

Kompetanseportalen - Oppfølgingsmøter mellom foretaksledelsen og klinikkledelsen

Dokumentplassering:

1.6.8.9-7

Godkjent dato:

03.01.2023

Revideres innen:

03.01.2025

Sist endret:

08.01.2024

Versjon:

1.01

Foretaksnivå\Virksomhetsstyring\Utdanning\Kompetanseportalen

ENDRINGER FRA FORRIGE VERSJON: []

Mål

Sikre at Sørlandet sykehus har et system for å tilse at Kompetanseportalen benyttes systematisk til å dokumentere og følge opp medarbeiders kompetanse.

Hensikt

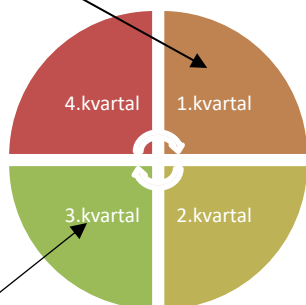
Denne retningslinjen gir en oversikt over hvilke rapporter fra Kompetanseportalen som det hensiktsmessig å etterspørre i oppfølgingsmøter med klinikkledelsen, og hvor ofte de bør etterspørres.

Målgruppe

Ledere og medarbeidere som er involvert i oppfølgingsmøter mellom foretaksledelsen og klinikkledelsen.

Årshjul – oppfølging årlig

- **1. kvartal:** Kompetanseenheten rapporterer på gjennomføringsgrad av obligatoriske kompetansekrav til foretaksledelsen




- **3. kvartal:** I oppfølgingsmøter mellom foretaksledelsen og klinikkledelsen etterspørres gjennomføringsgrad av:

- Kompetanseplan for «Alle medarbeidere»
- Basisplaner/ fag felles planer for de stor målgruppene på tvers
- Lederplanen

Se [intranett](#) for hvordan du tar ut rapporter.

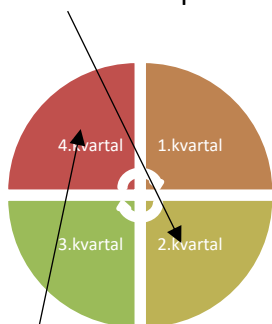
Utarbeidet av: Vivi Haavik Tønnessen	Fagansvarlig: Vivi Haavik Tønnessen	Verifisert av:	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Dok.nr: D56034
--	---	----------------	--	--------------------------

	Kompetanseportalen - Oppfølgingsmøter mellom foretaksledelsen og klinikkledelsen				Side: 2 Av: 2
Dokument-id: I.6.8.9-7	Utarbeidet av: Vivi Haavik Tønnessen	Fagansvarlig: Vivi Haavik Tønnessen	Godkjent dato: 03.01.2023	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 1.01

Foretaksnivå\Virksomhetsstyring\Utdanning\Kompetanseportalen

Årshjul – oppfølging hvert 2. år

- **2. kvartal:** I oppfølgingsmøter mellom foretaksledelsen og klinikkledelsen etterspør:
 - Hvor mange er «lokale kompetanseplaner» er utarbeidet og tatt i bruk i avdelingen/enheten
 - Gjennomføringsgraden av disse planene samlet og hver for seg (inkludert MTU)
 - Er det kompetanse ledere savner å ha oversikt over?



Se [intranett](#) for hvordan du tar ut rapporter.

- **4. kvartal:** I oppfølgingsmøter mellom foretaksledelsen og klinikkledelsen etterspørres rapporter/opplæringsoversikter på viktige strategi- og innsatsområder som SSHF har behov for å følge spesifikt opp. Disse kan variere fra år til år og kan f.eks. være:
 - Vaktkompetanse for LIS
 - Kompetansevurdering av LIS 3 før de konstitueres som overleger
 - Nasjonale kompetansekrav for traumeteam

Kryssreferanser

Eksterne referanser