pårørende, samarbejdspartnere, omverden.

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

**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).

### 3.3 Afgrænsning af kompetenceniveauer

De modeller for kompetenceudvikling, der i særlig grad har inspireret os, refererer alle til tre kompetenceniveauer. For Fysio- og Ergoterapien synes tre niveauer velegnede til at niveaudele de enkelte kompetencer for terapeuter i basisstillinger uafhængig af funktion. Med tre niveauer sikres plads til udvikling både for den nyansatte medarbejder, for den medarbejder der har været ansat længe inden for et eller flere specialer og den medarbejder, der har fordybet sig i et fagligt speciale.

Formålet med at beskrive de tre kompetenceniveauer er at give terapeuter i basisstillinger og ledere et redskab til at vurdere, hvor den enkelte terapeut står i forhold til de seks kompetencer og med baggrund heri lægge en plan for medarbejderens kompetenceudvikling inden for en periode. På samme måde kan et team få et billede af sit aktuelle kompetenceniveau og sammen med den ledende terapeut udarbejde en kompetenceudviklingsplan for teamet.

Det er vigtigt at understrege, at de tre kompetenceniveauer ikke kan bruges som en facitliste for en medarbejders kompetenceprofil. Der er ikke skodder mellem de enkelte niveauer, og det er helt essentielt, at der er mulighed for livslang læring for alle fysio- og ergoterapeuter i basisstillinger. Det er vigtigt at være opmærksom på, at en medarbejder kan være på forskellige kompetenceniveauer afhængig af opgavens karakter, tid, sted, arbejdsforhold mv. Når en fysio- eller ergoterapeut går fra ét kompetenceniveau til det næste, bygges der videre på de kompetencer, som er beskrevet på det forrige niveau.

#### 3.3.1 Den nyuddannede/nyansatte

På dette kompetenceniveau er den nyansatte medarbejder, der evt. også er nyuddannet eller ny i forhold til de arbejdsopgaver, vedkommende skal varetage. Medarbejderen har gennemgået den generelle introduktion på arbejdspladsen og til de opgaver, vedkommende skal varetage. Niveauet er præget af en konsolidering af medarbejderens kompetencer. Medarbejderen opnår efterhånden en øget grad af erfaring og rutine.

Kompetencebeskrivelse:

- Løser sammensatte opgaver
- Deltager i løsning af komplekse opgaver
- Følger instrukser og arbejder regelbundet
- Etablerer og indgår i samarbejdsrelationer
- Organiserer eget arbejde
- Opsøger ny viden og evidens

#### 3.3.2 Den kompetente praktiker

På dette kompetenceniveau er den rutinerede og kompetente medarbejder, der har erhvervet erfaringer i forhold til de arbejdsopgaver, vedkommende varetager. I team, der varetager fysio- og ergoterapiopgaver til patienter tilknyttet flere lægefaglige specialer, kan den kompetente praktiker evt. varetage fysio- og ergoterapiopgaver i mere end ét speciale. Man kan være på dette kompetenceniveau hele arbejdslivet, og kompetenceniveauet rummer mulighed for læring igennem hele arbejdslivet.



Kompetencebeskrivelse:

- Løser opgaver der er sammensatte og komplekse inden for eget eller flere specialer
- Fordyber sig inden for et speciale og have kendskab til flere faglige specialer
- Introducerer nye kolleger til et fagligt område
- Giver kollegial respons
- Har beskrivende og formidlende opgaver
- Deltager i eller igangsætter udviklingsopgaver
- Deltager i udarbejdelse og revidering af kliniske instrukser
- Opsøger ny viden og evidens

### 3.3.3 Den faglige ressourceperson

På dette kompetenceniveau er den faglige ressourceperson, der gennem eksempelvis faglige kurser, videreuddannelse, projekter, kvalitetsudvikling o.a. har opnået særlige kompetencer i forhold til de opgaver, vedkommende varetager.

Kompetencebeskrivelse:

- Har en analyserende og vurderende tilgang til eget arbejde
- Anvender ny viden og nye kliniske metoder
- Sikrer faglig kvalitet i ydelser med baggrund i evidens, systematisk erfaringsopsamling, patientpræferencer samt den mest optimale ressourceudnyttelse
- Underviser, vejleder, giver kollegial respons
- Initierer og gennemfører udviklingsprojekter
- Er faglig ressourceperson i forbindelse med at udarbejde og revidere kliniske instrukser
- Løser interne og eksterne konsulent- og formidlingsopgaver inden for eget fagspeciale
- Bidrager til igangsatte forskningsprojekter

### 3.3.4 Oversigt over kompetenceniveauer

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 resourceudnyttelse</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 inden for eget fagspeciale</li> <li>• Bidrager til igangsatte forskningsprojekter</li> </ul>

Når en fysio- eller ergoterapeut går fra ét kompetenceniveau til det næste, bygges der videre på de kompetencer, som er beskrevet i det forrige. I beskrivelsen af kompetenceniveauerne skal man være opmærksom på, at en terapeut kan bevæge sig på alle tre niveauer – niveauet vil afhænge af opgavens karakter, tid, sted, arbejdsforhold mv.

## 3.4 Beskrivelse af kompetencer og kompetenceniveauer

I det følgende beskrives hvert af de seks kompetencer med tilhørende kompetenceniveauer. Beskrivelsen af kompetencerne er uafhængige af hinanden og kan derfor læses enkeltvis. Læseren opfordres til hovedsageligt at fordybe sig i de kompetencer, hvori der ses størst mulighed for den enkeltes og/eller teamets udvikling.

### 3.4.1 Fysioterapifaglig kompetence

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.

Fysioterapifaglig kompetence indeholder

- viden om fagets teorier og metoder
- færdigheder i og erfaringer med at udøve fysioterapi
- fysioterapiens etiske og værdimæssige grundlag

#### Viden om fagets teorier og metoder

Den fysioterapifaglige videnskompetence udtrykker, at fysioterapeuten har viden om fysioterapiens teorier og metoder (f.eks. centrale fysioterapeutiske begreber som bevægelsesanalyse, funktionsanalyse, motorisk kontrol, motorisk udvikling og motorisk læring), naturvidenskab (f.eks. anatomi, fysiologi, biomekanik), samfundsvidenskab (f.eks. social-, sundheds- og arbejdsmiljølovgivning, forvaltningsret) og de humanistiske videnskaber (f.eks. psykologi, pædagogik, etik).

#### Færdigheder i og erfaringer med fysioterapi

Den fysioterapifaglige praksiskompetence udtrykker fysioterapeutens færdigheder og erfaringer med at udøve fysioterapi. Det betyder, at fysioterapeuten er i stand til

- at planlægge og gennemføre et struktureret undersøgelsesforløb på baggrund af indhentede oplysninger om patienten og ved brug af fysioterapeutiske undersøgelsesmetoder
- at opstille en fysioterapeutisk diagnose i samarbejde med patient og evt. andre samarbejdspartnere
- at opstille mål for den fysioterapeutiske behandling i samarbejde med patient og evt. andre samarbejdspartnere
- at planlægge og gennemføre en behandling med udgangspunkt i den fysioterapeutiske undersøgelse
- at gennemføre den fysioterapeutiske behandling i overensstemmelse med nationale kliniske retningslinjer, kliniske instrukser og Fysio- og Ergoterapiens økonomiske og fysiske rammer
- at etablere kontakt til samarbejdspartnere mhp. at koordinere patientforløb
- at evaluere og tilpasse den fysioterapeutiske undersøgelse og behandling løbende
- at tage initiativer til og gennemføre evt. sundhedsfremmende og forebyggende tiltag
- at dokumentere den fysioterapeutiske behandling

#### Fysioterapiens etiske og værdimæssige grundlag

Fysioterapeuten tager udgangspunkt i fagets etiske og værdimæssige grundlag.

Det betyder, at fysioterapeuten er i stand til

- at handle i overensstemmelse med fagets og arbejdspladsens normer, værdigrundlag og etiske retningslinjer
- at handle med empati og respekt for den enkelte patients, evt. pårørendes og samarbejdspartneres kulturelle værdier og normer

## Beskrivelse af de tre niveauer for fysioterapifaglig kompetence

### Den nyuddannede/nyansatte

Fysioterapeuten

- har viden svarende til minimum grunduddannelsesniveau og indholdet i Fysio- og Ergoterapiens introduktion
- forstår og anvender basale fysioterapeutiske undersøgelses- og behandlingsmetoder
- forstår arbejdspladsens arbejdsrutiner og centrale beslutninger og handler selvstændigt i overensstemmelse med disse
- undersøger, diagnosticerer, opstiller mål og behandler selvstændigt patienter med velkendte sygdomsbilleder af ikke kompleks karakter
- analyserer tydelige sammenhænge i en undersøgelse eller i en behandling
- overfører viden og færdigheder til nye umiddelbart genkendelige situationer
- beskriver, begrundet og videregiver data vedrørende egne kliniske undersøgelser, behandlingsforløb og resultater til kolleger og øvrige samarbejdspartnere såvel mundtligt som skriftligt
- har viden om fagets og arbejdspladsens værdigrundlag og etiske retningslinjer og handler i overensstemmelse med disse

### Den kompetente praktiker

Fysioterapeuten

- har viden der supplerer grunduddannelsesniveauet
- har færdigheder i komplekse og specialiserede undersøgelses- og behandlingsmetoder og anvender disse på rutineret vis
- arbejder rutineret og forholder sig til komplekse problemstillinger
- analyserer komplekse sammenhænge i en undersøgelse eller i en behandling
- skaber ny viden på baggrund af kliniske erfaringer
- overfører viden og færdigheder til nye umiddelbart ikke-genkendelige situationer
- vurderer kritisk arbejdspladsens værdigrundlag og handler analyserende og fleksibelt i forhold til dette
- handler i forhold til komplicerede etiske problemstillinger
- udviser dømmekraft og foretager kvalificerede skøn

### Den faglige ressourceperson

Fysioterapeuten

- har viden om komplekse teorier og metoder og opdaterer sig rutinemæssigt herom
- anvender og kombinerer komplicerede og specialiserede undersøgelses- og behandlingsmetoder og integrerer disse i nye sammenhænge
- arbejder evidensbaseret og deltager i evidensbaseret af klinisk praksis inden for eget speciale
- forholder sig kritisk vurderende til egen og andres måde at løse givne opgaver og handler relevant i overensstemmelse med egne vurderinger

- forholder sig kritisk vurderende til komplicerede etiske problemstillinger og handler relevant i overensstemmelse med egne vurderinger og arbejdsstedets etiske værdigrundlag

Se eventuelt: [Oversigt over fysioterapifaglige kompetenceniveauer](#)

### 3.4.2 Ergoterapifaglig kompetence

Ergoterapifaglig kompetence er evnen til at planlægge, udføre, evaluere og dokumentere ergoterapeutiske opgaver inden for sundhedsfremme, sygdomsforebyggelse, rehabilitering, rehabilitering, faglig udvikling og behandling på et universitetshospital med fokus på at fremme menneskets/patientens mulighed for aktiv deltagelse i hverdagslivets aktiviteter.

Ergoterapifaglig kompetence indeholder

- viden om fagets teorier og metoder
- færdigheder i og erfaringer med at udøve ergoterapi
- ergoterapiens etiske og værdimæssige grundlag

#### Viden om fagets teorier og metoder

Den ergoterapifaglige videnskompetence udtrykker, at ergoterapeuten har viden om ergoterapiens teorier og metoder, f.eks. Model of Human Occupation (MOHO), Canadian Model of Occupational Performance and - Engagement (CMOP - E), Occupational Therapy Intervention Process Model (OTIPM), redskaber til aktivitetsanalyse, observation og test samt viden fra naturvidenskab (f.eks. anatomi, fysiologi, biomekanik, neurofysiologi), de humanistiske videnskaber (f.eks. psykologiske udviklings- og kriseteorier, kommunikation, pædagogik, etik) og samfundsvidenskab (f.eks. netværksteorier, teorier om hverdagsliv og kultur, social-, sundheds- og arbejdsmiljølovgivning, forvaltningsret).

#### Færdigheder i og erfaringer med ergoterapi

Den ergoterapifaglige praksiskompetence udtrykker ergoterapeutens færdigheder og erfaringer med at udøve ergoterapi.

Det betyder, at ergoterapeuten er i stand til

- at planlægge og gennemføre et struktureret undersøgelsesforløb ved brug af ergoterapeutiske undersøgelsesmetoder med henblik på at tydeliggøre patientens aktivitetsproblemer og aktivitetsmuligheder
- at analysere undersøgelsesresultater og vurdere patientens ressourcer og begrænsninger i relation til den dynamiske sammenhæng, der er mellem person, aktivitet og omgivelser
- at vurdere patientens behov for ergoterapi således, at patientens mulighed for aktivitet og deltagelse i hverdagslivet forbedres i forhold til nærmeste udviklingszone
- at opstille mål for den ergoterapeutiske behandling gennem motivation, dialog og samarbejde med patient og evt. andre samarbejdspartnere, herunder pårørende
- at planlægge og gennemføre ergoterapi med udgangspunkt i den ergoterapeutiske undersøgelse og de fastsatte mål
- at gennemføre ergoterapeutiske behandlinger i overensstemmelse med nationale kliniske retningslinjer, kliniske instrukser og Fysio- og Ergoterapiens økonomiske og fysiske rammer
- at etablere kontakt til samarbejdspartnere mhp. at koordinere patientforløb
- at evaluere og tilpasse den ergoterapeutiske behandling løbende
- at tage initiativer til og gennemføre evt. sundhedsfremmende og forebyggende tiltag

- at dokumentere den ergoterapeutiske behandling

### **Ergoterapiens etiske og værdimæssige grundlag**

Ergoterapeuten tager udgangspunkt i fagets etiske og værdimæssige grundlag.

Det betyder, at ergoterapeuten er i stand til

- at handle i overensstemmelse med fagets og arbejdspladsens normer, værdigrundlag og etiske retningslinjer
- at handle med empati og respekt for den enkelte patients, evt. pårørendes og samarbejdspartneres kulturelle værdier og normer

### **Beskrivelse af de tre niveauer for ergoterapifaglig kompetence**

#### **Den nyuddannede/nyansatte**

Ergoterapeuten

- har viden svarende til minimum grunduddannelsesniveau og indholdet i Fysio- og Ergoterapiens introduktion
- forstår og anvender basale ergoterapeutiske undersøgelses- og behandlingsmetoder
- forstår arbejdspladsens arbejdsrutiner og centrale beslutninger og handler selvstændigt i overensstemmelse med disse
- undersøger, diagnosticerer, opstiller mål og behandler selvstændigt patienter med velkendte sygdomsbilleder af ikke kompleks karakter
- analyserer tydelige sammenhænge i en undersøgelse eller i en behandling
- overfører viden og færdigheder til nye umiddelbart genkendelige situationer
- beskriver, begrunder og videregiver data vedrørende egne kliniske undersøgelser, behandlingsforløb og resultater til kolleger og øvrige samarbejdspartnere såvel mundtligt som skriftligt
- har viden om fagets og arbejdspladsens værdigrundlag og etiske retningslinjer og handler i overensstemmelse med disse

#### **Den kompetente praktiker**

Ergoterapeuten

- har viden der supplerer grunduddannelsesniveaulet
- har færdigheder i komplekse og specialiserede undersøgelsesmetoder og anvender disse på rutineret vis
- arbejder rutineret og forholder sig til komplekse problemstillinger
- analyserer komplekse sammenhænge i en undersøgelse eller i en behandling
- skaber ny viden på baggrund af kliniske erfaringer
- overfører viden og færdigheder til nye umiddelbart ikke-genkendelige situationer
- vurderer kritisk arbejdspladsens værdigrundlag og handler analyserende og fleksibelt i forhold til dette
- handler i forhold til komplicerede etiske problemstillinger
- udviser dømmekraft og foretager kvalificerede skøn

#### **Den faglige ressourceperson**

Ergoterapeuten

- har viden om komplekse teorier og metoder og opdaterer sig rutinemæssigt herom
- anvender og kombinerer komplicerede og specialiserede undersøgelses- og behandlingsmetoder og integrerer disse i nye sammenhænge

- arbejder evidensbaseret og deltager i evidensbaseret af klinisk praksis inden for eget speciale
- forholder sig kritisk vurderende til egen og andres måde at løse givne opgaver og handler relevant i overensstemmelse med egne vurderinger
- forholder sig kritisk vurderende til komplicerede etiske problemstillinger og handler relevant i overensstemmelse med egne vurderinger og arbejdsstedets etiske værdigrundlag

Se eventuelt: [Oversigt over ergoterapifaglige kompetenceniveauer](#)

### 3.4.3 Social- og samarbejdskompetence

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 over for andre.

Social- og samarbejdskompetence indeholder

- viden om samarbejdsformer og -mønstre, viden om samfundsgrupper og levevilkår
- færdigheder i at omgås andre, skabe relationer og kunne skabe en åben, præcis og sikker kommunikation samt evne og vilje til at påtage sig ansvar for at etablere og fastholde et konstruktivt samarbejde med patienter, pårørende, kolleger og øvrige samarbejdspartnere
- erfaringer i samarbejdet med patienter og pårørende med forskellig social, religiøs eller kulturel baggrund, samt erfaringer med mono- og tværfagligt samarbejde
- respekt for forskellige samarbejdsformer og -kulturer, andres funktioner, opgaver og holdninger

#### Beskrivelse af de tre niveauer for social- og samarbejdskompetence

##### Den nyuddannede/nyansatte

Fysioterapeuten/ergoterapeuten

- har viden og kendskab til forskellige kommunikations- og samarbejdsformer
- er åben og imødekommende
- er serviceorienteret
- overholder arbejdspladsens etiske retningslinjer herunder tavshedspligt
- forstår egen betydning for et godt arbejdsmiljø og for arbejdspladsens image
- respekterer og anerkender de normer og værdier, der optræder i samarbejdsrelationer
- giver og modtager kritik

##### Den kompetente praktiker

Fysioterapeuten/ergoterapeuten

- har viden om samarbejdspartnerens værdier, normer og arbejdsrutiner
- har viden om grænsefladerne mellem forskellige fags opgaveområder og indgår i det tværfaglige samarbejde med fysio- og ergoterapeutens kernekompetencer
- er bevidst om egen betydning for et godt arbejdsmiljø og for arbejdspladsens image samt handler i overensstemmelse hermed
- udviser fleksibilitet i samarbejdsrelationer
- er ansvarlig for eget informationsniveau og deler relevant viden med samarbejdspartnere
- indgår i tværfaglige arbejdsgrupper



- er aktivt lyttende overfor samarbejdspartnere og skaber og vedligeholder en ligeværdig dialog
- 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
- deltager aktivt i evaluering af samarbejdsrelationer
- tager initiativ til og vedligeholder netværk

### Den faglige ressourceperson

Fysioterapeuten/ergoterapeuten

- tager initiativ til og er medansvarlig for at vedligeholde og udbygge et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- har erfaring med og tager ansvar for løsning af opgaver og konflikter
- indgår konstruktivt i forandringer
- analyserer og handler i tilfælde af barrierer
- forstår, anerkender og drager nytte af menneskers forskelligheder i løsning af opgaver
- understøtter teamidentitet og teamansvar
- igangsætter og varetager systematisk evaluering af samarbejdsrelationer
- indgår i tværfaglige udviklings-/forskningsopgaver med fokus på fysio- og ergoterapeuters kernekompetencer
- tager initiativ til udvikling af Fysio- og Ergoterapiens samarbejde internt og eksternt
- medvirker aktivt til andres udvikling

Se eventuelt: [Oversigt over social- og samarbejdskompetenceniveauer](#)

### 3.4.4 Lærings- og forandringskompetence

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 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 revidere viden, færdigheder, erfaringer og værdier.

Lærings- og forandringskompetence indeholder

- viden om og erfaringer med egne læringsstrategier
- viden om og respekt for andres læringsstrategier
- handlepotentiale i forhold hertil

### Beskrivelse af de tre niveauer for lærings- og forandringskompetence

#### Den nyuddannede/nyansatte

Fysioterapeuten/ergoterapeuten

- tilegner sig ny viden og nye færdigheder, integrerer og tilpasser disse til allerede eksisterende viden, færdigheder, erfaringer og holdninger
- løser nye opgaver ud fra allerede kendte problemløsningsstrategier



- løser nye opgaver uden at allerede integrerede antagelser og værdiopfattelser har ændret sig

### Den kompetente praktiker

Fysioterapeuten/ergoterapeuten

- integrerer ny viden så tidligere viden, færdigheder og holdninger revideres, og der sker en omformning af disse
- stiller spørgsmål ved vanlige rutiner og om nødvendigt forandrer disse
- indgår i et lærende team/miljø i samarbejde med andre

### Den faglige ressourceperson

Fysioterapeuten/ergoterapeuten

- evaluerer eget og andres læringsudbytte og læringsforløb
- forholder sig analyserende, eksperimenterende og kritisk vurderende til læringsammenhænge og handler således, at læring til stadighed finder sted
- indgår i formelle og uformelle læringsammenhænge som underviser, processtyrer, vejleder, sparringspartner og som faglig supervisor i forhold til kolleger og andre personalegrupper

Se eventuelt: [Oversigt over lærings- og forandringskompetenceniveauer](#)

## 3.4.5 Pædagogisk kompetence

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

Pædagogisk kompetence indeholder

- viden om pædagogiske teorier og metoder
- færdigheder i og erfaringer med at formidle fysioterapeutisk eller ergoterapeutisk viden til andre med målrettethed, meningsfuldhed og overføringsværdi til deltagerens dagligdag
- indsigt i og forståelse for kommunikationens, motivationens og kontekstens indflydelse på formidling og læring

### Beskrivelse af de tre niveauer for pædagogisk kompetence

#### Den nyuddannede/nyansatte

Fysioterapeuten/ergoterapeuten i forhold til patienter og pårørende

- har viden om pædagogiske metoder i relation til individuel læring og læring i grupper
- identificerer og begrundet behov for information og vejledning
- planlægger og gennemfører information, vejledning og undervisning, tilpasset den enkeltes og gruppens behov og tilstand, samt evaluere udbyttet af formidlingen
- bidrager til fremstilling af informationsmateriale som pjecer, billedserier, plancher, videooptagelser

Fysioterapeuten/ergoterapeuten i forhold til kolleger og samarbejdspartnere

- medvirker til introduktion af nyansat personale og studerende i Fysio- og Ergoterapien
- medvirker i undervisning af plejepersonale i emner, der understøtter fysio- og ergoterapi
- formidler egen refleksion over patientforløb
- formidler viden og erfaring fra efteruddannelsesforløb

- formulerer undervisningsoplæg skriftligt og mundtligt
- giver, modtager og anvender feedback

### Den kompetente praktiker

Fysioterapeuten/ergoterapeuten i forhold til patienter og pårørende

- prioriterer og målretter vejledning og instruktion
- er bevidst om betydningen af verbale og kropslige udtryksformer og anvender dem konstruktivt og tilpasset den konkrete situation
- fremstiller selv informationsmateriale til udvalgte målgrupper
- planlægger, gennemfører, evaluerer og udvikler undervisning af hold og grupper selvstændigt eller i samarbejde med andre
- forholder sig bevidst til egen rolle og til patientens rolle i fysioterapi- eller ergoterapiforløb
- arbejder aktivt med, vurderer og justerer egne pædagogiske tilgange i samarbejdet med patienten

Fysioterapeuten/ergoterapeuten i forhold til kolleger og samarbejdspartnere

- begrunder fysioterapifaglig/ergoterapifaglig indsats i kollegiale og tværfaglige sammenhænge med baggrund i teoretisk og erfaringsbaseret viden
- indgår aktivt i udredning og beslutninger vedr. behandlingsforløb og begrunder den fysioterapifaglige/ergoterapifaglige indsats som en del af en helhed
- formidler ny viden og nye procedurer fra egen efter- og videreuddannelse, projekter, retningslinjer mv.
- varetager selvstændigt faglige introduktionsopgaver i forhold til nyansatte og studerende
- underviser kolleger og andet personale og anvender forskellige pædagogiske arbejdsformer tilpasset målgruppen

### Den faglige ressourceperson

Fysioterapeuten/ergoterapeuten i forhold til patienter og pårørende

- har viden om pædagogiske metoder til målgrupper inden for eget speciale
- udvikler og fornyer pædagogiske tilgange i klinisk arbejde i forhold til deltagerforudsætninger, mål og resultater
- arbejder bevidst med at deltagerens lære- og udviklingsproces ved at sikre målrettethed, meningsfuldhed og overføringsværdi til deltagerens dagligdag

Fysioterapeuten/ergoterapeuten i forhold til kolleger og samarbejdspartnere

- løser større undervisnings- og formidlingsopgaver inden for sit specialeområde
- vejleder og giver kollegial respons til kolleger og samarbejdspartnere
- formidler ny viden og procedurer på baggrund af forskningsresultater
- tager initiativ til og leder kvalitetsudvikling inden for sit specialeområde
- løser eksterne konsulentopgaver
- skaber nye undervisningsforløb inden for sit specialeområde
- bidrager til igangsatte forskningsprojekter

Se eventuelt: [Oversigt over pædagogiske kompetenceniveauer](#)

### 3.4.6 Organisatorisk og administrativ kompetence

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.

Den organisatoriske og administrative kompetence indeholder

- viden om egen organisations struktur, overordnede værdigrundlag, opgaver og økonomiske betingelser
- evne til at handle i overensstemmelse med sin viden om organisationen
- erfaringer med at kunne agere hensigtsmæssigt i organisationen
- forståelse for og forholden sig til den kultur, der ligger til grund for organisationens struktur og opgaver

#### Beskrivelse af de tre niveauer for organisatorisk og administrativ kompetence

##### Den nyuddannede/nyansatte

Fysioterapeuten/ergoterapeuten

- har kendskab til Aalborg Universitetshospitals organisering og struktur
- har viden om Fysio- og Ergoterapiens organisering og struktur samt mål og opgaver
- har gennemgået obligatorisk introduktion og anvender den opnåede viden i praksis
- handler i overensstemmelse med egen funktionsbeskrivelse
- kender de lovgivningsmæssige rammer for fysioterapi/ergoterapi
- kender og handler i overensstemmelse med Fysio- og Ergoterapiens administrative og kliniske instrukser
- har kendskab til sine nærmeste samarbejdspartnere
- handler i overensstemmelse med etiske retningslinjer for fysioterapeuter/ergoterapeuter
- er opmærksom på patientsikkerhed, patientrettigheder og klagegange
- planlægger, organiserer og reorganiserer egen arbejdsdag ud fra givne ressourcer
- deltager i tværfagligt samarbejde
- koordinerer under vejledning samarbejdet med primærsektoren

##### Den kompetente praktiker

Fysioterapeuten/ergoterapeuten

- har kendskab til Aalborg Universitetshospitals og Fysio- og Ergoterapiens overordnede politikker og strategier
- indgår i drøftelser vedrørende Fysio- og Ergoterapiens rammer, målsætninger og strukturændringer
- bidrager aktivt til en hensigtsmæssig brug af materialer og ressourcer
- handler i forhold til patientsikkerhed, patientrettigheder og klagegange
- kender andre teams arbejdsmåder og målgrupper
- deltager aktivt i udvalg vedr. personalemæssige eller administrative opgaver
- koordinerer selvstændigt samarbejdet med primærsektoren
- holder sig informeret om sundhedssektorens ændringer og omstillinger
- planlægger og koordinerer tværfagligt samarbejde

## Den faglige ressourceperson

Fysioterapeuten/ergoterapeuten

- forholder sig kritisk til og kommer med konstruktive forslag til forbedringer af Fysio- og Ergoterapiens strategier, mål, arbejdsprocesser og prioriteringer
- forholder sig til og understøtter konstruktivt omstillinger i organisationen
- deltager aktivt i udvalg og arbejdsgrupper

Se eventuelt: [Oversigt over organisatoriske og administrative kompetenceniveauer](#)

### 3.4.7 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.

## 4. Generelt om kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling kan foregå på mange måder. Når alle eller mange ansatte deltager i et fælles kursus/en temadag eller i et fagligt symposium forventes en samlet organisatorisk udvikling. Kompetenceudvikling foregår også for den enkelte, i det enkelte team, i det enkelte område samt på tværs af teams og områder. Den individuelle kompetenceudvikling planlægges med baggrund i medarbejderudviklingssamtale (MUS), som tilbydes den enkelte medarbejder hvert år, såfremt medarbejderen ønsker det. Teamets kompetenceudvikling planlægges med baggrund i teamudviklingssamtale (TUS), som områdets ledende terapeut og det enkelte team afholder hvert andet år.

Såvel i MUS som i TUS bestræber ledere og medarbejdere sig på at forene Fysio- og Ergoterapiens kompetenceudviklingsbehov med de ønsker den enkelte medarbejder og teamene har til egen kompetenceudvikling med det formål at opnå bedst mulig løsning af nuværende og fremtidige arbejdsopgaver.

For yderligere beskrivelse om indhold og form på MUS og TUS henvises til Personalehåndbog på PersonaleNet og til PRI-dokumentet "Teamudviklingssamtale (TUS) i Ergoterapi- og Fysioterapiafdelingen".

## 4.1 Ansvar og koordinering af kompetenceudvikling

I det følgende skitseres, hvordan ansvar og koordinering for kompetenceudvikling er organiseret i Fysio- og Ergoterapien.

For overskueligheden skyld er samarbejdet illustreret skematisk sidst i dette afsnit, vel vidende at samarbejdet kan antage andre former end de viste.

### Overordnet i Fysio- og Ergoterapien

Specialeledelsen har i samarbejde med TværMED det overordnede ansvar for kompetenceudvikling i Fysio- og Ergoterapien. Beslutninger om kompetenceudvikling træffes med baggrund i nationale eller regionale politikker og strategier for sundhedsområdet, AUH handleplaner samt med baggrund i medarbejderønsker.

I det daglige er ansvaret for kompetenceudvikling uddelegeret til styregruppen for kvalitet og udvikling i Fysio- og Ergoterapi. Med afsæt i viden om overordnede politikker og strategier, og med afsæt i medarbejderønsker ser styregruppen ind i egen organisation og træffer beslutninger om indsatsområder, prioriteringer og økonomi for kompetenceudvikling. De beslutninger, der er truffet i TværMED og i styregruppen, danner paraply for de enkelte områders kompetenceudvikling, forstået således at den overordnede kurs er udstukket, men at det enkelte område selv tager stilling til, hvordan de når de besluttede mål for kompetenceudvikling. Hermed tydeliggøres, at der kan være forskellige behov og arbejdsmetoder for de enkelte områder.

Ud over at være et besluttende organ er det også styregruppens opgave at fremme og understøtte kompetenceudvikling generelt på arbejdspladsen.

Ifølge bekendtgørelser om uddannelse til professionsbachelor i fysioterapi/ergoterapi (2016) skal den enkelte fysio- og ergoterapeut udvise ansvarlighed og holde sig fagligt ajour baseret på evidens og professionel erfaring, herunder viden og kendskab til kliniske retningslinjer, anbefalinger, vejledninger og andet, som fysio- og ergoterapeuter baserer deres virke på.

### Det enkelte område

Den ledende terapeut har i samarbejde med områdets team og områdets udviklingsansvarlige terapeut ansvar for områdets og teamenes udvikling. De udviklingsansvarlige terapeuter har sammen med de ledende terapeuter en central rolle i områdernes kompetenceudvikling bl.a. som bindeled mellem klinisk praksis i teamene og styregruppen for kvalitet og udvikling. I hvert område er der nedsat et kompetenceudvalg, der beslutter områdets teamvise og fælles kompetenceudvikling.

### Det enkelte team

Den ledende terapeut har i samarbejde med teamet og evt. områdets udviklingsansvarlige terapeut ansvar for teamets kompetenceudvikling. Afklaring af teamets udviklingsbehov samt handleplan for teamets kompetenceudvikling udarbejdes på baggrund af TUS eller med baggrund i en særskilt samtale om teamets kompetenceudviklingsbehov.

Områdets ledende terapeut og udviklingsansvarlige terapeut sikrer sammenhæng med Fysio- og Ergoterapiens besluttede indsatsområder for kompetenceudvikling.

### Den enkelte fysio- eller ergoterapeut

Den ledende terapeut tilbyder medarbejderen MUS ifølge gældende regler i Region Nordjylland<sup>7</sup>. MUS indeholder bl.a. en drøftelse af den enkelte medarbejders kompetenceniveau og –udviklingsmuligheder. MUS afsluttes med en plan for medarbejderens kompetenceudvikling på kort og på længere sigt.

## FU og ledelsessekretariat

FU og ledelsessekretariatet er stabsfunktioner i kompetenceudviklingsarbejdet. Ledelsessekretariatet kan ved konkrete udviklingstiltag være behjælpelige med økonomistyring, deltagerstyring, korrespondance til kursusdeltagere, udarbejdelse af undervisningsmateriale, support ved audiovisuelt undervisningsudstyr mv. Ledelsessekretariatet inddrages altid i udviklingstiltag, der indebærer økonomi for Fysio- og Ergoterapien eller som medfører udarbejdelse af kontrakter.

FU kan inddrages med forskelligt formål. FU kan rådgive og støtte det enkelte område ved afklaring af områdets kompetenceudvikling. Desuden har FU viden om og erfaring med at planlægge, forberede, gennemføre, evaluere og implementere konkrete læringsforløb, naturligvis i samarbejde med initiativtagerne til udviklingsaktiviteten. FU har viden om og erfaring med forskellige metoder til kompetenceudvikling, og kan i samarbejde med udviklingsansvarlige rådgive om tilrettelæggelse af læringsforløb, herunder rådgive i valg af læringsmetode. FU kan give individuel coaching eller sparring om kompetenceudvikling efter aftale med eller i samarbejde med personens nærmeste leder.

## 4.2 Oversigt over beslutningskompetence og arbejdsgange vedr. kompetenceudvikling

Langt de fleste af de uddannelsestiltag, der har været gennemført i Fysio- og Ergoterapi, er udsprunget ud fra medarbejderønsker. Når en medarbejder eller en gruppe af medarbejdere får en idé til et uddannelsestiltag, kan det i situationen være svært at afgøre, hvad medarbejderen på egen hånd kan gå videre med uden at involvere andre, og hvilke tiltag der skal afklares med ledelse og FU.

For at tydeliggøre hvem der har kompetence til at iværksætte uddannelsestiltag og for at gøre det tydeligt, hvor og hvilken slags hjælp man kan få undervejs, har vi lavet nedenstående oversigt. Start i kolonnen længst til venstre og find ud af hvor dit/jeres initiativ er placeret og læs derefter mod højre igennem rækken.

Da der er tale om en oversigt, vil der uden tvivl være initiativer, der falder uden for eksemplerne eller initiativer, der kan opfattes som et mix mellem flere af eksemplerne på ideer. Initiativtagere til uddannelsestiltag kan altid drøfte ideen i første omgang med områdets udviklingsansvarlige terapeut, der kan være med til at afklare om andre (f. eks. styregruppe, leder, FU) skal involveres i arbejdet. Den udviklingsansvarlige kan desuden medvirke til at vurdere tiltagets relevans set i forhold til overordnede strategier.

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

Ideer/forslag om kompetenceudvikling	Hvor ligger beslutningskompetencen?	Hvad gør jeg/vi? Første skridt	Næste skridt	Udviklingsansvarliges indsats	FU's indsats	Ledelsesekretariatets 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 områdenes 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 områders team/kompetenceudviklingsudvalg	Initiativtager <ul style="list-style-type: none"> <li>• samler og konkretiserer ideen</li> <li>• tager kontakt med områders 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 områders udv.ansvarlige og evt. områders 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, 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>



## 5. 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

## 6. Bilag

### Oversigt over 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 grunduddannelsesniveaue 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, begrundet 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 grunduddannelsesniveaue</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>

## Oversigt over 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 grunduddannelsesniveaue 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, begrundet 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 grunduddannelsesniveaue</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>

## Oversigt over 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>

## Oversigt over 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> <li>• løser nye opgaver uden at allerede integrerede antagelser og værdiopfattelser har ændret sig</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>

## Oversigt over 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 grupperes 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>

## Oversigt over 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, patientretigheder 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, patientretigheder 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 konstruktivt omstillinger i organisationen</li> <li>• deltager aktivt i udvalg og arbejdsgrupper</li> </ul>



Aalborg Universitetshospital

Fysio- og Ergoterapi  
Hobrovej 18-22  
9000 Aalborg  
[www.aalborguh.rn.dk](http://www.aalborguh.rn.dk)

Juni 2017



AALBORG UNIVERSITETSHOSPITAL  
– i gode hænder