

En kompetent organisation i en kompleks hverdag

“For mig betyder det noget, at vi får en mere kompetent organisation. En organisation, som er mere forudsigelig, og hvor medarbejderne føler større tryghed i arbejdet. Det giver også et bedre arbejdsmiljø”

Martin Magelund Rasmussen
Centerdirektør
HovedOrtoCentret, Rigshospitalet

Læs hvilke ledelsesmæssige overvejelser, der ligger bag HovedOrtoCentrets implementering af Dossiers kompetenceplatform

En kompetent organisation i en kompleks hverdag

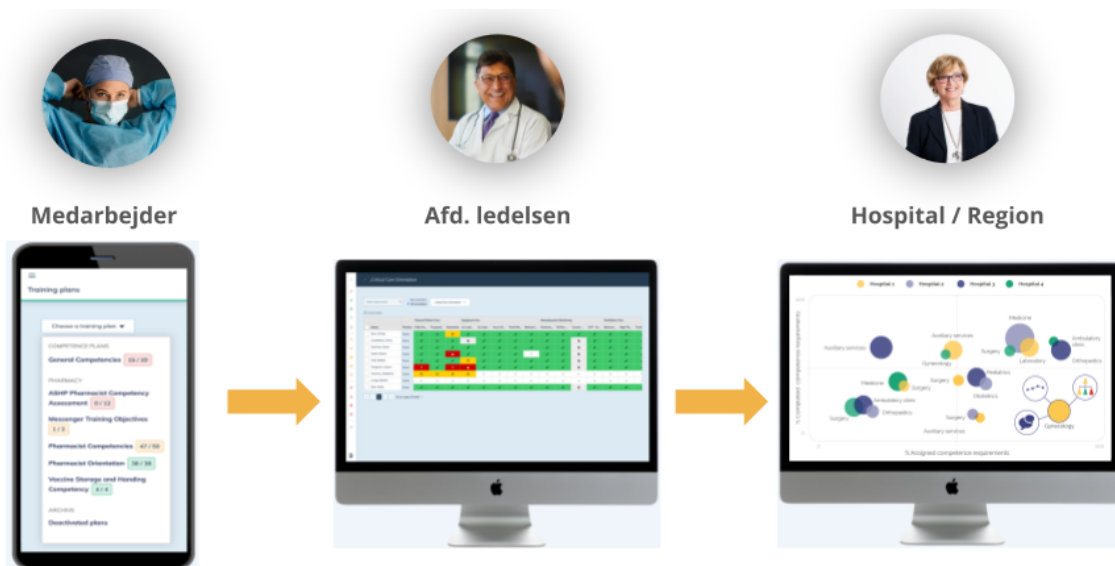
HovedOrtoCentret på Rigshospitalet er sprunget ind i fremtiden for kompetenceledelse. Fremfor at fortsætte med papir, word-dokumenter og manuelle rutiner har centret taget en digital løsning fra Dossier i brug.

Dossier Competenceportal er en platform for AL læring, og understøtter den kliniske praksislæring.

HovedOrtoCentret fortæller at Competenceportalen tilfører struktur og overblik som løfter deres kompetenceledelse og forenkler opfølgning i hele organisationen. HOC er samstemte i at Competenceportalen tydeliggør de forventninger ledelsen har til sygeplejerskerne - og at portalen er nem at tage i brug.

At samle alle kompetencedata i én digital løsning sikrer kontinuitet ved medarbejderudskiftning og sørger for, at organisationens kompetencekapital vedligeholdes.

Competenceportalen sikrer "økosystemet" for kompetence, fra ansættelse til pension, og giver beslutningsgrundlag for at prioritere og planlægge for rette kompetence på rette tid og sted. Løsningen er lavet til sundhedsvæsenet og imødekommer derfor specifikt branchens kontinuerlige behov for at tiltrække, beholde og udvikle ressourcer.



Med faglig tryghed og patientsikkerhed som den røde tråd giver Competenceportalen værdi for både ledere, medarbejdere og patienter.

For Centerdirektør Martin Magelund Rasmussen og Centervicedirektør Jeanne Devantier handler det om at fremtidssikre organisationens kompetenceniveau. Martin Magelund Rasmussen, siger:

"Forandringshastigheden bliver jo ikke mindre. Dossier hjælper medarbejderne med at følge med og det er nemmere at gribe folk der, hvor de er.

Fremfor at antage et kompetenceniveau får både ledere og medarbejdere nu reel viden om den enkeltes kompetencer"

Martin Magelund Rasmussen
Centerdirektør

Jeanne Devantier, Centervicedirektør og uddannet sygeplejerske fortsætter:

For mig har det altid handlet om at kunne sætte ledelse i system - om at kunne skabe kontinuitet, også ved ledelsesskift. Det er en udfordring, at en (ny) leder bygger om og laver systemer og overblik, men når han/hun så stopper og der kommer en ny, så starter vi ofte forfra. Der er for meget, som ligger inde i hovedet på den enkelte leder fremfor at være "fælleseje"

Jeanne devantier
Centervicedirektør

Både Jeanne Devantier og Martin Magelund Rasmussen fremhæver også de muligheder, kompetenceportalen giver for at adressere de kompetencer, som opnås ved sidemandsoplæring og klinisk praksis. Medarbejderne får et samlet overblik over, hvad de skal lære og lederne motiveres til refleksion over, hvordan de arbejder med kompetenceudvikling, og hvad de synes, der er vigtigt at kunne.

HovedOrtoCentret forventer at Kompetenceportalen vil hjælpe dem til:

- Tydeligt overblik på afdelings- og individniveau. Enklere opfølgning og planlægning
- Klinisk praksislæring og status fra Kursusportalen samlet i et grænsesnit
- Øget kvalitet af kompetencearbejdet og kontinuerlig kompetenceudvikling stærkere på dagsorden
- At gøre HOC mere attraktiv for nye medarbejdere
- Større ejerskab til egen kompetenceudvikling hos medarbejderne
- Patienterne møder medarbejdere med de rette kompetencer, som er dygtige til det de skal være dygtige til og er trygge i deres faglighed.

Fakta om HovedOrtoCentret om Dossier og om Kompetenceportal projektet

- HovedOrtoCentret er et af Rigshospitalets 7 centre.
- Der er ca 2000 medarbejdere fordelt på 8 afdelinger.
- Den faglige fællesnævner er kirurgi - særligt operativ kræftbehandling og akut behandling.

I 2022 gennemførte HOC sammen med Dossier et projekt i 3 afdelinger for at belyse, hvordan digitalisering, kunne øge udbyttet og forbedre opfølgning og dokumentation af kompetence- arbejdet - herunder introduktionsforløbene.

Erfaringerne fra projektet var så gode, at alle Centrets afdelinger efterfølgende fik tilbud om at tage implementere løsningen.

De sagde alle ja-tak.

Implementeringen afsluttes i foråret 2023.

