

Udvikling af Digitale kompetencer

Regionsrådet har i budgetforliget for 2020 afsat 10 mio. kr. årligt og 10 mio. kr. som ekstraordinært engangsbeløb til udvikling af digitale kompetencer.

Medarbejdernes digitale kompetencer er en del af Region Syddanmarks digitaliseringsstrategi for 2019-2021. Målet er at løfte medarbejdernes basale digitale kompetencer, samt at kompetenceudvikle ledere i forhold til at udnytte potentialerne i digitalisering og den digitale transformation.

Forslag til rammer for indsatsen og udmøntning af budgetmidlerne er beskrevet nedenfor.

Basale digitale kompetencer (alle medarbejdere)

Medarbejdernes basale kompetencer i praksisnær anvendelse af digitale værktøjer skal udvikles og udbredes til alle medarbejdere. Digitale kompetencer må ikke kun hvile på superbrugere og særligt IT-interesserede; de skal være en integreret del af alle medarbejders daglige arbejdspraksis. Denne indsats er en del af Region Syddanmarks digitaliseringsstrategi, nærmere bestemt indsatsområde 4: IT-sikkerhed, drift og digitale kompetencer.

Indsatsen koncentrerer om to områder

Der kan igangsættes flere forskellige aktiviteter og kompetenceudviklingsforløb.

Overordnet set fokuseres på følgende to områder:

Udvikling af digitale kompetencer i specifikke løsninger

Kompetenceudvikling i konkrete digitale løsninger og it-systemer. Herunder også kompetenceudvikling i eksisterende løsninger, som ikke er implementeret i bund. Indledende interviews af ledere i klinikkerne har peget på dette som en særlig udfordring. Her kan der laves aktiviteter, som supplerer eksisterende basisundervisning (som ikke ligger inden for rammerne af budgetaftalen). Eksempler kan være avanceret brug af systemerne eller "tips & tricks" til bedre og mere effektiv udnyttelse og lignende. Nytænkning og udvidelse af superbrugermodellen og opkvalificering af superbrugerne er også et vigtigt fokusområde. Superbrugerne har en central rolle i afdelingerne i forhold til medarbejdernes kompetenceudvikling og deres anvendelse af it-systemerne.

Udvikling af generelle digitale kompetencer og digital kommunikation

Indsats rettet mod generelle kompetencer med primært fokus på digital kommunikation som videokonsultationer, telemedicinske løsninger og lignende. Herunder også vurdering af og stillingtagen til ny teknologi, samt de it- og informations-sikkerhedsmæssige aspekter. På dette område har blandt andre Forsknings- og Læringshuset i Sygehus Sønderjylland og Syddansk Sundhedsinnovation konkrete erfaringer, som kan inddrages.

Eksempler på konkrete aktiviteter og kompetenceudviklingsforløb

- Nye kompetenceudviklingsaktiviteter som fx Cafe-møder, ERFA-møder, webinarer og lignende med henblik på at sikre den bedst mulige praktiske udnyttelse af eksisterende systemer (implementering i bund). Det kunne være om udnyttelse af bestemt funktionalitet i Vagtplanssystemet eller hvordan man kan effektivisere brugen af Outlook ved hjælp af regler.
- Udvikling af nye digitale kompetenceudviklingsformater til eksisterende it-løsninger som fx supplerende e-læring, simulationstræning, brug af virtual reality og lignende.
- Kurser i avanceret brug af eksisterende it-løsninger – det kan være kliniske systemer som fx Cetrea eller bedre udnyttelse af den tværgående sammenhæng i Office-pakken og andre administrative systemer.
- Videreudvikling af superbrugermodellen og kompetenceudvikling af superbrugere i løsninger, support, instruktion m.m.
- Kompetenceudvikling af undervisere m.v. i it-pædagogisk undervisning, udvikling af simpel e-læring, udvikling af uddannelsesmateriale og lignende som kan løfte kvaliteten af eksisterende og fremtidige lærings- og udviklingsaktiviteter og anvendelsessupporten ("train the trainer"-princippet).

Rammer for brug af midlerne til udvikling af digitale basiskompetencer

Midlerne kan bruges til at indkøbe færdige kompetenceudviklingsforløb, ekstern konsulentbistand til udvikling af kompetenceudviklingsforløb, frikøb af ressourcer til intern udvikling eller udførelse af kompetenceudviklingsaktiviteter, samt udgifter forbundet med den praktiske afvikling af aktiviteterne.

Midlerne kan også anvendes til frikøb af ressourcer til koordinering af kompetenceudviklingsaktiviteterne – både sygehusets egne aktiviteter og den fælles indsats.

Midlerne kan ikke anvendes til:

- Afvikling af basiskurser i eksisterende it-løsninger
- Frikøb af medarbejdere til *deltagelse* i kompetenceudviklingsaktiviteter
- Kompetenceudvikling af patienter/borgere i ny teknologi

I forhold til kompetenceudvikling af borgere og patienter, henvises til indsatsområde 1 i Region Syddanmarks Digitaliseringsstrategi 2019-2021.

Inddragelse af hidtidige erfaringer

Sygehusene har allerede igangsat en del kompetenceudviklingsforløb, hvori generelle digitale kompetencer indgår: Lærings- og Forskningshuset i Sygehus Sønderjylland har bl.a. arbejdet meget med kortlægning af digitale kompetencer (Assessment) og kompetenceudvikling af medarbejdere i brugen af videoteknologier; Syddansk Sundhedsinnovation har i samarbejde med UCL gennemført kurser i "Bliv Digital Kompetent"; Odense Universitetshospital arbejder med digitale frontløberkompetencer i forbindelse med Digital Vision osv. Erfaringerne herfra kan indgå i planlægningen af nye kompetenceudviklingsforløb.

Ledernes digitale kompetencer

En forudsætning for at skabe værdi med digitale forandringsinitiativer, er forankring i og medspil fra ledelseslagene. Det kræver, at lederne har en grundlæggende og helhedsorienteret forståelse af den digitale transformation, har værktøjer til at analysere og inddrage egen organisation, samt har strategiske handlekompetencer.

Kompetenceudviklingsforløb med både strategisk og operationelt fokus

Kompetenceløft af ledere målrettes topledere og mellemledere på forskellige niveauer med fokus på den digitale transformation, digitaliseringens muligheder og udfordringer, balancering af teknologi-, opgave- og menneskeperspektiv, ledelse med data, kompetenceudvikling på tværs af 'digitalt indfødte' og digitalt tillærte medarbejdere osv.

Der foreslås udviklet kompetenceudviklingsforløb på flere niveauer og i en form, som binder ny viden sammen med ledelse i praksis. Fokus kan være strategisk eller operationelt orienteret. Organisationsperspektivet kan både fokusere på horisontal sammenhængskraft eller vertikalt med henblik på at kæde ledelseslagene sammen.

Strategisk fokus

Fokus på ledelse af digitale forandringer, omverdensforståelse, teknologi-forståelse, udvikling og ledelse med data, samt grundlæggende viden om den digitale transformation og værktøjer til at kunne analysere, vurdere og inddrage egen organisation på dette område.

Operationelt fokus

Kendskab til muligheder og udfordringer med digitaliseringen, ledelse af forandringer, teknologi- og omverdensforståelse, udvikling og ledelse med data, facilitering af tværgående og involverende udviklingsprocesser med patienten i centrum, herunder understøttelse af medarbejdernes innovative kompetencer m.v.

Herudover kan der være kompetenceudviklingsaktiviteter, vidensdeling og erfaringsudveksling på Ledelsestræf og lignende fora.

Forløbene udvikles i et tværgående samarbejde med deltagelse af sygehusene.

Rammer for brug af midlerne til udvikling af lederes digitale kompetencer

Midlerne kan bruges til at indkøbe færdige kompetenceudviklingsforløb, ekstern konsulentbistand til udvikling af kompetenceudviklingsforløb, frikøb af ressourcer til intern udvikling eller udførelse af kompetenceudviklingsaktiviteter, samt udgifter forbundet med den praktiske afvikling af aktiviteterne.

Midlerne kan også anvendes til frikøb af ressourcer til koordinering af kompetenceudviklingsaktiviteterne – både sygehusets egne aktiviteter og den fælles indsats.

Midlerne kan ikke anvendes til:

- Frikøb af ledere til *deltagelse* i kompetenceudviklingsaktiviteter

Praksisnær kompetenceudvikling

Det er afgørende, at kompetenceudviklingen er praksisnær og at der skabes sammenhæng med eksisterende projekter med udvikling af digitale kompetencer og lignende pilotprojekter. Den generelle indsats kan suppleres med understøttelse af konkrete frontløberprojekter, hvor der arbejdes integreret og innovativt med digitale løsninger og digitalt kompetenceløft af de involverede.

Udmøntning af midler

De årlige midler på 10 mio. kr. fordeles efter it-fordelingsnøglen til sygehusene til brug for kompetenceudviklingen af medarbejdere og koordinering af indsatsen.

Midlerne fordeles som følger:

Sygehus	Fordelingsnøgle	Mio. kr. årligt (2020-tal)
Odense Universitetshospital · Svendborg Sygehus	44,1 %	4,4
Psykiatrien i Region Syddanmark	10,9 %	1,1
Sydvestjysk Sygehus	11,9 %	1,2
Sygehus Lillebælt	21,0 %	2,1
Sygehus Sønderjylland	12,1 %	1,2

Det ekstraordinære engangsbeløb på 10 mio. kr. for 2020 bliver anvendt til koordinering, udvikling og gennemførelse af indsatser rettet mod ledere.

Afrapportering

Sygehusene rapporterer om indsatsen til løft af de digitale kompetencer til Digitaliseringsudvalget og Regionsrådet. Afrapporteringen skal indeholde en beskrivelse af de overordnede aktiviteter, forbruget af midler til disse, erfaringerne med de konkrete indsatser og resultaterne af disse. Rapporteringen vil således også bidrage til vidensdelingen mellem sygehusene.

Appendiks – Budgetteksten fra budgetaftale for 2020

”Sundhedsvæsenet udfordres af den teknologiske udvikling: digitalisering og højteknologiske løsninger understøtter en stadig større del af opgaveløsningen på alle arbejdsområder i regionen. Samtidigt er patienternes og borgernes forventninger til digitale løsninger på sundhedsområdet stigende.

Det stiller større krav til medarbejdernes digitale kompetencer, og der er behov for fortsat at udvikle medarbejdernes basale brugerkompetencer med fokus på anvendelse af teknologi og it-systemer i hverdagen.

Der afsættes derfor 10,0 mio. kr. som ekstraordinær indsats samt 10,0 mio. kr. årligt til udvikling af digitale kompetencer. Indsatsen målrettes uddannelse eller træning, der kan styrke medarbejdernes basale færdigheder til at kunne anvende eksisterende digitale løsninger, samt initiativer, der letter det kliniske personale for administrative opgaver for at give tid til kerneopgaven og patientbehandlingen, så deres kompetencer udnyttes bedst muligt.

Den digitale transformation stiller nye krav til lederne om at kunne arbejde med såvel potentialerne som udfordringerne med digitalisering. Bl.a. inspireret af initiativer i Region Nordjylland undersøges det, om der er mulighed for at tilbyde et kompetenceudviklingsforløb i forhold til digital transformation.”