

Riktlinjer - Kompetensutveckling för personal inom Primärvården, Landstinget i Kalmar Län

Fortbildning/utbildning ska utgå från verksamhetens behov och målsättning men också från individuella önskemål. Förutsättningar för ett livslångt lärande måste finnas för att yrkeskompetensen kontinuerligt ska utvecklas, vilket ställer höga krav på en fungerande fortbildning. Den enskilde anställda ansvarar tillsammans med basenhetschefen för sin egen kompetensutveckling.

Fortbildning syftar till att utveckla och bibehålla kompetens hos alla yrkesgrupper och kan bestå av:

- Läsa artiklar och böcker
- Lära av våra patienter
- Kollegial vardagsdialog, informellt eller organiserat
- Utvecklingsarbete, eventuell forskning
- Hospitering internt och externt
- Kurser
- Konferenser

Mål och utvärdering

Mål för kompetensutvecklingen sätts, och kompetensutvecklingsplan utformas, i samverkan med ansvarig chef. Utvärdering av görs upp årligen i samband med medarbetarsamtal. Kompetensutvecklingsplanen och uppföljningen dokumenteras.

Riktlinjer

Deltagande i alla olika typer av utbildningar ska vara i linje med kompetensutvecklingsplanen. Specialinriktad personal ska beredas möjlighet till adekvat fortbildning inom sitt specialområde men det är viktigt att all personal får fortlöpande utbildning inom olika områden utifrån målen i sin individuella kompetensplan.

Extern fortbildning avser fortbildning som inte anordnas av Landstinget i Kalmar Län utan äger rum utanför länet och har som regel en kursavgift.

Intern fortbildning avser fortbildning som anordnas av Landstinget i Kalmar Län. Exempel på intern utbildning är lokalt arrangerad utbildning på vårdcentralen eller i samverkan med flera vårdcentraler. Interna utbildningar kan ofta innehålla både fortbildning/kompetensutveckling och samtidigt bidra till förbättrad samverkan mellan olika lokala aktörer inom hälso- och sjukvården.

Länsgemensamma utbildningar och konferenser där landstinget kan vara en av flera medarrangörer kan vara ett mellanting mellan extern och intern fortbildning.

Återkoppling

Efter genomgången kurs, konferens eller utbildning ska värdefull information delges övriga medarbetare antingen muntligt och/eller skriftligt.

Omfattning

Fortbildning, i form av kurs/konferens, bör omfatta minst två tillfällen per år relaterat till den individuella kompetensutvecklingsplanen och nyttan för verksamheten.

Se även "Övergripande riktlinjer för utbildningar" om bl a ansökningar.