

STRATEGISK KOMPETANSEPLAN 2021 - 2026

Mai 2021



Innhold



Innhold

1. Innleiing.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.
1.1 Oppbygging og gjennomføring av strategisk kompetanseplan	4
1.2 Helsepolitiske føringar og andre styrande dokument	4
2. Nosituasjonen	6
2.1 Rekruttering og bemanning	6
2.2 Utdanning	7
2.3 ByggHaugesund2020	7
3. Utviklingstrekk.....	8
3.1 Demografi og sjukdomsutvikling.....	8
3.2 Teknologi og digitalisering	8
3.3 Pasienten si helseteneste	8
3.4 Behov for og tilgang på personell og kompetanse.....	8
4. Tiltaksområder	9
4.1 Rekruttering.....	9
4.2 Læring, utvikling og mobilisering av kompetanse	10
4.3 Utdanning og forskning.....	10
4.4 Leiarskap	10
4.5 Vidareutvikle pasienten si helseteneste	10
5. Gjennomføring - oppfølging	19

1. Innleiing

Strategisk kompetanseplan for Helse Fonna 2021 – 2026, skal gi retning for korleis føretaket strategisk skal planlegge for å sikre tilstrekkeleg kompetanse og rett kompetansesamansetting gjennom å utdanne, rekruttere, behalde og leggje til rette for forskning, fagutvikling og livslang læring. Planen skal vere eit verktøy for å bidra til systematisk planlegging og utvikling av kompetanse- og utdanningstiltak, og sikre at tiltak er målretta og i samsvar med føretaket sitt behov. Planen har hovudfokus på dei kliniske fagområda.

Overordna mål er å bidra til at:

- Helse Fonna har tilstrekkelig personell med nødvendig og rett kompetanse
- Helse Fonna er ein framtidsretta, innovativ kompetanseorganisasjon

Spesialisthelsetenesta har 4 hovudoppgåver: Pasientbehandling, forskning, utdanning av helsepersonell og pasientopplæring.

Helse Fonna er ein kunnskapsorganisasjon. Kvaliteten på tenestene vi tilbyr er avhengig av den personlege kompetansen til medarbeidarane, og den samla kompetansen i føretaket. Systematisk og målretta planlegging og gjennomføring av utdanning og kompetansetiltak basert på føretaket sitt behov, styrker fagmiljøa, gjer det attraktivt å jobbe i helseføretaket og bidreg til forsvarleg pasientbehandling. Strategisk planlegging av kompetanseutvikling bidrar til betre forvaltning av økonomiske og menneskelege ressursar, og sikrar målretta bruk av kompetanseutviklingsmidlar.

Arbeidet har blant anna bakgrunn i Helse Vest sin utviklingsplan der eit av måla er å «greie ut behovet for kompetanse og utvikle kompetansetiltak og utdanningsløp», for å kunne sikre at spesialisthelsetenesta møter framtida sitt behov for helsetenester.

Føremålet med kompetanseplanen er å bidra til at Helse Fonna:

- Er ein attraktiv arbeidsplass med robuste fagmiljø
- Har system for kontinuerleg kompetanseutvikling for å nå målet om livslang læring
- Har ei formålstenleg arbeids- og oppgåvedeling mellom yrkesgrupper
- Har eit godt kunnskapsgrunnlag for planlegging av framtidig kompetansebehov, for å sikre framtidig spesialisering, hensiktsmessig kompetansesamansetting og gode team
- Er tydeleg og strategisk i utdanning av helsepersonell og har forskning som ein integrert del av klinisk praksis
- Rekrutterer og utviklar gode leiarar som har endringskompetanse, samhandlar godt med medarbeidarane og som legg grunnlaget for eit velfungerande arbeidsmiljø
- Utviklar pasienten si helseteneste ved at medarbeidarane har kompetanse om pasienten som aktiv deltakar, metodar og verktøy til forbetring

Helse Vest har i samarbeid med føretaka starta (2020) eit arbeid, der målet er å legge fram samla plan for gjennomføring av strategisk og systematisk kompetanseplanlegging. I dette arbeidet skal det i samarbeid med føretaka gjerast analyse av bemanningssituasjonen for sentrale yrkesgrupper, for å kunne ha tilstrekkeleg tilgang på kompetanse på kort, mellomlang og lang sikt. Helse Vest sitt analyseteam har ei sentral rolle i dette regionale arbeidet og Helse Fonna vil ha nytte av dette i det vidare arbeidet med oppfølging av kompetanseplanar lokalt.

1.1 Oppbygging og gjennomføring av strategisk kompetanseplan

Den strategiske kompetanseplanen 2021 - 2026 byggjer på eit grunnlagsdokument som i større grad omtalar:

- Framtidas helseteneste – helsepolitiske føringar og trendar i utviklinga (kap.2, 3 og 4)
- Kompetanseutvikling, ansvar og modell for strategisk kompetansestyring (kap. 5, 6 og 7)
- Kartlegging av kompetansebehov i føretaket basert på eksisterande kompetanse-beholdning (kap.8, 9 og 10)
- Fem tiltaksområde med forslag til tiltak (kap.11)

For å kunne seie noko om framtidig behov, har klinikkane gitt innspel til kompetanse- og rekrutteringsbehov, samt kva moglegheiter klinikken ser for å løyse oppgåvene på andre måtar og med ei anna oppgåvedeling enn i dag. Klinikane har gjort ei vurdering av framtidige behov opp mot prioriterte satsingsområder for føretaket og klinikkane sine mål.

Avslutningsvis er det skissert korleis denne planen skal følgjast opp vidare, med prioritering og operasjonalisering av tiltak. Utvikling og endring av praksis er avhengig av ein god plan for oppfølging. Dette vert ivareteke ved å utarbeida handlingsplanar for dei respektive tiltaksområda. Arbeidet må bli sett i samanheng med føretaket sin utviklingsplan og andre strategiar i føretaket og Helse Vest. Tillitsvalde og verneomboda vil bli involvert i arbeidet.

1.2 Helsepolitiske føringar og andre styrande dokument

I *Nasjonal helse- og sjukehusplan 2020 - 2023* har Regjeringa tydelege bestillingar til helseføretaka i kompetansearbeidet.

Mellom anna er det klare forventningar om auka kompetansedeling mellom spesialisthelsetenesta og den kommunale helse- og omsorgstenesta. Regjeringa ber vidare helseføretaka om å utarbeida ein plan for å sikre tilstrekkeleg kompetanse. Det skal leggast til rette for livslang læring og heiltidskultur. Planen krev og at sjukepleiarar og helsefagarbeidarar skal gis

prioritet i planarbeidet.

Utdanningskapasiteten for spesialsjukepleiarar innan anestesi-, barn-, intensiv-, operasjon- og kreftsjukepleie skal aukast, og desse utdanningane skal reviderast. Det skal og gjennomførast ein revisjon av den tverrfaglege vidareutdanninga i psykisk helse- og rusarbeid, og det skal etablerast ein ny masterutdanning innan psykisk helse- og rusarbeid, retta mot sjukepleiarar. Planen har og fokus på behovet for sjukepleiarar med klinisk breiddekompetanse i sjukehusa, og vil legge til rette for utvikling av ei utdanning for slik kompetanse. Regjeringa ber helseføretaka om å auke talet på lærlingar både i helsefag og i andre fag som er relevante i sjukehusa.

Arbeidet med å auke talet helsefagarbeidarlærlingar skal prioriterast i planperioden, og det skal opprettast opplæringskontor for lærlingar i alle helseføretaka. Planen har og fokus på auka bruk av simulering og ferdigheitstrening i utdanning og kompetanse-utvikling.

Riksrevisjonen si undersøking av bemanningsutfordringar i helseføretaka (rapport november 2019), kjem det fram at det er mange helseføretak som ikkje kan vise til planar eller oversikter som på ein systematisk måte kartlegg behov for mellom anna spesialsjukepleiarar og jordmødrer på mellomlang sikt (3-5 år).

Helse Fonna er forplikta gjennom ulike styrande dokument, som stiller krav om strategisk og systematisk kompetansearbeid:

- Forskrift om leiing og kvalitetsforbetring i helse- og omsorgstenesta
- Regional utviklingsplan 2019 -2035
- Utviklingsplan Helse fonna 2018 - 2022
- Styringsdokumenta frå Helse Vest til Helse Fonna

I Nasjonal helse- og sjukehusplan (2020-2023) er det skissert følgjande mål for pasienten si helseteneste:

- Pasientane er aktive deltakare i helsehjelpa dei mottar
- Pasientane opplever samanhengande tenester på tvers av sjukehusa og kommunar
- Sårbare pasientar opplever at tenestene opptrer i team rundt dei
- Pasientar opplever ei samanhengande akuttmedisinsk kjede der innsats blir sett tidleg inn, og informasjonen følger pasienten heile vegen
- Pasientar møter i større grad spesialisthelsetenesta heime hos seg sjølv
- Pasientane opplever at bruk av våre felles helsedata, ved hjelp av teknologi, gir betre og meir presis helsehjelp
- Helsepersonellet jobbar i team rundt pasienten, utviklar tenester i tråd med kunnskap om kva som verkar og utnyttar moglegheitene som teknologien gir.
- Leiarar gjennomfører endringane som må til i godt samarbeid med medarbeidarane
- Vi lærer av kvarandre

Dette er forhold som må ivaretakast når ein planlegg for kompetanseutvikling i den framtidige helsetenesta.

God rekruttering, tilstrekkeleg utdanningskapasitet og å behalde og vidareutvikle dyktige og engasjerte medarbeidarar er ei strategisk hovudsatsing for å lukkast med oppgåva med å skape pasienten si helseteneste og er ein føresetnad for ei effektiv drift.



Fig.1: Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023

Dialog med brukarane og informasjon frå pasienterfaringsundersøkingar må ligge til grunn for det kontinuerlige forbetningsarbeidet i føretaket.

Eit hovudgrep i Nasjonal helse- og sjukehusplan (2020-2023) er å oppretta 19 helsefelleskap som skal få sjukehusa og kommunane til å samarbeide betre om pasientane som har behov for koordinerte tenester.

Desse pasientgruppene skal prioriterast:

- Barn og unge
- Personar med alvorleg psykisk lidning og rusavhengigheit
- Skrøpelege eldre
- Personar med fleire kroniske lidningar

Det vert stilt større krav til koordinering av pasienten sine helsetenestar internt i føretaket, men og mellom spesialist- og kommunehelsetenesta.

2. Nosituasjonen

Nasjonale framskrivingar viser mellom anna at dersom ein vurderer tilbod og etterspørsel for dei ulike faggruppene innan helse- og omsorgstenesta i perioden, vil mangelen bli betydeleg for sjukepleiarar/ spesialsjukepleiarar, helsefagarbeidarar, bioingeniørar, ergoterapeutar, jordmødrer og radiografar. Tilbod og etterspørsel ser ut til å balansere for legar og fysioterapeutar, mens det kan bli rikeleg tilgang på psykologar.

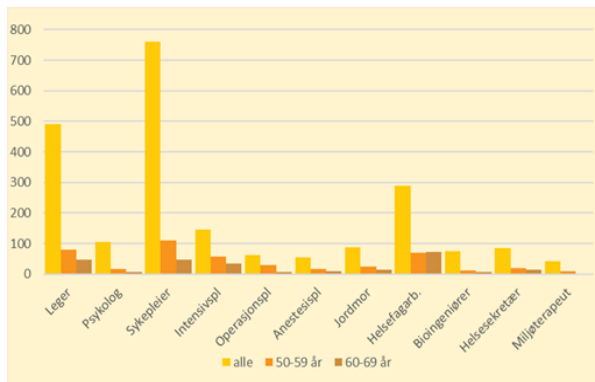


Fig.2: Aldersfordeling yrkesgrupper HFO

2.1 Rekruttering og bemanning

Føretaket rekrutterer godt til dei fleste fagområder. Det har i periodar vore vanskeleg å rekruttere nok spesialsjukepleiarar. Dette gjeld både jordmødrer, nyfødte-, anestesi-, intensiv-, operasjons- og kreftsjukepleiarar. Det er høg gjennomsnittsalder i fleire av desse yrkesgruppene. For psykologar er gjennomsnittsalderen låg, men det er likevel eit nærmast konstant rekrutteringsbehov på grunn av høg turnover.

Helse Fonna har utfordringar knytt til rekruttering av overlegar innan ulike spesialitetar. Dette gjeld til dømes psykiatri, nokre spesialitetar i det indremedisinske og kirurgiske fagfeltet, og innan fag som onkologi, palliasjon, laboratoriemedisin, radiologi, og patologi.

Utviklinga innan det medisinske/psykologiske fagfeltet krev meir spesialiserte

behandlingsformer. Dette har lagt grunnlaget for ny nasjonal medisinsk rus-spesialitet.

Det er viktig å utdanne og rekruttere overlegar og spesialsjukepleiarar for å oppretthalde tilbodet innan kreftutgreiing og behandling innan dei medisinske og kirurgiske spesialitetar. Rekruttering av psykologspesialistar vil i framtida også vere ei utfordring og behovet for spesialisering innan ulike fagområder vil auke.

Netto månadsverk viser ein auke for både legar, psykologar og sjukepleiarar, medan den viser ein jamn nedgang for gruppa helsefagarbeidarar. For gruppa spesialsjukepleiarar er det ei marginal auke. Størst er auken for psykologar. Utviklinga er stabil for fysioterapeutar og har vore noko redusert over år for ergoterapeutar. Vi ser ein svak auke for radiografar. Det er ein markant auke og innan gruppa driftsteknisk personell. Gruppa vernepleiarar er lita, men viser ein auke i perioden. I gruppa bioingeniørar er det og ein auke i perioden, men denne har flata ut etter 2017. Vi ser at denne gruppa kan verta krevjande å rekruttere til i framtida, særleg med omsyn til ny teknologi og auka automatisering. Føretaket vil generelt ha behov for auka IKT kompetanse.

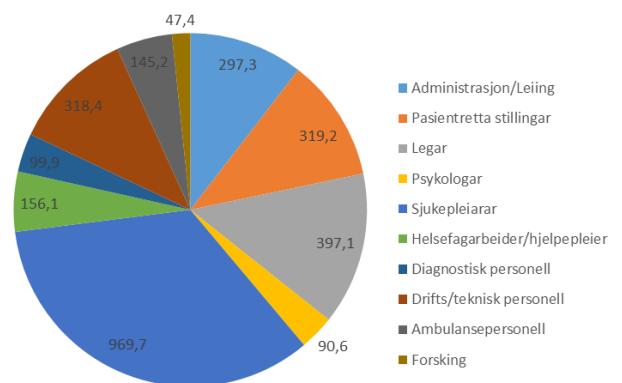


Fig.3: Netto månadsverk 2020 fordelt på yrkesgrupper HFO

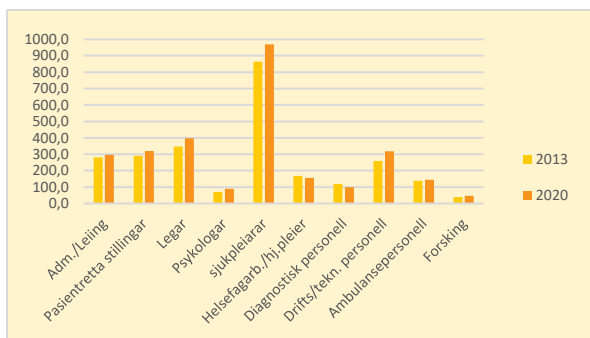


Fig. 4: Utvikling netto månadsverk 2013 og 2020 fordelt på yrkesgrupper HFO

Helse fonna har ein samla ekstern turnover for alle yrkesgrupper i 2020 på 1,7%.

Føretaket rekrutter godt til leiarstillingar på alle nivå. Ekstern turnover for leiarar er 0,7 % og intern turnover er 1,6%.

Det har dei siste åra vore aukande turnover på leiarstillingar - særleg på 4.nivå. Leiarar på pasientnære einingar har ei særskilt krevjande stilling, og dei skal utøve rolla si i spennet mellom leing og fag.

Helse Fonna har starta gjennomføring av leiarutviklingsprogram for leiarar på 4. nivå.

Medarbeidarane har delteke i medarbeidarundersøkinga om arbeidsmiljø, pasienttryggleikskultur og HMS med ein svarprosent på 74% i 2020. Resultatet syner at 84% av medarbeidarane er engasjert i arbeidet sitt.

Deltid er mest utbredt i gruppa sjukepleiar, spesialsjukepleiarar og helsefagarbeidarar. Arbeidet med å bygge heiltidskultur blir derfor viktig framover som eit tiltak for å møte rekrutteringsutfordringane.

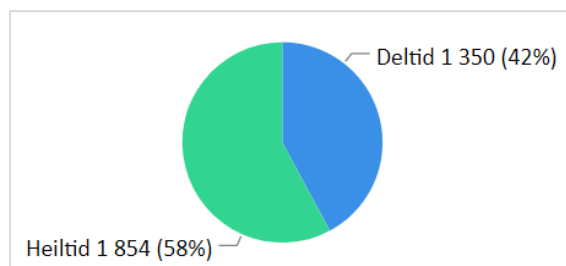


Fig.5: Heiltid/deltid 2020 HFO

2.2 Utdanning

Samarbeid med utdanningsinstitusjonane er viktig for kompetanseutvikling i spesialisthelsetenesta, og støyr opp om arbeidet for å kunne utdanne, rekruttere, utvikle og halde på medarbeidarane. Føretaket samarbeider nært og godt med utdanningsinstitusjonane og ser at lokale utdanningscampus og studieprogram er ein sterk mekanisme for rekruttering og tilgang til spesialkompetanse til føretaket.

Føretaket vurderer kontinuerleg tal lærlingar i samsvar med «Samfunnskontrakt for fleire lære plassar».

Tal studentar i praksisopplæring i 2020: 775

Tal lærlingar i 2020: 16 helsefaglærlingar, 23 ambulanselærlingar og 2 institusjonskock.

2.3 ByggHaugesund2020

Hausten 2021 er det planlagt for innflytting i nytt bygg. Dette gir funksjonelle lokaliteter der ein skal ta i bruk nye arbeidsprosessar og nytt avansert teknisk utstyr. Det nye sjukehuset får eit nytt felles akutt mottak for alle pasientgrupper. Driftsmodellen har fullt integrerte kliniske sentra. Det vil bli samlokalisering av sengepostar og poliklinikkar. Grensene mellom somatikk og psykisk helsevern blir redusert.

Det å sjå heile mennesket, soma og psyke, er blitt tydeleggjort gjennom styringsdokumenta til helseføretaka dei siste åra.

Kompetanse på psykiske lidningar og rus må styrkast innan den somatiske spesialisthelsetenesta, mens kompetanse på somatisk sjukdom må styrkast innan tverrfagleg spesialisert behandling (TSB) og psykisk helsevern.



Fig. 6: ByggHaugesund2020

3. Utviklingstrekk

3.1 Demografi og sjukdomsutvikling

Det er ikkje venta særleg auke tal innbyggjarar i Helse Fonna sitt opptaksområde (0,03% i perioden). SSBs framskrivne befolkningsmodell viser at den største veksten i den aktuelle perioden skjer i den eldste aldersgruppa. Sjukdomsbiletet endrar seg, og det er venta ein tydeleg auke i kroniske lidningar. Kreftregisteret har anslått at talet på krefttilfelle i Noreg vil auke med 42% for menn og 27% for kvinner fram mot 2030. Psykiske lidningar vil auke i åra som kjem – særleg blant unge. Det same vil rusrelatert sjukdom. Auka problemstillingar knytt til infeksjonsmedisin vil og gje utfordringar i framtida.

3.2 Teknologi og digitalisering

Ny teknologi i behandling, ny medisinsk fagleg utvikling og nye legemiddel vil få konsekvensar for framtidig behandlingsaktivitet og resultat. Digital satsing er nedfelt i nasjonal helse- og sjukehusplan. Bruk av videokonsultasjonar, digital oppfølging, applikasjonar, sensorar og internettrettleia behandling vil bli det nye i pasientbehandling. Føretaket må framover vere meir opne for å dra nytte av alle dei fordelane teknologiske framsteg tilbyr. Noko som kan gjere mogleg ei meir bærekraftig framtid for verksemda vår.

Den teknologiske utviklinga vil påverke kvardagen for mange medarbeidarar gjennom nye teknologistøtta arbeidsprosessar, endra kompetansebehov og samhandling på tvers av einingar og nivå i helsetenesta.

For å involvere pasientane og deira pårørande meir i si eiga helse, er det avgjerande å kunne tilby digitale tenester som mogleggjer dialog- og informasjonsutveksling mellom pasientane og sjukehusa – uavhengig av kvar dei er. Det regionale «Alle møter»-programmet har ei innovativ tilnærming og inneber å innføre ulike teknologiske og organisatoriske løysingar som skal gjere tenestene meir tilgjengelege, pasientvennlege og effektive.

3.3 Pasienten si helseteneste

Pasienten si stemme skal bli høyrd – både i møtet mellom pasient og behandlar og i utviklinga av helse- og omsorgstenestene. Kunnskapsrike, informerte og deltakande pasientar utfordrar dei tilsette i helsetenesta. Pasientane skal oppleve samanhengande helse- og omsorgsteneste på tvers av spesialisthelsetenesta og kommunane. Etablering av helsefellesskapa skal bidra til å få sjukehusa og kommunane til å samarbeide betre om pasientane og utvikle gjensidig kompetanse.

Dreiinga frå døgnbehandling og inneliggande pasientar til behandling på poliklinikk, ulike dagtilbod eller ambulant verksemd vil halde fram. Dette genererer eit auka behov for spesialistkompetanse, vidareutdanning av dei høgskuleutdanna gruppene, og utvikling av digitale behandlingstilbod.

3.4 Behov for og tilgang på personell og kompetanse

Behovet for rekruttering innan mange av yrkesgruppene blir stort i åra framover. Dersom ein vurderer tilbod og etterspørsel innan dei ulike gruppene, vil mangelen bli betydeleg for bioingeniørar, medisinsk teknisk personell, ergoterapeutar, jordmødrer og radiografar, målt i forhold til størrelsen på desse gruppene. Det er rekrutteringsutfordringar innan fleire spesialitetar for overlegar. Føretaket har mindre sjukehus som er særleg utsette i kampen om knappe ressursar. Føretaket må fortsette med å utdanne eigne spesialistar.

Behovet for å rekruttera spesialsjukepleiarar og jordmødrer er vedvarande høgt, grunna høg gjennomsnittsalder. Føretaket må satsa på vidareutdanning av eigne sjukepleiarar for å oppretthalde tilgangen på spesialsjukepleiarar og jordmødrer. Dette er grupper det viser seg utfordrande å rekruttera utanfrå.

4. Tiltaksområder

For å møte det skisserte utfordringsbilde er det prioritert fem overordna innsatsområder med tilhøyrande tiltak. Tiltaka skal byggje opp under måla skissert i innleiinga.

4.1 Rekruttering

For å løyse alle dei 4 hovudoppgåvene føretaket har, må Helse Fonna ha ein bærekraftig og realistisk tilgang på arbeidskraft. Rekruttering av kompetente medarbeidarar må gjerast kontinuerleg, systematisk og planmessig.

Kor skal vi?

Nasjonal Helse- og sjukehusplan gir helseføretaka i oppdrag å lage ein plan for å sikre tilstrekkeleg kompetanse. Sjukepleiarar og helsefagarbeidarar skal ha prioritet i dette planleggingsarbeidet. I spesialisthelsetenesta ser ein auka grad av spesialisering til dømes innan nevrologi, geriatri, infeksjon og diabetes. Dette er fagområder føretaket må vidareutvikle. Samtidig skal behovet for sjukepleiarar med klinisk breiddekompetanse òg utgreiast. Helseføretaka skal ta sikte på å auke talet helsefagarbeidarlærlingar.

Føretaket må i tillegg ha planar og gode rekrutteringstiltak for å imøtekomma den forventa mangelen på bioingeniørar, medisinsk teknisk personell, radiografar, jordmødrer, spesialsjukepleiarar og psykologspesialistar. For å sikre gode spesialisthelsetenester må føretaket arbeide målretta med rekruttering av legespesialistar. Hensiktsmessige arbeidstids- ordningar/vaktbelastning er ein viktig føresetnad for god rekruttering.

Både for å kunne tilby heilskaplege og gode pasientforløp med høg kvalitet og tilby spesialiserte behandlingstilbod, er klinikkane avhengige av ein spesialistdekning med tilfredstillande volum og stabilitet.

Helse Fonna må posisjonere seg som ein føretrekt arbeidsplass for å tiltrekkje seg motiverte og fagleg dyktige medarbeidarar. Gode arbeidsmiljø er òg ein viktig del av dette.



Helse Fonna vil:

- Arbeide for å vere ein proaktiv, profesjonell og synleg aktør i arbeidet med rekruttering av medarbeidarar
- Vidareutvikle hensiktsmessig og målretta profilerings- og rekrutteringstiltak
- Vidareutvikle leiarkompetanse innan rekruttering
- Analysere og identifisere behovet for kompetanse, og utvikle ein plan for å behalde og rekruttere medarbeidarar innanfor prioriterte fagområder jmf. Nasjonal helse- og sjukehusplan: sjukepleiarar og helsefagarbeidarar
- Arbeide med langsiktige tiltak for å sikre tilfredsstillande spesialistrekruttering, blant anna tilby gode utdanningsløp for LIS
- Nyta Nasjonal bemanningsmodell i kartlegging av framtidige kompetansebehov
- Vidareutvikle målretta introduksjonsprogram for nytilsette (onboarding)
- Sikre godt mottak og opplæring av studentar, kvalitet i studentpraksis, vikarar og nytilsette
- Ha fokus på å utvikle og synleggjere attraktive arbeidsplassar med gode, faglege miljø og utviklingsmoglegheiter
- Ha fokus på førebyggjande HMS-arbeid som eit prioritert satsingsområde

Korleis får vi det til?



4.2 Læring, utvikling og mobilisering av kompetanse

I Nasjonal helse- og sjukehusplan (2020-2023) heiter det at helseføretaka skal legge til rette for livslang læring og heiltidskultur. Det skal leggest til rette for livslange karriereløp for alle personellgrupper, men det skal være ei særleg satsing på sjukepleierar og helsefagarbeiderar.

Kor skal vi?

Medarbeidarane sin moglegheit for livslang læring, utvikling og vedlikehald av kompetanse, er avgjerande for å ha tilstrekkeleg kompetanse. Mykje læring skjer i det daglege kliniske arbeidet gjennom kulturbygging, erfaringsutveksling, rettleiing og kunnskapsdeling. Behovet for kompetanse endrar seg i takt med utviklinga av medisinskfaglege moglegheiter, digitalisering og nye måtar å arbeide på. Føretaket må ha kompetanse til å jobbe med teknologi knytt til både prosjekt, systemansvar og IKT tryggleik. Det skjer ei rivande utvikling innan simulering som metode i utdanning og læring av ferdigheiter. Simulering er svært nyttig for å styrke kompetanse på klinisk samarbeid på tvers av fagprofesjonar, som verktøy i kvalitetsforbetningsarbeidet og i vidareutdanning av eigne medarbeidarar.


Utan kompetanse, innsats og initiativ frå kvar enkelt medarbeidar får vi ikkje gjennomført dei endringane som skal til. Tilvekst av avansert medisinsk-teknologisk utstyr i diagnostisering og -behandling vil være ein drivar for kompetansebehovet i framtida. Det er nødvendig med meir kunnskap om teknologi og innovasjon.

Ei optimal oppgåvedel må være eit mål for å utnytta kapasitet og kompetanse på beste måte. Berekraftig ressursbruk må sikrast gjennom å tenkje på tvers av etablerte strukturar og profesjonslinjer, og nokre av oppgåvene må kanskje løysast av andre yrkesgrupper og i tverrprofesjonelle team enn i dagens sjukehus. Dette vil krevje at nokre profesjonar treng opplæring i oppgåver som i dag blir utført av andre. Dette arbeidet må stadig ha fokus. Det vil være behov for breiddekompetanse hos behandlarar, men og auka grad av samhandling mellom spesialistar på tvers av fagområder, òg på tvers av somatikk og psykiatri. Tverrfagleg samarbeid og arbeid i team er ei framtid satsing for effektive helsetenester.

Det er eit mål i regionen at flest mogleg skal få tilbod om tilsetjing i heiltidsstilling, for å nytte tilgjengelege ressursar optimalt. Deltidsbruken påverkar kvaliteten i tenestene, og hindrar kontinuiteten i pasientbehandling. Føretaket må fortsatt jobbe med løysingar for å redusere ikkje ønska deltid. Samtidig må føretaket ha fokus på yrkesgrupper som har utfordringar nytt til turnover.



Helse Fonna vil:



Korleis får vi det til?

- Utvikle tydelege utviklings- og karrieremoglegheiter/-løp som byggjer både spesialist og generalistkompetanse
- Sikre vidareføring av kompetanse for grupper av medarbeidarar med kritisk kompetanse, høg turnover og svak rekruttering
- I større grad ta i bruk simulering og ferdigheitstrening på ein målretta og systematisk måte
- Ta i bruk og utnytte potensialet i digital teknologi for å skape betre og meir effektive læringsprosessar
- Utvikle medarbeidarane på alle nivå sin digitale kompetanse og vere ein attraktiv arbeidsplass for nye medarbeidarar innan fagområde IKT
- Auka bruk av individuelle kompetanseplanar i Kompetanseportalen for å sikre utvikling og nødvendig kompetanseoppbygging
- Gjennomføre digitalt opplæringsprogram for merkantilt personell
- Identifisere og arbeide målretta for ei hensiktsmessig kompetansesamansetting for å nytte ressursane best mogleg
- Bidra i regional prosess for strategisk kompetansekartlegging (starter våren 2021 for intensivsjukepleiarar)
- Skape heiltidskultur og redusere ikkje ønska deltid
- Legge til rette for fagleg fornying og utvikling i eit livsfaseperspektiv
- Nytte kompetanse på tvers for å bygge breiddekompetanse og redusere sårbarhet
- Kartlegge behovet for sjukepleiarar med breiddekompetanse (Nasjonal Helse og sjukehusplan)
- Arbeide for ei fleksibel og hensiktsmessig oppgåvedeling/arbeidsdeling for å sikre god pasientflyt og optimal bruk av kompetanse
- Auka kompetansen og evna til endring hos medarbeidarar, gjennom aktiv deltaking i prosessar
- Vidareutvikle den teknologisk/digitale kompetansen til medarbeidarane for å kunne ta i bruk teknologiske løysingar, og påverke utviklinga av nye løysingar
- Målrette arbeidet for deling av kompetanse mellom spesialisthelsetenesta og omsorgstenestene gjennom helsefellesskapa

4.3 Utdanning og forskning

Helseføretaket har utdanning og forskning som ei av dei 4 lovpålagde hovudoppgåvene sine. Forsking og innovasjon skal bidra til utvikling av ny kunnskap, og å ta i bruk ny kunnskap. I Helse Fonna sin utviklingsplan er det definert som ei målsetting at ein skal bidra til forskning av god kvalitet i alle kliniske einingar. Strategiplan for forskning og innovasjon (2021–2026) er nyleg revidert.

Kor skal vi?

Helse Fonna samarbeider med universiteta og høgskulane i regionen om forskning, innovasjon og utdanning, og om korleis vi skal styrke forholdet mellom desse. Slikt samarbeid er regulert av samarbeidsavtalar og regulerer samarbeidsformer og gjensidige rettar og pliktar. Dette gjeld både grunnutdanningar og vidareutdanningar.


Slike avtalar forpliktar føretaket og krev tett og god samhandling med dei aktuelle utdanningsaktørane når det gjeld å tilby praksisplassar av høg kvalitet. Kva utdanningar som skal tilbys, fagleg innhald og dimensjonering er tema det må samhandlast om for å kunne møte føretaket sine behov for framtidig kompetanse. Samarbeid om gode rutinar knytt til IKT-bestilling, e-læring og øvrige opplæringsbehov for studentar må og handsamast. Helse Fonna må i dette samarbeidet ha aktive, kompetente og tydelege representantar.

Regionalt samarbeidsorgan for utdanning behandlar og mange saker relatert til utdanning i regionen. Her må Helse Fonna vere ein viktig bidragsytar.

Det er nødvendig at føretaket har gode rutinar og planverk for dimensjonering av tilsette i vidareutdanningar, og har insentivordningar som tilfredsstillar behovet føretaket har. Ansvaret for den nye LIS-ordninga stiller store krav til føretaket. Implementering av ordninga må fortsette. Dette inkluderer og organisering av rettleiing og oppbygging av rettleiarkompetanse. God rettleiarkompetanse er og poengtert i dei nye forskriftene for bachelor- og vidareutdanningane (RETHOS). Føretaket må skaffe oversikt over tilgjengeleg formell rettleiarkompetanse, og definere behov for bygging av slik kompetanse for å tilfredsstille anbefalingane i forskriftene.

Helse- og sjukehusplanen ber helseføretaka auka inntaket av helsefaglærlingar, samt opprette eige opplæringskontor for lærlingar. Dette må føretaket følgje opp.





Korleis får vi det til?

Helse Fonna vil:

- Utvikle gode praksismodellar og læringsarenaer for studentar og lærlingar
- Kartlegge behov og legge til rette for nødvendig utvikling av rettleiarkompetanse, i tråd med krav i forskrifter og retningslinjer
- Vere ein tydeleg og kompetent aktør i samarbeidet med utdanningsinstitusjonane, for å sikre utdanningsløp som møter behovet for framtidig kompetanse
- Samarbeide tett med utdanningsinstitusjonane i tråd med inngåtte samarbeidsavtalar
- Nytte Kompetanseportalen som verktøy i student-/ lærlingrettleiing, nå læringsmål og evaluering
- Kartlegge og utarbeide planar for framtidig dimensjonering av utdanningsstillingar for ABIOK-sjukepleiarar, jordmødrer og andre spesialsjukepleiarar (Nyfødtsjukepleiarar til dømes) for å sikre framtidige behov
- Følgje opp spesialistutdanning for legar i tett samarbeid med RegUt
- Delta aktivt i planlegginga av ei desentralisert medisinstudium med målsetting om å auke talet på studieplassar «Vestlandslegen»
- Utarbeide plan for utdanning og rekruttering av tilstrekkeleg tal på forskarar for å bygge eit robust forskingsmiljø
- Styrke doktorgradskompetansen i føretaket, ved å legge vekt på tilrettelegging for nye PhD-er og behalde denne kompetansen – både i forskingsavdelinga og den kliniske verksemda.
- Legge til rette for delte stillingar mellom klinikk og forskning, det vil gi forskning med høg grad av klinisk relevans og bidra til fagutvikling og styrke kunnskapsgrunnlaget i klinikkane.
- Legge til rette for auka inntak av lærlingar i aktuelle fagområder (jfr. samfunnskontrakt for fleire læreplassar), god rettleiar kompetanse og ordninga «fagbrev på jobb»
- Kartleggje korleis ein nyttar helsefagarbeidarar kompetansen i føretaket for hensiktsmessig arbeidsdeling
- Etablere opplæringskontor for lærlingar i tråd med føringar i Nasjonal Helse- og sjukehusplan og Styringsdokumentet 2020

4.4 Leiarskap

Dyktige og dedikerte leiarar er avgjerande for at Helse Fonna skal levere gode nok helsetenester i tilstrekkeleg omfang i tida framover. Leiarane skal vere orientert mot heilskap, koordinering og samarbeid. Pasienten si helseteneste krev at helsepersonell jobbar tettare saman, og mange av dei store utfordringane må løysast tverrfagleg i nettverk og team. God og tydeleg leiing er ein nøkkelfaktor i organisering og utvikling av gode helsetenester.

Kor skal vi?

Medarbeidarane skal bidra i gjennomføring av store endringar. Leiarane si rolle framover vil i stor grad handle om å motivere medarbeidarane i målretta endringsarbeid, skape kultur for kontinuerleg forbetring, nå mål og hente ut gevinstar. Ein av dei viktigaste utviklingsfaktorane er innføring og bruk av nye teknologiske og digitale løysingar. Leiarar på alle nivå i organisasjonen trenger derfor kunnskap om teknologi og dei moglegheitene denne gir til å skape utvikling og forbetring. Det er ei viktig oppgåve som leiar å motivere og leggje til rette for å ta i bruk ny teknologi, byggje gode team og å integrere kunnskapsbasert praksis, forskning og innovasjon som ein tydelegare del av den kliniske verksemda.

Leiing er òg sentralt i arbeidet med å byggje ein lærande kultur i organisasjon. Kompetanse innan forbetningsmetodikk er vesentlege verktøy for leiarar, for å kunne vidareutvikle eit godt og trygt arbeidsmiljø, god kvalitet på tenestene vi leverer og ein god pasienttryggleikskultur. Godt HMS-arbeid og god pasienttryggleik påverkar kvarandre gjensidig og er avgjerande for god pasientbehandling, som igjen påverkar korleis tenesteytarane ser på Helse Fonna som arbeidsplass.

Helse Fonna må identifisere, rekruttere og utvikle leiarar som kan legge til rette for utvikling og samspel, handterer nye utfordringar og som legg grunnlaget for eit velfungerande arbeidsmiljø der kvar enkelt opplev å vere ein viktig del av heilskapen. Gode opplæring-, rettleiing- og utviklingsprogram er nødvendig for å styrke kompetanse, felles forståing og kultur. Alle leiarar har i periodar behov for støtte og sjølv bli ivaretatt. Relevante og gode støttesystem som gjer kvardagen enklare for leiarane og gjev meir tid til å drive personalleiing, må prioriterast.



Helse Fonna vil:

- Vidareutvikle eit heilskapleg program for leiarmobilisering, introduksjon, opplæring og utvikling av leiarkompetanse der ulike verktøy, metodar og prosessar vert nytta
- Gjennomføre opplæring i endringsleiing
- Utvikle leiarar med god kompetanse innan kommunikasjon og relasjonsleiing
- Legge til rette for at leiarar kan gjennomføre leiarutdanning
- Bygge kompetanse på forbetningsmetodikk og leiing av forbetningsarbeid i kliniske einingar
- Følgje opp handlingsplanen i samband med Forbetningsundersøkinga
- Vidareutvikle kompetanse på risikostyring for å kunne identifisere risiko og sette i verk tiltak
- Utvikle effektive leiargrupper som skapar meirverdi for organisasjonen, eininga og den enkelte medarbeidar
- Nytte tilgjengelege digitale verktøy i administrative støttesystem og har god stabsstøtte som gjer kvardagen enklare for leiarane og gjev meir tid til personalleiing
- Legge til rette for inkluderande rekruttering
- Utvikle leiarar som er pådrivarar og gode rettleiarar innan bruk av teknologi/digitale verktøy

Korleis
får vi det til?



4.5 Vidareutvikle pasienten si helseteneste

Kor skal vi?

I Regional utviklingsplan for Helse Vest (2019 – 2035) står det at pasienten si helseteneste handlar om at pasientane skal være trygge på at dei får hjelp når dei treng det. Dei skal oppleve at dei har ei aktiv rolle i eiga behandling og samval skal vere det normale.

Pasientar og pårørande skal møte ei helseteneste som inviterer til samarbeid, der pasientane får medverke som likeverdige part. Den erfaringskompetansen som pasientar har skal vektleggast på linje med fagkompetanse på alle nivå i tenesta.

Etablering av brukarutval/erfaringspanel og erfaringskonsulentar har ført til at brukarperspektivet har blitt synleggjort på ein god måte. Brukarane tar større grad del i utforminga av tenestene. I innspela frå brukarane ligg det store moglegheiter for betre tenester og betre bruk av ressursane. Eit system som etterspør tilbakemelding frå alle pasientane/brukarane like etter eit besøk eller opphald hos oss, vil kunne ha stor verdi. Det er viktig å legge til rette for prosessar der brukarar og fagfolk saman kan utvikle og forbetre sjukehusa/tenestene frå innsida av, ved hjelp av støttefunksjonar.

Ei pasientrolle i endring utfordrar klinikanane i møte med pasienten når det gjeld kommunikasjon, kompetansedeling og avgjerder. Tydinga av god kommunikasjon er avgjerande for kvaliteten på møta mellom helsearbeidar og pasientar og pårørande. Helsepersonell skal ha kunnskap om, og vere bevisste på, korleis kommunikasjon kan nyttast til å betre innbyggjarane og pasientane si helse, og opplevingane dei har i møte med helsetenestene.

Pasientrapporterte data på system- og fagnivå, er ei vesentleg kjelde til forbetring av tenestene. Vidare er kompetanse innan forbetrimetodikk ein føresetnad for kontinuerleg forbetningsarbeid.

Ein langt større del av helsetenestene skal finne stad i heimen til den enkelte pasienten. Føretaket tek stadig i bruk nye digitale tenester for i større grad å involvere pasientane og gje moglegheit for dialog og informasjonsutveksling mellom pasientane og sjukehuset.

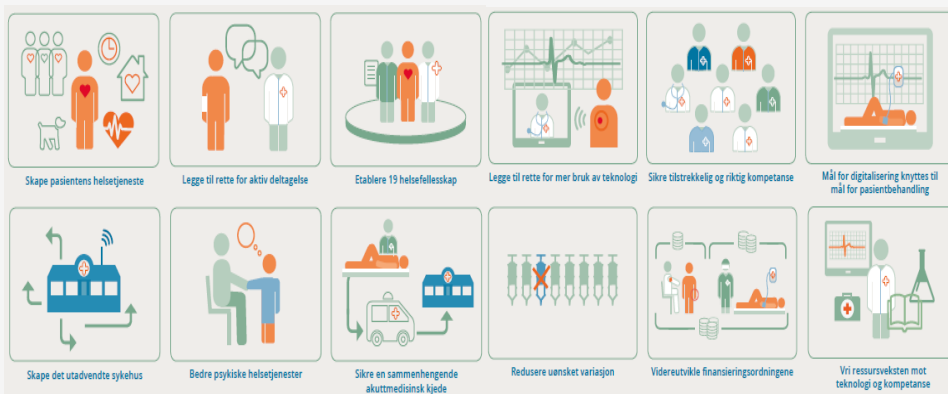


Fig. 7: Nasjonal helse- og sjukehusplan 2020 – 2023

Helse Fonna vil:

- Vidareutvikle kompetanse i bruk av metodar og verktøy som fører til at pasientar og pårørande kan ta ei aktiv rolle i eiga behandling
- Legge til rette for utdanning innan helsepedagogikk for å kunne integrere pasientopplæring i alle pasientforløp
- Gi opplæring i klinisk kommunikasjon og aktiv bruk av kommunikasjonsverktøy («4 gode vaner»)
- Utvikle kunnskap og kompetanse i bruk av digitale kommunikasjonsverktøy
- Integrere brukarerfaringar i opplæring av medarbeidarar for å auke medvit om verdien av brukarmedverknad
- Vidareutvikle kompetanse om brukarmedverknad for å sikre at pasientar og pårørande får god informasjon, blir tatt med på råd og kan gjere samval
- Vidareutvikle kompetanse gjennom erfaringskonsulentar for å styrke brukarperspektivet
- Vidareutvikle kompetanse som kan koordinere pasientforløp og bidra til å oppleve samanheng i tenestene på tvers av nivåa i helsetenesta
- Sikre kunnskap om og bruk av nasjonalt helseatlas, samhandlingsbarometeret og medisinske kvalitetsregistre i utvikling av tenestene
- Sikre kompetanse om bruk av personsensitiv informasjon – IKT-tryggleik.

Korleis
får vi det til?



5. Gjennomføring - oppfølging

Denne kompetanseplanen er først og fremst eit leiarverktøy som skal gi retning for arbeidet med kompetanse og utdanning i føretaket. Leiarane er ansvarlege for gjennomføring av tiltaka. Utvikling og endring av praksis er avhengig av ein god plan for oppfølging. Vidare operasjonalisering tar utgangspunkt i at alle involverte kjenner planen og ser ein samanheng i korleis eigen innsats bidrar til at måla blir nådd.

I denne tidsperioden må tiltak prioriterast, operasjonaliserast og handlingsplanar utarbeidast. Arbeidet må bli sett i samanheng med føretaket sin utviklingsplan og andre strategiar i føretaket/Helse Vest. Handlingsplanar vil bli revidert jamleg og skal tydeleggjere oppfølgingspunkt på føretak- og einingsnivå. Utviklingsarbeidet skal skje i samarbeid med tillitsvalde og verneomboda.

